



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**TEMA:**

**Percepción sobre la inserción laboral de los graduados de la  
carrera de Trabajo Social en una Universidad Privada de la  
ciudad de Guayaquil en el periodo 2019-2024.**

**AUTORA:**

**Orrala Rodas María José**

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

**TUTOR:**

**Lcda. López Rodríguez, Merli Rossana Mag.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2 de febrero del 2026**



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 **Orrala Rodas María José**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTORA**

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

**Lcda. López Rodríguez, Merli Rossana Mag.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

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

**St. Omer Navarro, Vilma Noemi**

**Guayaquil, a los 2 del mes de febrero del año 2026**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Orrala Rodas María José  
DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Percepción sobre la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social en una Universidad Privada de la ciudad de Guayaquil en el periodo 2019-2024**, previo a la obtención del título de **Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 2 del mes de febrero del año 2026**

**L A AUTORA**

f. 

**Orrala Rodas María José**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Orrala Rodas María José**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepción sobre la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social en una Universidad Privada de la ciudad de Guayaquil en el periodo 2019-2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 2 del mes de febrero del año 2026**

**LA AUTORA:**

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

**Orrala Rodas María José**

# REPORTE COMPILATIO



Certificado de análisis

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

TESIS\_ORRALA\_MARÍA JOSÉ\_FINAL (1)

ID : 1af3b960e159da25f1284fb0430719de99c92998



<1%

Textos sospechosos

Nombre del fichero :

TESIS\_ORRALA\_MARÍA JOSÉ\_FINAL (1).txt

Tamaño del archivo original : 3,49 MB

Número de palabras : 18.591

Número de caracteres : 131870

Depositante : Merli Rossana López Rodríguez

Fecha de depósito : 16 de abril de 2026

Tipo de carga : interface

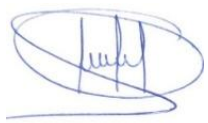
fecha de fin de análisis : 16 de abril de 2026

## Firma de Estudiante

f. 

Orrala Rodas, María José

## Firma de Docentes

f. 

Lcda. López Rodríguez, Merli Rossana Mag.

TUTORA

f. 

Muñoz Sánchez Christopher, MGS.

COORDINADOR UIC B-2025

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, el apoyo de mi familia, mis mejores amigos. Un agradecimiento especial a la Ing. María De Luca por guiarme, su paciencia y comprensión en este camino.

Finalmente, a todas aquellas personas que formaron parte en este proceso durante mi formación para el logro de mi objetivo.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo está dedicado a Dios y, quién me ha guiado y dado las fuerzas para continuar en este proceso.

A mi abuela María Cristina Herrera, por inspirarme y por estar en cada paso de este camino.

A mis padres Linda Rodas y Vicente Orrala, por todo el esfuerzo, brindarme su apoyo incondicional, sus consejos y confiar siempre en mi para superar los desafíos.

A mis hermanos Grace Orrala y Diego Orrala, por acompañarme en esta etapa de mi vida.

A mi tutora que forma parte durante este proceso por motivarme en la culminación de mi tesis.

A mi mejor amiga Karely Flores y mi novio Ronald Molina, por el apoyo moral y darme palabras de anhelo al momento de realizar este trabajo.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.

---

**MERLI LOPEZ RODRIGUEZ**  
TUTORA

f.

---

**VILMA NOEMÍ ST.OMER NAVARRO**  
DIRECTORA DE CARRERA

f.

---

**CHRISTHOPHER MUÑOZ SANCHEZ**  
COORDINADOR DEL ÁREA

f.

---

**LOURDES MENDIETA LUCAS**  
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** SEMESTRE B-2025 (Cod. 14318)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIÓN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2020-2025", elaborado por el/la estudiante MARÍA JOSÉ ORRALA RODAS, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
MERLI ROSSANNA LÓPEZ RODRÍGUEZ	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>7.5 / 10</b>	<b>7.50 / 10</b>	<b>7.50 / 10</b>	<b>7.50 / 10</b>
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	<b>Parcial: 50 %</b>		
Nota final ponderada del trabajo de título: <b>7.50 / 10</b>			

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

**Coordinador(a) de Titulación**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO 1.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1 Antecedentes Investigativos.....	4
1.2 Nivel Internacional.....	5
1.3 Nivel Latinoamericano.....	8
1.3 Nivel Nacional.....	10
1.4 Problematización.....	12
1.5 Preguntas de investigación.....	16
1.6 Sub- preguntas de investigación.....	16
1.7 Objetivo general.....	16
1.8 Objetivos específicos.....	16
1.9 Justificación.....	16
CAPÍTULO 2.....	19
MARCOS REFERENCIALES.....	19
2.1 Referente Teórico.....	19
2.1.1 Teoría del capital Humano.....	19
2.1.1.1 Modelo Ecológico en la inserción laboral.....	19
2.2 Inserción laboral.....	20
2.2.1. Habilidades y competencia profesional.....	22
2.2.2. Rol de talento humano en la inserción laboral.....	23
2.2.3. Gestión por competencia.....	24
2.2.4. Factores que afectan la inserción laboral.....	25
2.3.1. Empleo.....	26
2.3.2 Percepción.....	27
2.3.3 Trabajo social.....	28
2.3.4 Talento Humano.....	28
2.3.5 Satisfacción laboral.....	29
2.3.6 Subempleo.....	31
2.3.7 Competitividad laboral.....	32
2.3.8 Inserción sociolaboral.....	33
2.4 Dimensiones de la Inserción laboral.....	34
2.5 Integración de la Teoría.....	35
2.6 Referente Normativo.....	36
2.6.1 Normativa Nacional.....	36
2.6.2 Normativa Internacional.....	37

2.6.3 Referente Estratégico.....	38
2.6.3.1 Plan Ecuador no se detiene 2025-2029 .....	38
CAPÍTULO 3.....	40
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	40
3.1 Enfoque y diseño de la investigación .....	40
3.2 Población.....	40
3.3 Muestra .....	41
3.4 Tipo de muestreo .....	42
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección.....	42
3.6 Consideraciones éticas .....	43
3.7 Técnica de análisis de datos .....	44
CAPÍTULO 4.....	45
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
4.1 Principales resultados .....	45
4.1 Codificación.....	45
4.2 Resultados obtenidos por objetivo .....	46
4.2.1 Resultados Objetivo específico 1 .....	46
4.3 Discusión de los resultados.....	61
CAPÍTULO 5.....	64
CONCLUSIONES .....	64
5.1 Conclusiones.....	64
5.2 Recomendaciones.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Periodo de Graduación .....	46
Tabla 2 Institución donde labora .....	48
Tabla 3 Satisfacción con el empleo actual .....	50
Tabla 4 Social en el contexto laboral actual? .....	52
Tabla 5 ¿Ha tenido oportunidades de crecimiento profesional (capacitaciones, ascensos, especializaciones) en su actual empleo? .....	55
Tabla 6 ¿Como evalúa la estabilidad laboral de su profesión? .....	57
Tabla 7 Recomendaría la carrera de trabajo social a futuros estudiantes ...	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Perido de formación .....	46
Figura 2 Tipo de institución en la que labora actualmente .....	48
Figura 3 Nivel de satisfacción de su empleo actual dentro del periodo 2020 - 2025 .....	50
Figura 4 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la valoración de la profesión de Trabajo Social en el contexto laboral actual? .....	53
Figura 5 ¿Ha tenido oportunidades de crecimiento profesional (capacitaciones, ascensos, especializaciones) en su actual empleo? .....	55
Figura 6 ¿Como evalúa la estabilidad laboral de su profesión? .....	57
Figura 7 Recomendaría la carrera de trabajo social a futuros estudiantes ..	59

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia de una universidad privada de la ciudad de Guayaquil, considerando la percepción de los profesionales titulados en el periodo 2020–2025, en el contexto del mercado laboral ecuatoriano.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto, mediante la aplicación de encuestas realizadas de forma asincrónica a través de plataformas digitales y entrevistas semiestructuradas a cuatro profesionales. Este enfoque permitió integrar información cuantitativa y cualitativa, facilitando una comprensión más profunda de las experiencias de los graduados en su proceso de inserción laboral.

Los resultados evidencian que la inserción laboral se encuentra influenciada por factores como la experiencia previa, las competencias personales, la formación académica y las condiciones del mercado laboral. Asimismo, se identifican desafíos relacionados con la limitada oferta de empleo en los sectores público y privado, la alta competitividad y la presencia de condiciones laborales que no siempre garantizan estabilidad ni reconocimiento profesional. En conclusión, la inserción laboral de los graduados de Trabajo Social responde a la interacción de factores individuales, institucionales y estructurales, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la articulación entre la educación superior y el entorno laboral, así como promover condiciones que favorezcan el desarrollo profesional.

**Palabras Claves:** Trabajo, Empleo, Desafío, Esfuerzo, Profesionales, Encuesta

## ABSTRACT

This research aims to analyze the labor market integration of graduates from the Social Work program at the Faculty of Law of a private university in Guayaquil, Ecuador, considering the perceptions of professionals who graduated between 2020 and 2025, within the context of the Ecuadorian labor market.

The study employed a mixed-methods approach, utilizing asynchronous surveys administered via digital platforms and semi-structured interviews with four professionals. This approach allowed for the integration of quantitative and qualitative data, facilitating a deeper understanding of the graduates' experiences in their labor market integration process.

The results show that labor market integration is influenced by factors such as prior experience, personal skills, academic background, and labor market conditions. Furthermore, challenges were identified related to the limited job market in both the public and private sectors, high competitiveness, and the presence of working conditions that do not always guarantee stability or professional recognition. In conclusion, the labor market integration of Social Work graduates responds to the interaction of individual, institutional, and structural factors, which highlights the need to strengthen the articulation between higher education and the work environment, as well as to promote conditions that favor professional development.

**Keywords:** Work: Employment, Challenge, Effort, Professionals, Survey

## INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los graduados universitarios constituye un tema de creciente relevancia en el contexto actual, caracterizado por un mercado laboral dinámico, competitivo y en constante transformación. En este escenario, los profesionales no solo deben contar con una formación académica sólida, sino también con un conjunto de competencias y habilidades que les permitan responder a las exigencias del entorno laboral y adaptarse a sus cambios. En particular, la carrera de Trabajo Social enfrenta desafíos específicos relacionados con el reconocimiento profesional, las condiciones de empleo y la diversificación de sus campos de intervención.

En el contexto ecuatoriano, la inserción laboral de los graduados de Trabajo Social se ve influenciada por factores estructurales, institucionales e individuales que condicionan el acceso al empleo, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional. A pesar de los avances en la formación académica y la ampliación de espacios de intervención, persisten limitaciones vinculadas a la oferta laboral, la articulación entre la educación superior y el mercado de trabajo, así como la valoración del rol del trabajador social dentro de las organizaciones.

En este sentido, la presente investigación tiene como propósito analizar la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social, con el fin de identificar los factores que influyen en su experiencia laboral, así como los desafíos y oportunidades que enfrentan en el mercado laboral. Para ello, se adopta un enfoque metodológico mixto que integra información cuantitativa y cualitativa, permitiendo una comprensión más amplia e integral del fenómeno estudiado.

El estudio se sustenta en la teoría del capital humano, que permite explicar la importancia de la formación académica y el desarrollo de competencias en la empleabilidad, así como en el modelo ecológico, que aporta una visión integral al considerar la interacción entre factores individuales, institucionales y estructurales en el proceso de inserción laboral. La articulación de estos enfoques teóricos facilita el análisis del fenómeno desde una perspectiva multidimensional.

La investigación se desarrolla a partir de la aplicación de encuestas a graduados de la carrera de Trabajo Social, complementadas con entrevistas

semiestructuradas que permiten profundizar en sus experiencias y percepciones. Los resultados obtenidos se analizan mediante un proceso de triangulación que integra los datos empíricos con los referentes teóricos, con el propósito de generar conclusiones fundamentadas y relevantes para el ámbito académico y profesional.

Finalmente, el presente trabajo se estructura en varios capítulos. En el Capítulo I se aborda el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación. El Capítulo II desarrolla el marco teórico y los referentes normativos. El Capítulo III describe la metodología empleada. El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos, mientras que el Capítulo V expone la discusión de los mismos. Finalmente, en los Capítulos VI y VII se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

## CAPÍTULO 1

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Antecedentes Investigativos

Los antecedentes investigativos permiten conocer los principales hallazgos teóricos y empíricos, en este caso relacionados con la inserción laboral de los graduados universitarios y poder identificar los principales factores que intervienen en su acceso, permanencia y desarrollo dentro del mercado laboral. Bajo esta línea, los estudios previos han evidenciado que la transición entre la formación académica y el ejercicio profesional no solamente depende de la obtención de un título de Tercer nivel, sino también de variables asociadas a las competencias mismas que se desarrollan durante el proceso formativo, la experiencia profesional, las condiciones socioeconómicas y las dinámicas propias del mercado laboral.

Según (Corcino, 2021), en la investigación realizada por la Universidad Emilio Valdizan de Perú, aborda la inserción de los universitarios graduados como una determinante para evaluar la formación académica e identificar la relación entre las variables de mercado laboral y Universidades del país. Las prácticas profesionales, el desarrollo de las competencias laborales y condicionamiento socioeconómico son algunos de los factores que influyen en la empleabilidad de los egresados universitarios.

Rabanal, Huamán, Murga y Chauca (2020), En su investigación “*Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios*” que tuvo como objetivo general describir el desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios, mediante una investigación de enfoque cualitativo, diseño no experimental y corte transversal misma que fue aplicada a una muestra de bachilleres y profesionales de Tercer nivel el resultado mostró que el nivel de empleabilidad de los egresados es medio y la ocupación es baja concluyendo que la principal limitación para la inserción laboral, se encuentra en la insuficiente formación de competencias personales y sociales.

Pérez Cruz y Pinto Pérez (2020), en su estudio titulado “*Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México*” Cuyo objetivo general se

centró en estimar la significatividad estadística de diversas variables académicas curriculares y personales, sobre la inserción laboral de egresados universitarios en el país de México, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo. La recolección se realizó con encuestas mixtas recolectadas de manera online y telefónica y se complementa con un análisis econométrico utilizando datos de panel y regresión de mínimos cuadrados ordinarios.

Los resultados mostraron que factores como la titulación especialmente mediante el examen general para el egreso de la licenciatura, así como competencias relacionadas con el emprendimiento, trabajo en equipo, ambiente laboral manejo de tecnologías de la información y comunicación, y prácticas académicas, están relacionadas significativamente y ayuda al a la posicionamiento laboral, concluyendo que la gestión y el fortalecimiento de estas variables permiten incrementar la probabilidad de acceso al mercado laboral de los egresados.

## **1.2 Nivel Internacional**

De acuerdo a Pastor (2021) en la investigación sobre los compromisos y dilemas que enfrenta un Trabajador Social realizados en la Universidad de Murcia, España, se identificó que las competencias laborales permiten analizar la limitación estructural y oportunidades del perfil profesional. De esta manera, se busca aportar información relevante que oriente a las instituciones públicas, privadas y a la organización civil a reconocer la importancia de permitir que la inserción laboral sea equitativa, sostenible y coherente con los profesionales graduados en Trabajo Social. La necesidad de contar con profesionales de Trabajo Social ha aumentado debido a la globalización, el aumento de la tecnología, nuevas modalidades de gestión administrativas, tanto en los servicios industriales, de salud y educación, la realidad laboral de los profesionales en Trabajo Social se desempeña de acuerdo a la organización, circunstancias y problemáticas que se agudizan en la sociedad humana.

En España, según el análisis realizado por Fernández (2021), donde estudia las nociones básicas e importancia de un Trabajador Social se analiza que la inserción laboral del Trabajador Social no depende de manera única en la oferta y la demanda del mercado de trabajo, sino del reconocimiento a nivel social de la

profesión, así como la formación universitaria y las necesidades del entorno en el que se desarrolla el profesional. También, las condiciones y factores que caracterizan al mercado laboral como la institucionalidad, el carácter sociocultural y estructural de la empresa, de estos condicionamientos se ve desatacado el reconocimiento profesional el cual valoriza el rol de los Trabajadores Sociales en organizaciones públicas y privadas, y de esto depende el rol de funciones que se les determine, funciones laborales, la incidencia y la generación de espacios laborales acorde a su profesión como Trabajador Social.

En la investigación realizada por Pesuto (2023) en la Revista *NEIBA* Argentina, sobre los “Aportes a la redefinición del perfil profesional en relaciones internacionales ante desafíos de la inserción laboral”, se identifica la formación universitaria de los graduados de trabajo social como un papel determinante para su ingreso e inserción al mercado laboral, la calidad de su currículum, el desarrollo de sus competencias académicas y profesionales, que respondan de manera efectiva a las exigencias del mercado laboral. De este modo, se incrementan las necesidades de las instituciones de educación superior, sus capacidades y técnicas para adaptarse a la emergente demanda social que implica el desarrollo de la vida laboral en el contexto que sus profesionales realizarán.

De acuerdo con el análisis realizado por Grech-Santi (2023) en el que habla sobre la formación en competencias digitales en el trabajo social de España, explica la importancia de las Tecnologías de la Información y Comunicación como herramientas de impacto significativo, ante la demanda de adaptación a la era digital, la cual se vuelve esencial en la práctica de los profesionales, la relevancia del uso de las TICS como material que genera impacto significativo en la intervención de un profesional de Trabajo Social, permite optimizar la intervención social, realizando diagnósticos, procesos y seguimientos, mejorando la calidad de comunicación entre familias y comunidades distantes, donde el contexto donde la presencialidad es limitante, por ende la formación universitaria de los profesionales de Trabajo Social debe plantear enfoques pedagógicos, integrando competencias como el uso de las TICS, mejorando el desempeño y la capacidad de los profesionales, desarrollando habilidades en el manejo de bases de datos, información y manejo de comunicación virtual, herramientas esenciales para garantizar una práctica y función de sus servicios de forma ética y eficiente.

Según Domínguez (2020), en un análisis aplicado a la titulación de trabajo social en la universidad de la Rioja - España, sobre las competencias y funciones del profesional de trabajo social, señala las dificultades que afrontan las competencias profesionales de un Trabajador Social y la relevancia de la ética profesional al momento de ejercer la profesión, las actitudes y aptitudes de un profesional favorecen a un reconocimiento en el ámbito laboral, por lo que el ser profesional y la formación académica van de la mano en el proceso de formación.

De acuerdo a el análisis sobre los aspectos formativos de la asistencia personal desde el punto de vista de un Trabajador Social en España según Gonzales R. (2023) las universidades, las políticas de empleo y el reconocimiento de la profesión de Trabajo Social, así como las dinámicas socioeconómicas son factores que condicionan las capacidades de los nuevos profesionales, de ahí la importancia de reconocer las experiencias, percepciones y trayectorias de profesionales graduados, para contribuir a mejorar la calidad de educación superior que nos ayude a fortalecer el campo profesional del Trabajo Social.

Las políticas empresariales tanto públicas como privadas pueden favorecer y vincular al área de intervención social y talento humano, un empleo que brinde condiciones óptimas, estabilidad y reconocimiento institucional, incide en la legitimidad de elección de sus trabajadores, definiendo sus funciones y el rol que desempeñará en la empresa.

El proceso de inserción al mercado laboral de los profesionales constituye un tema de gran interés dentro de las instituciones educativas de nivel superior, los empleados y la sociedad, de acuerdo a Olivar (2023) Los estudios realizados la Universidad de Valladolid indica que durante la última década, revelan la relación que existe entre la formación académica, la universidad de donde se gradúa el profesional, y las oportunidades de empleo, en búsqueda de comprender de qué manera las competencias adquiridas en la etapa universitaria son esenciales para integrarse al mundo laboral.

De acuerdo con Díaz D.(2020) en su investigación sobre *“Inserción laboral en el desarrollo profesional desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible”* realizada en Tegucigalpa - Honduras, las dinámicas socioeconómicas, caracterizan los cambios constantes en el ámbito social productivo y tecnológico, condicionando

de esta forma las competencias que exige el mercado laboral mundial de un egresado profesional, que cumpla con habilidades sociales, técnicas y éticas que le permitan mantener una intervención pertinente ante los problemas, la formación académica y el desarrollo profesional que aporta la experiencia realizada por medio de las prácticas profesionales, aumentan la capacidad del profesional de reaccionar y reconocer información relevante.

### **1.3 Nivel Latinoamericano**

Durante la última década el contexto social, político y económico Ecuador ha experimentado transformaciones que afectan directamente a las dinámicas del mercado laboral, generando demandas y desafíos que inquietan a los graduados de la carrera de Trabajo Social.

Según Santos C. (2022) en su investigación sobre la gestión por competencia de los Trabajadores Sociales en una universidad de Perú, el reto del Trabajador Social es adaptarse al escenario laboral, donde la competencia son distintos profesionales de su área dado que al puesto en el que se requiere un Trabajador Social la empresa tiene la libertad de integrar profesionales de otras disciplinas.

Para Álvarez (2021) en su investigación sobre el contexto latinoamericano en la inserción laboral, analiza que el nivel de exigencia del perfil profesional en rol de Trabajador Social incrementa cada año, debido a la flexibilidad que presentan las empresas públicas y privadas para integrar a sus equipos de trabajo a colaboradores de distintas ramas o carreras profesionales, en este contexto especificó que el desarrollo de las habilidades de un egresado - profesional en trabajo social son el factor fundamental del que depende su acceso al mercado laboral, las diferencias aptitudinales, y metodológicas que aportan un valor agregado al desempeño profesional y lo diferencian de las otras ramas profesionales.

Para Ladino (2022) explica en su análisis sobre las condiciones laborales y profesionales de un Trabajador Social en Latinoamérica y Colombia, estudio realizado en la Universidad Católica Santiago de Cali indica que las habilidades y fortalezas que caracterizan a un Trabajador Social, definen su desempeño y el nivel

de exigencia al que se enfrentará en el ámbito laboral, constituyendo la construcción de habilidades que mejoren las competencias afectivas, empatía, comprensión de las realidades sociales desde una perspectiva más ética y humana, de esta forma logrará trabajar en equipo con profesionales de distintas ramas, estableciendo así vínculos de confianza con los individuos, comunidades y las familias.

La capacidad que tiene un Trabajador Social para resolver problemas de la organización, le permite al Trabajador Social gestionar recursos de manera eficiente, planificando y resolviendo problemas de forma oportuna. En este sentido las entidades educativas del país tienen la responsabilidad de incorporar de forma transversal planes de estudio basados en la experiencia práctica de los nuevos profesionales, la poca información y construcción de estas habilidades por parte de sus universidades, limita la posibilidad de acceso al mercado laboral de los profesionales en trabajo social.

De acuerdo a Guillen (2021) en su estudio realizado en Venezuela, sobre las habilidades de un Trabajador Social, las empresas públicas y privadas buscan el perfil de un profesional en Trabajo Social, habilidades marcadas que deben ser desarrolladas durante su formación académica, dentro de las cuales destaca la empatía, el trabajo en equipo, comunicación afectiva, la capacidad de resolver problemas y organización, las instituciones educativas del país deben enfocarse en desarrollar estas habilidades principalmente en sus profesionales ya que la falta de los mismo dificulta su inserción laboral.

En Chile un estudio sobre las *“Competencias en la formación de un Trabajador Social”* realizado por Anabalón (2023) identifica que no solo las competencias académicas son relevantes al momento de afrontar la vida laboral de los Trabajadores Sociales, sino también las competencias emocionales, donde enfrentaran sus miedos, propias angustias e inseguridades, es necesario que dentro desarrollo integral las universidades se fortalezca la formación emocional como parte de las competencias de sus estudiantes, generando un bienestar personal y respondiendo de forma adecuada a la demanda de la sociedad, que requiere profesionales con competencias y habilidades idóneas para las necesidades del país en el que ejercen su carrera.

Según la investigación realizada por Drumm (2022) en la que se analiza la codependencia del rol del Trabajador Social y el desarrollo intercultural del mismo realizado en Bolivia, explica que no son solo las competencias a nivel académico desempeñan un papel importante en el desarrollo profesional de un Trabajador Social, sino también sus competencias emocionales y afectivas, en la práctica cotidiana los profesionales se enfrentan a situaciones y realidades complejas que implican el buen manejo de conflictos, situaciones vulnerables y sufrimiento, lo que conlleva a enfrentarse constantemente a sus miedos, inseguridades y angustias propias, el adecuado proceso de gestión emocional le permite al Trabajador Social mantener el equilibrio emocional y actuar de forma ética, imparcial y profesional evitando el desgaste emocional y su bienestar.

De acuerdo a Weller (2020) en Latinoamérica, un estudio realizado en, Chile y Colombia, evidencia los desafíos que enfrentan en el mercado laboral los egresados de las carreras sociales para acceder a empleos estables relacionados con su formación académica y profesional, se coincide en señalar que la falta de practica para adquirir experiencia, la saturación del mercado y la escasa vinculación entre empresas y universidades dificultan la inserción laboral inmediata de los nuevos profesionales.

### **1.3 Nivel Nacional**

Según establece el Código de Trabajo en su *art. 42 numeral 29* (Ministerio de Trabajo, 2025), toda empresa que cuente con cien o más colaboradores está obligada a contratar un profesional en Trabajo Social graduado. Cabe recalcar, que el Trabajador Social consigue suministrar procesos de vigilancia y evaluación de riesgos psicosociales si el empleador así lo requiere. En este proceso de contratación en lugares públicos y privados se realiza la competencia interprofesional, y sitúa el interés en la necesidad de mejorar los procesos formativos, estrategias de contratación y sobre todo las políticas institucionales para apoyar a la inserción laboral de los Trabajadores Sociales.

De acuerdo a Muñoz N. (2021) en su investigación realizada en Ecuador sobre las oportunidades laborales y la empleabilidad del país, en los graduados de

la carrera de trabajo social en diferentes países enfrentan dificultades para conseguir un empleo estable y sobre todo acorde a su perfil profesional, lo que suele generar problemas de subempleo y migración hacia otras áreas laborables que no corresponden a su profesión académica.

En Ecuador la investigación sobre la inserción laboral de los profesionales de la carrera de Trabajo Social es limitada, pero de acuerdo al análisis realizado por Tamayo (2023) en la Universidad Central del Ecuador se realizó un seguimiento a estudiantes graduados en esta profesión, evidenciando que la mayoría de los graduados logran incorporarse al mercado laboral dentro de los 2 años posteriores a su titulación, de este grupo más de la mitad han sido contratados en empleos temporales, o con funciones que no están relacionadas a su profesión. Este análisis realiza la necesidad de fortalecer mecanismos de articulación entre las universidades y el mercado laboral de nuestro país Ecuador, el estado y el sector productivo podrían mejorar las oportunidades de inserción laboral de los profesionales de Trabajo Social.

En nuestro país, se reconoce la situación laboral de los profesionales en el área social, destacando que los nuevos profesionales y enfrentan a empleos con baja remuneración y escasa oportunidad de crecimiento laboral. La demanda en el campo laboral para los Trabajadores Sociales se concentra en mayor cantidad dentro del sector público, lo que disminuye su acción en el ámbito privado. Según el análisis realizado por Tobar (2020) en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, el país reconoce la compleja situación que atraviesan los profesionales en el área de trabajo social al graduarse de sus Universidades, quienes al enfrentarse al mundo laboral, se encuentran con limitadas oportunidades de crecimiento, bajo salario y la percepción de los graduados frente a desarrollar su carrera profesional provoca inestabilidad emocional, baja motivación y rotación constante durante los primeros años de ejercicio profesional.

Las universidades privadas juegan un papel importante en la formación de profesionales con orientación a la práctica de tipo social, por lo que evaluar sus programas académicos, estrategias, método de seguimiento y vinculación a graduados, facilita la decisión de mejorar políticas de empleo.

De acuerdo con Álava (2020) en su trabajo de investigación publicado por la Revista *Socialium*, realizado en la Universidad Técnica de Manabí - Ecuador, en el país se reconoce la importancia de los profesionales en trabajo social desde la perspectiva del Ministerio de Salud Pública (MSP), con la creación e iniciativas de proyectos que se dedican a trabajar con sectores vulnerables y familias en riesgo social, psicológico y emocional, el rol que desempeña un Trabajador Social en los procesos y proyectos gubernamentales es fundamental, se encargan de evaluar, acompañar y garantizar un proceso justo y humano para los participantes.

De acuerdo a la investigación realizada por Bravo (2025) el 75.1% de los profesionales graduados en Ecuador trabajan de manera informal, sin estabilidad laboral y protección social, pese a sus estudios de tercer nivel perciben salarios bajos, algunos optan por continuar estudiando para mejorar sus ingresos económicos. En la investigación realizada por Chamba (2023) sobre la inserción laboral de los Trabajadores Sociales en Ecuador, reveló que el 33% de los graduados ejercen su carrera profesional, y el 67% inciden en que la falta de experiencia es un obstáculo para conseguir empleo.

#### **1.4 Problematicación**

Debido a los factores sociales, estructurales y económicos que afectan a los ciudadanos durante los últimos años, en Ecuador el desempeño de un Trabajador Social es esencial para promover la transformación y el bienestar de las personas, no obstante, los profesionales en la carrera de Trabajo Social enfrentan un desafío permanente para incorporarse de forma laboral al mercado estatal o privado de nuestro país, en busca de puestos que se encuentren acorde a su profesión (Abifandi, 2022).

La cohesión social, el fortalecimiento del trabajo en equipo y el desarrollo social son palabras que definen el rol del profesional del Trabajo Social, ya que es habitual encontrar a los Trabajadores Sociales dentro de la estructura organizacional de recursos humanos, en una empresa, el Trabajador Social pretende ayudar a los empleados a la adaptación recíproca, con métodos y técnicas para detectar, analizar y finalmente resolver problemas de adaptación del trabajador dentro de una organización empresarial (Gómez, 2023)

El objetivo del Trabajador Social dentro de la empresa es contribuir con ideas, estrategias y técnicas que ayuden a prevenir los conflictos y mejorar el ambiente laboral, desde el ingreso de un nuevo colaborador sirviendo como guía de bienvenida, permitiéndole integrarse de manera positiva a las nuevas actividades que desarrollara en el área designada, elabora un nuevo historial social con datos del nuevo empleado, estudia el clima social y ambiente laboral que tiene el nuevo colaborador con sus compañeros e intenta mediar conflictos para trazar un plan de carrera que dirijan al colaborador a pensar en un futuro reconocimiento por parte de la empresa basado en su nivel de rendimiento (Vaca, 2023).

La crisis sanitaria por COVID – 19, dejó un rastro de consecuencias económicas a nivel mundial, esto a su vez limitó el acceso a conseguir empleos formales, y afectó sobre todo a profesionales recién titulados en este periodo, la búsqueda de empleos temporales y subcontratación o poder ocupar cargos en áreas distintas a las de su campo profesional, por el hecho de tener un ingreso económico han sido algunos de los factores que obstaculizan la inserción al mercado laboral de los profesionales, la limitada oferta de plazas específicas para Trabajadores Sociales y la débil alianza de las universidades con instituciones empleadoras públicas o privadas, así como las políticas institucionales que no realizan la necesidad de profesionales en Trabajo Social para áreas como salud, educación, justicia y el desarrollo comunitario, arrastrar a los profesionales de esta rama a ocupar puestos para los que no se han preparado (Becerra, 2021).

La falta de experiencia laboral es una de las barreras sociales que se interponen en el desarrollo de las carreras profesionales de los recién graduados en Ecuador, las empresas tienen como requisito la experiencia laboral en el área o cargo que se postula el futuro nuevo integrante, sin embargo una alta tasa de candidatos carecen de experiencia, por lo que la dificultad para conseguir un puesto acorde a su carrera, el impacto que deja en los jóvenes recién graduados el requisito de experiencia en las empresas es la tasa de desempleo, el desajuste entre el mercado laboral y su preparación académica, los nuevos graduados en su desesperación por percibir un ingreso mensual, aceptan cargos o trabajos para los que no se encuentran preparados, trabajos informales, subempleos etc. (Torres, 2021), estas son algunos de los factores que influyen en la percepción de los Trabajadores Sociales dentro del mercado laboral.

Actualmente las empresas demandan personal con competencias claves y conocimientos específicos para el cargo que van a desarrollar, los constantes cambios del mercado hacen que la innovación, creatividad, sean de realce e importancia dentro de la formación de los nuevos profesionales para su inserción al ámbito laboral en Ecuador. De acuerdo a Guim (2022) el rol de las universidades es preparar a sus estudiantes para las competencias y el trabajo que van a desarrollar dentro de una empresa, es un trabajo fundamental el entender que el mundo laboral y sus necesidades cambian y la oferta académica debe adaptarse a estos cambios continuos, para así formar profesionales que estén listos para integrarse al mundo laboral, involucrarse en otras áreas o disciplinas con el fin de organizar un equipo y manejar el conocimiento de diferentes áreas, son parte de las necesidades que un estudiante universitario debe afianzar durante su vida académica, entre los métodos que utilizan las universidades para mejorar la inserción laboral de sus nuevos profesionales.

Rodríguez (2022) afirma que las prácticas pre profesionales como parte del proceso formativo, la vinculación con la sociedad y la integración de conocimientos y saberes, son factores que le permiten a sus estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones reales dentro de una empresa, sin embargo, el seguimiento a estas prácticas suele ser poco activo y en muchos casos los estudiantes practicantes son integrados en áreas que no están acorde a su carrera y solo cumplen con llenar los documentos que son entregados a la universidad previo a la obtención de su título académico, las prácticas pre profesionales en muchos casos no funciona como experiencia laboral el cual es otro de los factores que afectan la inserción de los nuevos graduados, el que las empresas generalmente requieren de profesionales con años de experiencia en el cargo que solicitan y al no tener suficiente experiencia los nuevos graduados optan por conseguir otros puestos o menores remuneraciones con el fin de mejorar su nivel de experiencia y así intentar más adelante ingresar a un puesto que vaya con su nivel y capacidades profesionales, con mejor sueldo en un futuro.

Dentro del área de Recursos Humanos (RRHH) el Trabajador Social que labora en una empresa pública o privada debe desarrollar y manejar diferentes situaciones, problemas y conflictos que puedan suscitarse, para ellos las empresas necesitan integrar a su estructura a profesionales que cumplan con ciertas

habilidades que los califiquen como prospectos esenciales y de funcionalidad para el desarrollo y beneficio de la empresa, entre estas habilidades encontramos la característica de empatía, el Trabajo Social debe ser una persona neutral y empática con las situaciones cotidianas, comunicativo y de escucha activa para razonar con lógica y calma los problemas, de esta forma buscare soluciones, debe ser una persona con paciencia y pensamiento crítico, responsable y respetuosa al trato con otros colaboradores, ya sea de forma verbal como escrita, la adaptabilidad y el manejo de situaciones de estrés también forman parte de las habilidades que los Trabajadores Sociales deben desarrollar en su vida profesional, y las que una empresa observa y analiza en sus futuros colaboradores profesionales del área. (Zepeda, 2023)

Es necesario analizar de manera objetiva los factores que influyen en la inserción laboral de los profesionales de la carrera de trabajo social de una Universidad privada de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el periodo 2020 - 2025, con el fin de identificar las barreras sociales, estructurales, personales e institucionales y proponer estrategias que contribuyan a incluir al Trabajador Social como disciplina esencial para el cambio del país.

En Ecuador la falta de capacitación, recursos y las barreras estructurales de zonas rurales limitan el acceso y alcance de la intervención que podría tener un Trabajador Social, según Pacheco (2023) dentro de los factores que intervienen en la limitación del desarrollo del trabajo social actualmente está el incremento de la delincuencia en el país, la cual aborda causas económicas subyacentes al avance de la pobreza y la desigualdad social, el profesional en Trabajo Social se encarga de analizar los casos de protección a víctimas, desarrollo y convivencia comunitaria también de realizar programas de prevención, en Ecuador este es un factor que influye en la inserción de un Trabajador Social al mercado laboral y por ende su percepción sobre el cargo que está desarrollando.

De acuerdo con Milán (2021) en su investigación analiza la carga y el agotamiento emocional al que se encuentran expuestos los profesionales de trabajo social, en muchos casos son provocados por estrés y ansiedad, en otros los profesionales tienden a mezclar su vida personal con los problemas de los usuarios, a compararlos o crear un sentimiento de culpa sobre las situaciones de

vulnerabilidad con las que tratan en su trabajo, instigando en la percepción que tienen los TS sobre su ambiente laboral y su deseo de continuar o no en la empresa y realizando en trabajo que se les ha designado.

### **1.5 Preguntas de investigación**

¿Cuáles son las percepciones de los graduados de la carrera de Trabajo Social frente a la inserción laboral en una Universidad Privada de la ciudad de Guayaquil en el periodo 2020-2025?

### **1.6 Sub- preguntas de investigación**

- ¿Cuáles son los factores que influyen en la percepción de la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social?
- ¿Cuáles son los desafíos y oportunidades que enfrentan los graduados de la carrera de Trabajo Social en la inserción al mercado laboral?

### **1.7 Objetivo general**

Analizar las percepciones de los graduados de la carrera de Trabajo Social que se encuentran trabajando sobre la inserción laboral con la finalidad de comprender la transición del ámbito académico al mercado laboral en una Universidad Privada de la ciudad de Guayaquil en el periodo 2020 - 2025.

### **1.8 Objetivos específicos**

- Identificar los factores que influyen en la experiencia de inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social.
- Describir los desafíos y oportunidades que enfrentan los graduados de la carrera de Trabajo Social en su inserción al mercado laboral

### **1.9 Justificación**

La presente investigación tiene como fin comprender la percepción de los profesionales de trabajo social graduados en el periodo 2020 - 2025 de una universidad privada de la ciudad de Guayaquil - Ecuador, sobre la inserción laboral en el país, en un entorno socioeconómico cambiante y que se caracteriza principalmente por los niveles de competencia en el mercado laboral. En análisis de su percepción como profesionales nos permite identificar los factores que facilitan o a su vez dificultan el proceso de contratación o empleabilidad de los

Trabajadores Sociales en su área, de igual manera las oportunidades y limitaciones laborales que los profesionales de esta carrera graduados en una universidad privada enfrentan al incorporarse en el campo profesional.

El trabajo social en Ecuador desempeña un papel fundamental en la promoción del bienestar y la justicia social, así como de la equidad de las comunidades, la falta de políticas públicas y privadas, la limitación de ofertas laborales, la poca oferta de empleos formales, la subvaloración del rol de un Trabajador Social, la oferta académica y las demandas del mercado laboral son algunos de los factores que implican un desafío significativo el momento de insertarse en el ámbito laboral.

Desde el punto de vista académico la presente investigación contribuirá al fortalecimiento de conocimiento sobre la situación laboral actual de los estudiantes graduados de la carrera de trabajo social en los periodos 2020 - 2025, de una universidad privada en la ciudad de Guayaquil, esta investigación podrá ser utilizada por las universidades con el fin de aportar información valiosa para futuras investigaciones, donde se relacione la empleabilidad.

En el ámbito social, la presente investigación genera relevancia al brindar la perspectiva a los profesionales en la carrera de trabajo social graduados en los periodos 2020 – 2025, en una universidad privada de la ciudad de Guayaquil – Ecuador, analizando sus experiencias y percepciones sobre la inserción al mundo laboral, el cual nos ayuda a comprender su realidad actual y contribuye a propuestas que mejoren las condiciones de acceso al mercado laboral, la valoración social como profesional y al fortalecimiento del ejercicio y desarrollo de la profesión.

El presente proyecto tiene como síntesis, mantener un análisis de estudio permanente que aborda la problemática actual, con un impacto académico y social, que se oriente a mejorar la comprensión del proceso de selección e inserción laboral de los Trabajadores Sociales en Ecuador durante el periodo 2020 – 2025 promoviendo acciones y observaciones que favorezcan el desarrollo profesional y personal de los graduados de la carrera de trabajo social en una universidad privada de la ciudad de Guayaquil – Ecuador.

El presente trabajo de titulación se compromete con la ODS numero 8 trabajo decente y crecimiento económico, con el fin de reconocer estrategias que podrían aplicarse a los nuevos profesionales graduados de la carrera de Trabajo social para una mejor inserción al mercado laboral, donde podrán aplicar a cargos para los que se han preparado, un empleo digno y correctamente remunerado y la línea de investigación de la Universidad especificada en las dinámicas socio – políticas, institucionales, jurídicas y democráticas, donde los derechos humanos y problemáticas sociales, así como la ciudadanía y su libre ejercicio de derecho global, las dinámicas socio-políticas, democracia y autoría social son relevantes en el presente proyecto de investigación.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCOS REFERENCIALES**

#### **2.1 Referente Teórico**

##### **2.1.1 Teoría del capital Humano**

La teoría del capital humano plantea que la educación constituye una inversión estratégica que incrementa la productividad, las competencias y las oportunidades laborales de los individuos. En este sentido, Gallego (2020) sostiene que la formación académica de nivel superior contribuye significativamente al acceso al empleo y al mejoramiento del desempeño profesional, al dotar a los graduados de conocimientos y habilidades relevantes para el mercado laboral.

Desde un enfoque clásico, la teoría desarrollada por Gary Becker, analizada por Quintero (2020), establece que la inversión en educación genera beneficios económicos futuros, reflejados en mayores niveles de ingreso y estabilidad laboral. Esta perspectiva resalta que los individuos desarrollan capacidades y estrategias que fortalecen su perfil profesional, permitiéndoles adaptarse a las exigencias cambiantes del entorno laboral.

De igual manera, Sossdorf (2025) señala que el capital humano no solo se limita a la educación formal, sino que también incluye la inversión en salud, formación continua y desarrollo de habilidades, aspectos que influyen directamente en la empleabilidad y en la capacidad de los individuos para mejorar su rendimiento en el trabajo. En esta línea, la acumulación de capital humano se convierte en un factor clave para alcanzar mayores niveles de competitividad en el mercado laboral.

Finalmente, Obando (2020) plantea que existe una relación directa entre el nivel de cualificación de la población y el desarrollo económico de la sociedad, evidenciando que la formación académica influye tanto en la oferta como en la demanda laboral. En este sentido, la educación se configura como un elemento central en la asignación eficiente de recursos y en el equilibrio del mercado, consolidándose como un pilar fundamental para el progreso individual y colectivo.

##### **2.1.1.1 Modelo Ecológico en la inserción laboral**

El modelo ecológico constituye un enfoque teórico que permite comprender los fenómenos sociales desde una perspectiva integral, considerando la interacción dinámica entre el individuo y los diferentes entornos en los que se desarrolla. Este

modelo fue propuesto por Urie Bronfenbrenner, quien plantea que el comportamiento humano está influenciado por múltiples sistemas interrelacionados, los cuales van desde el entorno inmediato hasta estructuras sociales más amplias.

En este sentido, la inserción laboral de los graduados puede analizarse a partir de distintos niveles interdependientes. En el nivel individual, se consideran factores como las competencias profesionales, habilidades, formación académica y experiencia laboral, los cuales influyen directamente en la capacidad del individuo para acceder al empleo. En el nivel institucional, se incluyen elementos relacionados con la formación universitaria, tales como la calidad educativa, las prácticas preprofesionales y la vinculación con el entorno laboral, aspectos que condicionan la transición del ámbito académico al profesional (Bronfenbrenner, 1979).

Por otro lado, el nivel estructural o macrosocial abarca las condiciones del mercado laboral, las políticas públicas de empleo, la demanda de profesionales y el contexto económico, factores que determinan las oportunidades reales de inserción laboral. En esta línea, diversos estudios han señalado que la empleabilidad no depende únicamente de las capacidades individuales, sino también de las dinámicas del entorno social y económico en el que se desenvuelven los profesionales (Rabanal et al., 2020).

En el contexto de la presente investigación, el modelo ecológico permite comprender que la inserción laboral de los graduados de Trabajo Social es el resultado de la interacción entre factores personales, institucionales y estructurales. De esta manera, este enfoque teórico facilita el análisis integral del fenómeno y constituye una base sólida para la triangulación de los resultados obtenidos, al permitir interpretar los hallazgos desde distintos niveles de influencia.

## **2.2 Inserción laboral**

Se conoce como inserción laboral al proceso por el cual una persona se integra o adapta al mercado de trabajo, según Guim (2022) la inserción no implica tener un empleo, es decir, representa alcanzar la estabilidad, satisfacción del trabajo que realiza y la oportunidad de un crecimiento profesional dentro de la institución, entre los aspectos que influyen en la inserción laboral están las

competencias y habilidades de los profesionales, la demanda del mercado laboral y las condiciones que se presenten para el desarrollo de estas habilidades.

La relevancia de la inserción al mundo laboral de los Trabajadores Sociales, se debe a la naturaleza y el quehacer profesional, el cual está estrechamente vinculado al grado de educación o aporte académico que recibió el profesional desde su Universidad y las exigencias laborales reales de su entorno, la articulación entre conocimiento transversal preprofesional y competencias le permiten al profesional desarrollarse con seguridad y eficiencia (Pérez et al., 2021)

Las condiciones y estructuras del mercado laboral influyen en el proceso de inserción. De acuerdo con Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2020) la disponibilidad de empleo, la estabilidad laboral, el tipo de contrato y políticas del empleador son los factores que determinan la oportunidad laboral de un nuevo profesional para que adquiera experiencia e ingrese al mercado laboral, en este contexto la inserción laboral engloba la capacidad, esfuerzo individual, económico y social, que permite el acceso de nuevos profesionales a un empleo digno.

La percepción de los graduados sobre el proceso de inserción al mundo laboral constituye un elemento clave para entender fortalezas y debilidades de la formación académica universitaria, Hernández (2020) señala que las percepciones sobre la satisfacción laboral, la posibilidad de crecimiento, influye en identificar las brechas entre la formación académica y aportar información útil para mejorar continuamente en los programas de educación superior y fortalecer el ejercicio del Trabajador Social.

En el análisis investigativo de (Alava, 2022) reconoce a la inserción laboral como el proceso por el cual una persona busca y encuentra un empleo adecuado a su preparación que le permita integrarse al mercado laboral, luego de atravesar por una búsqueda intensa y constante que puso a prueba sus habilidades e intereses profesionales, de esta forma la inserción laboral es una base importante para el desarrollo del profesional en la sociedad, conlleva a mejorar su calidad de vida, independencia y estabilidad económica, el bienestar emocional y psicológico del profesional lo empujan a tener un sentido de pertenencia e integración social, empujándolo al progreso profesional.

### **2.2.1. Habilidades y competencia profesional**

El conjunto de actividades, conocimientos y atributos que le permiten a una persona desarrollar sus habilidades se deriva en la competencia laboral según Izaguirre (2022) en su análisis investigativo sobre competencias profesionales en graduados y la expectativa del mercado laboral en Ecuador, el desarrollo de la competencia laboral le ayuda a una persona acceder y mantenerse en un empleo, esto no depende únicamente del título profesional sino del conocimiento de ejes transversales como la solución y mediación de conflictos, mantener una comunicación efectiva, poder adaptarse a los cambios repentinos y coordinar un pensamiento crítico así como el trabajo en equipo.

El desarrollo de competencias y habilidades de un Trabajador Social dentro de una empresa incluyen una intervención social más profunda, el saber y conocer de mediación y solución de conflictos, y el diagnóstico de una comunidad, la percepción de las competencias profesionales que tienen los Trabajadores Sociales recién graduados influye de forma directa en sus oportunidades de inserción al mercado laboral (Muñoz S. , 2021).

El análisis crítico de la problemática social y la comprensión integral de los factores que afectan a una sociedad vulnerable, según Pino (2022) son elementos claves para una intervención pertinente y eficaz, las competencias que se destacan en la vida profesional de un Trabajador Social son la intervención profunda, basada en problemas sociales y comprensión integral, en el Trabajador Social debe poseer habilidades que le permiten interpretar la perspectiva social desde un punto de vista ético, diseñando estrategias que contribuyan a la intervención, transformación social y bienestar.

El conocimiento y manejo de las técnicas de mediación y solución de conflictos son importantes para el desarrollo de un Trabajador Social, según Chavez (2020) en entornos donde convergen situaciones que generan tensión social, la mediación es esencial que facilita las habilidades del Trabajador Social, promoviendo el diálogo, llegando acuerdos y evitando conflictos más grandes, de esta forma las competencias no solo optimizan el desempeño profesional, sino que incrementan el valor del Trabajador Social dentro de organizaciones privadas y públicas.

### **2.2.2. Rol de talento humano en la inserción laboral**

Dentro del concepto de empleo, gestión por competencias y demanda organizacional, el área de talento humano se encarga de valorar la formación y desempeño continuo de las habilidades de un profesional, de acuerdo con el análisis de la investigación realizada en Perú por Santos C. (2022), se entiende por gestión por competencias al modelo de gestión utilizado por el área de recursos humanos con el fin de identificar, evaluar y desarrollar habilidades de los trabajadores de una empresa realizando talleres, adquisición de nuevos conocimientos, de igual manera se encarga de la organización de procesos y estrategias que mejoren el rendimiento de los colaboradores, involucrando a cada miembro en la participación de actividades que fomenten el trabajo en equipo, esto le permite al área de talento humano definir competencias de tipo técnicas y blandas y evaluar de forma objetiva a sus colaboradores.

El rol que desarrolla talento humano en su gestión laboral es organizar cual será el ciclo de vida que tendrá un trabajador dentro de una empresa, desarrollando estrategias inclusivas, que faciliten la inducción segura y capacitada de un profesional, fomentando así un ambiente laboral motivador y equitativo, talento humano se encarga dentro de sus labores en la empresa de eliminar barreras de prejuicios, promoviendo el respeto y libre expresión cultural y profesional, manteniendo la satisfacción y motivación para que los empleados se sientan comprometidos y satisfechos (Farro, 2022).

El rol que desempeña en gestión laboral el profesional de talento humano es fundamental para acompañar y estructurar el ciclo de un trabajador dentro de una empresa u organización, desde el proceso de selección hasta el desarrollo de sus competencias y permanencia laboral. Según Heredia (2021) la gestión que realiza el profesional del talento humano en la organización tiene como objetivo principal alinear estrategias que aporten a la integración, crecimiento profesional y desarrollo eficiente del trabajador dentro de la institución, planificando un ciclo laboral que genere condiciones adecuadas, para una inserción organizada, segura y acorde al perfil del profesional.

El desarrollo de estrategias inclusivas por parte del departamento en el que gestiona el área de talento humano debe facilitar el proceso de inducción,

capacitación y fortalecimiento de adaptación del nuevo profesional al entorno laboral. Con una adecuada inducción contribuye a disminuir la incertidumbre y mejorar el rendimiento, fomentando un ambiente laboral equitativo y motivador, de esta forma se desarrolla el sentido de pertenencia institucional y se reafirma el compromiso del trabajador con la institución (Garces, 2021).

El talento humano cumple un rol importante en la eliminación de barreras laborales como prejuicios, exclusión o discriminación dentro de la organización laboral, la promoción de respeto, diversidad, libertad cultural y profesional, construye un ambiente laboral sostenible y saludable, cuando se mantiene alto los niveles de satisfacción y se motiva a los trabajadores, estos incrementan su productividad y mejoran el rendimiento, productividad y bienestar, mejorando el clima de la organización y cumpliendo con los objetivos de la empresa (Mendoza, 2023).

### **2.2.3. Gestión por competencia**

Los talentos y habilidades de los trabajadores en una empresa se pueden cuantificar y medir, de tal forma que la gestión por competencia genera datos que el área de talento humano puede utilizar para identificar estrategias que le ayuden a promover, incentivar y lograr los objetivos que se plantean para conseguir un óptimo nivel de trabajo, se ubica dentro de una empresa a los objetivos que se desea alcanzar como el “Que”, y el “Como” se van a lograr estos objetivos son las competencias, las cuales deben estar estrechamente orientadas a la organización de la empresa (Vargas, 2021).

Las características que cumple la gestión por competencia contribuyen al correcto funcionamiento de la empresa en la que aplique esta estrategia, como la transparencia es decir que todos los trabajadores tengan conocimiento desde su primer día de ingreso de lo que la empresa espera de ellos como colaboradores, justicia al momento de evaluar las competencias de cada uno de los trabajadores, y finalmente la empresa valora los méritos de cada uno de sus trabajadores en relación a su puesto de trabajo, permitiéndoles acceder a bonos y recompensa. La gestión por competencias es una aliada de talento humano, ayuda a simplificar las tareas de su área, y a los trabajadores a comprender las prioridades estratégicas (Ghiglone, 2021)

#### **2.2.4. Factores que afectan la inserción laboral**

Existen 3 factores principales que inciden en la inserción de los profesionales al mercado laboral dentro de las cuales) los factores de tipo individual incluyen a las habilidades técnicas como formación académica que cualifiquen la capacidad de los profesionales para el área que va a desempeñar, y blandas de tipo interpersonal como la comunicación, autonomía, creatividad y la empatía, las actitudes y aptitudes como la disposición y voluntad para realizar trabajos dentro de la empresa, a capacidad de adaptarse a nuevos entornos y mantener una actitud positiva, son factores favorables para el desarrollo de las competencias de un trabajador, otro de los factores individuales que inciden en la inserción laboral de los profesionales dentro del mercado, es el autoconocimiento y las experiencias laborales previas ya que la acumulación de esta última influye en el acceso rápido de nuevos puestos y mejores ingresos económicos (Romero, 2022).

Cabe mencionar, que los factores que afectan la inserción laboral de un profesional en el mercado son los factores institucionales, los cuales incluyen las políticas de ámbito laboral y educativo en la que se analiza un incremento en la tasa de desempleo en el país, con la creación y desaparición de puestos en las empresas, la desactualización en planes académicos y la falta de conexión entre la formación académica y la demanda de los empleadores (Barbecho, 2020).

El mecanismo que existe para relacionar centros de educación superior y empresas, por medio de colaboraciones ayuda a que la formación pueda responder de forma efectiva a las necesidades del sector, las políticas que las empresas han implementado con el fin de garantizar la inclusión y la diversidad, sobre todo para los grupos vulnerables, impactan enormemente en la demanda de acceso que existe para los nuevos profesionales, así mismo la polarización o estructura del mercado laboral genera un obstáculo para la inserción de los profesionales (Villalva, 2020).

Los factores institucionales y los factores individuales contribuyen a la experiencia profesional del trabajador, es decir debido a una oferta académica sin control, lleva a generar una gran cantidad de graduados con una formación académica regular y con pocas oportunidades de incurrir en el mercado laboral,

sin embargo, políticas institucionales, educativas más sólidas y una cultura empresarial amplia, lleva a graduar profesionales que tendrán mejores ofertas y oportunidades de empleo.

La cantidad de personas que buscan un empleo y la cantidad de ofertas de trabajo que una empresa (Muñoz A. , 2025). De acuerdo con el INEC, (2025) hasta noviembre del 2025 la tasa de desempleo en Ecuador fluctúa al 3.6% la más baja en Latinoamérica, sin embargo, el crecimiento poblacional, la edad, la migración son algunos de los factores que influyen en la inserción laboral de los nuevos profesionales, las empresas se acoplan a las nuevas tendencias como el uso de inteligencia artificial, que actualmente está transformando los empleos y las necesidades en nuevas habilidades.

## **2.3. Referente Conceptual**

### **2.3.1. Empleo**

En Ecuador el mercado laboral esta predominado por un empleo inadecuado que se caracteriza por la insuficiencia de tiempo y esfuerzo, aun cuando la tasa de empleo formal se ha incrementado, la demanda de empleos digitales, la brecha de género y el impacto de mujeres y jóvenes, el trabajo informal, son algunos de los desafíos que se encuentran dentro de la tasa generada por el INEC sobre el empleo y el desempleo del país, según INEC (2025) durante el primer trimestre del 2025 la tasa de subempleo en el país fue de 19.9%, el desempleo se mantuvo en el 3.6%, viéndose afectado el grupo de individuos jóvenes entre 15 y 24 años de edad, con una tasa de desempleo del 39.8%, el incremento circunstancial del empleo informal ha crecido en un 86% siendo empleos generados por empresas privadas, pero de manera no formal.

La brecha diferencial de empleo entre hombres y mujeres persiste como factor para la inserción laboral, en Ecuador existe una brecha salarial que hace diferencia entre el salario de un profesional basado en su género, no es exacta la razón por la que esto se produce pero genera una controversia social debatible, en búsqueda de propuestas y soluciones que manejen de forma equilibrada los intereses de los trabajadores, existen estudios que explican la discriminación de los empleadores, debido a la educación y maternidad, colocando estos conceptos

como factores que inciden en la brecha salarial debido aspectos económicos, sociales, morales y geográficos, sin embargo existen lineamientos institucionales que aseguran la permanencia de una plaza laboral y garantizan el cumplimiento de los derechos de los trabajadores (Sánchez, 2021).

La percepción de los graduados universitarios frente a las condiciones de inserción al mercado laboral ecuatoriano se enfrenta a las barreras del aprovechamiento de las empresas en ofrecer puestos inadecuados y con baja remuneración por sobre un empleo adecuado y digno acorde a la preparación académica que ha recibido el profesional, permitiendo así el aumento de la informalidad debido a la injusticia jurídica (Cobeña, 2025).

### **2.3.2 Percepción**

La percepción como un proceso cognitivo que le permite al ser humano dar información al entorno que lo rodea por medio de los sentidos esta respuesta que se genera de manera inmediata y es conocida como sensación la cual genera estímulos físicos del cuerpo hacia el entorno, el cerebro se encarga de receptor esta información y organizarla de acuerdo con experiencias, vivencias que influyen en la forma en la que se interpretara la información actual que se encuentra almacenada (Veliz, 2022).

De acuerdo con la investigación de Rodríguez (2022) realizada en una universidad española, la percepción puede ser diferente según el órgano que intervenga en el sentido sensorial ya sea visual que nos permite manejar la información que se observa del entorno y llega interpretarla, la auditiva que nos permite recetar información por medio del oído identificando tono, intensidad y ritmo, la olfativa, gustativa y tacto, son otros de los sentidos que nos permiten recibir información y transmitirla al cerebro para causar la reacción de sensación de percepción del entorno. También tenemos la percepción espacial que nos permite relacionar la profundidad y distancia de los objetos entre sí, y la social la cual explica la forma en la que los demás forman percepciones o impresiones de otras personas, atribuyéndoles intenciones que motivan sus reacciones.

Dentro del contexto educativo la percepción se analiza como la forma en la que se presenta la información visual que podría afectar la capacidad visual del

estudiante para aprenderla y en la parte laboral la percepción podría significar los ingresos y egresos que recibe un empleado ya sea en prestaciones, bonos y servicios (Colomo, 2020)

### **2.3.3 Trabajo social**

Durkehim, (2021) realizo un análisis sobre la relevancia del Trabajo Social como profesión, en la cual se explica que en el campo de trabajo, se encuentra en búsqueda de estrategias que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas, asegurándose de que sus necesidades básicas sean cubiertas, brindando apoyo moral, emocional, psicológico, orientación y recursos a la población vulnerable, los profesionales en esta rama se preparan en el estudio del comportamiento humano y el manejo del sistema social, se fundamentan en la justicia social y proteger los derechos humanos.

Los Trabajadores Sociales durante su preparación académica estudian asignaturas como derecho, psicología, sociología y antropología como parte de su malla curricular, independientemente de la universidad en la que cursen su grado académico, dentro de las actividades que desarrolla un profesional graduado en trabajo social se encuentra la prevención de conflictos, en donde los Trabajadores Sociales detectan problemas individuales y de forma colectiva que se derivan del comportamiento humano, la capacidad mental y psicológica para enfrentarse a situaciones de riesgo y exclusión social, como centros migratorios, centros penitenciarios, y menores en situación de vulnerabilidad, el Trabajo Social realiza diagnóstico de situaciones sociales y planifica proyectos que respondan a las necesidades de un colectivo, con el fin de potenciar las habilidades de los usuarios, mediando y solucionando problemas que incluso pueden llegar a ser largo y costosos, problemas judiciales donde la objetividad es base para la solución, de acuerdo a los recursos con los que disponga para su intervención social el TS puede organizar y dirigir programas sociales y de ayuda (Avila, 2021).

### **2.3.4 Talento Humano**

Obando (2020) en su trabajo investigativo, explica que el Talento Humano es la suma de las habilidades y competencias de un individuo, generalmente características que le permiten abrirse en el campo laboral, generando crecimiento

profesional y un valor agregado a su labor dentro de la empresa, de esta forma el empleador puede identificar y repotenciar el talento de sus colaboradores, permitiendo un ambiente más poderoso y energético.

El talento humano hace referencia a las habilidades con las que todos los individuos cuentan y que nos diferencian de otros individuos, a partir de la cual la empresa puede construir y potenciar un equipo que logre subir de nivel el trabajo que ahí se realiza, a diferencia del capital humano, el talento humano no coloca a la persona como un activo de la empresa, sino entender que es una persona llena de capacidades, habilidades y debilidades, este individuo se convierte en un valor intangible para la empresa que intercambia tiempo como valor para la empresa (Santamaria, 2021).

Para Zayas, (2020) analiza en su investigación la importancia del talento humano en una empresa, la gestión de TH va más allá de alinear a un grupo de personas con características y habilidades en sectores estratégicos de la empresa, una buena gestión de TH implica aumentar la eficiencia y productividad del equipo, usando métodos específicos, trabajar en fomentar la innovación y el trabajo en equipo, manteniendo un ambiente laboral y motivacional continuo y al mismo tiempo asegurar que las metas y objetivos de la empresa se cumplan de acuerdo a lo planeado.

### **2.3.5 Satisfacción laboral**

El análisis de su investigación sobre consideraciones sobre la satisfacción laboral, que este término se refiere a como se siente una persona con su empleo, diversos factores pueden incurrir en la satisfacción o insatisfacción laboral, dentro de los cuales encontramos un buen ambiente laboral y el salario, aunque la percepción de la satisfacción es subjetiva, las empresas generalmente realizan encuestas y entrevistas personales con sus empleadores para medir el índice de satisfacción (Diaz, 2023).

La satisfacción de un empleado se traduce directamente a un trabajo más productivo, lo que trae ventajas en el desarrollo de sus actividades y la rotación de personal continuamente, los empleados se vuelven más leales y permanecen en sus puestos, cuando se sienten felices, la satisfacción de un empleado se basa

principalmente en aspectos importantes como la continua motivación, el comportamiento en su entorno laboral, evita el ausentismo, un empleado satisfecho cumple con su trabajo de manera eficaz y comprometida, se genera un sentido de pertenencia en el colaborador.

El rol estratégico que cumple el área de talento humano en una empresa es estratégico, ya que se encarga de planificar y gestionar el ciclo de vida de un nuevo colaborador dentro de la empresa u organización, además de acompañar al nuevo trabajador desde su vinculación hasta el fin de la misma, se asegura de que este nuevo empleado cumpla con las competencias necesarias para realizar el trabajo al que ha sido asignado, con el fin de alcanzar los objetivos de la organización y logros institucionales, contribuyendo de esta forma desde el área de talento humano a la mejora de productividad, alinear las capacidades de cada trabajador y mejorar el compromiso de los mismos con la empresa (Álvarez N. , 2022).

Las estrategias inclusivas facilitan el respeto, diversidad y la eliminación de barreras creadas desde el prejuicio y la discriminación, generando así un ambiente laboral ético, profesional y de igualdad, en el que los colaboradores fortalecerán el compromiso y sentido de pertenencia con la organización en la que se encuentran realizando su trabajo profesional. El trabajo de gestión de talento humano tiene como fin generar un ambiente motivador y equitativo que se basa en políticas institucionales guiadas hacia la participación, bienestar y reconocimiento de valor del trabajador, promoviendo el respeto, la libertad de expresión cultural, la convivencia armónica, logrando entornos sostenibles, que beneficien tanto a trabajadores como a la empresa (Carrera, 2022)

Los factores que la empresa utiliza para generar un nivel alto de satisfacción en sus empleados es contar con un líder, el encargado debe ser una persona que genere confianza, practique política de puertas abiertas y fomente el trabajo en equipo de forma equilibrada, de esta forma lograra contar con un equipo feliz, los empleados por su parte necesitan sentirse recompensados, valorados por el trabajo que desempeñan, y reconocidos por cumplir sus metas, un equipo laboral que se apoya mutuamente genera mejores resultados (De la Cruz, 2020).

### 2.3.6 Subempleo

Se define como subempleo a las personas que cuentan con un empleo en el que son remunerados por menos del salario básico y su jornada laboral no es completa (Salazar, 2022), durante el primer trimestre del 2025 en el Ecuador el índice de subempleo se marcó en el 19.9% de la población de acuerdo con el INEC, la cifra muestra una disminución en comparación con la cifra del 2025 que se encontraba en el 21.1% de subempleos en el país. Dentro de las consecuencias que analizamos a razón del subempleo en el Ecuador tenemos que los ingresos insuficientes de las personas que se encuentran subempleadas tienen ingresos generalmente por debajo del salario mínimo.

En su mayoría los subempleados trabajan de manera informal lo que significa que no cuentan con protección legal ni seguro social, no cumplen con la jornada completa legal de 40 horas semanales, y por lo tanto su ingreso mensual se ve afectado, el exceso de profesionales graduados en diversas universidades se relaciona con la baja demanda de ofertas en el mercador laboral y por ende el subempleo, hay un número muy grande de profesionales calificados dispuestos a trabajar en un puesto para el cual no se prepararon con el fin de obtener un ingreso mensual y un trabajo estable (Morales, 2021)

El subempleo se ha relacionado directamente con la informalidad del mercado laboral en Ecuador más del 50% de los profesionales optan por subempleos o trabajar de forma independiente, sin beneficios legales, lo que repercute en su estilo de vida y condiciones socio – económicas. El fenómeno del subempleo no solo responde a la falta de empleo como tal sino a la desigualdad estructural que se impacta diferenciando educación, experiencia y ubicación geográfica (Zambrano, 2025)

El subempleo afecta de distintas formas a grupos de poblaciones o regiones, en Ecuador, los empleos informales aumentan de acuerdo a la región del país, en Manabí la tasa de subempleo es superior al nivel nacional debido a las brechas regionales y el nivel de oportunidades y condiciones adecuadas para el trabajador, esta realidad incita a la mejora de políticas estatales que se enfoquen no solo en la creación de nuevos empleos sino también en mejorar la

calidad de trabajos que ya existen, realizar capacitaciones y formalizando una estabilidad laboral (Ruiz, 2022).

### **2.3.7 Competitividad laboral**

La competitividad se define como la capacidad que tiene una empresa para sobresalir, no significa solo generar nuevos y mejores ingresos sino crear formas más eficientes, atractivas e innovadoras de hacer las cosas mejor que los demás, y de esta forma atraer a un número mayor de clientes, para que un profesional se califique como competitivo debe mantenerse en un constante proceso de evolución, crecimiento y adaptación, en búsqueda de estrategias que generen ventajas competitivas e innovadoras dentro del mercado laboral (Quintana, 2020).

Un profesional que no es competitivo, se estanca y no tiene ideas innovadoras, no se mantiene, las empresas requieren en su personal a profesionales altamente competitivos que generen ideas nuevas y eficaces para atraer inversión, de esta forma la empresa puede crear nuevas fuentes de trabajo y mejoras económicas, de acuerdo con Pérez H. (2022) en su investigación sobre la necesidad que tienen los estudiantes universitarios en mejorar sus habilidades para desarrollar competitividad en el mercado laboral, indica que no solo basta con ingresar al mercado laboral una vez que se gradúan, la universidad tiene el compromiso social de garantizar a sus estudiantes una educación de calidad que les permita el desarrollo de sus habilidades dentro del capital humano y que sus profesionales estén preparados para involucrarse en el proceso de formación de manera competitiva con otros profesionales.

La competitividad se mide en la participación que se tiene dentro del mercado laboral, el nivel de productividad y eficacia para el uso de recursos, la innovación y generación de nuevas ideas, la forma en la que los profesionales y la empresa resuelve los problemas e inquietudes de sus clientes, internamente existen factores que ayudan a mejorar la competitividad de la empresa y de sus colaboradores dentro de las cuales encontramos el valor agregado de mantener un ambiente laboral sano, con mentalidad abierta que les permita a nuevos integrantes adaptarse rápidamente al equipo de trabajo, el área de talento humano debe estar bien capacitada y motivada ya que de ellos depende el equilibrio, buen ambiente laboral y solución de problemas que se presenten con los colaboradores

de la empresa, así como la capacidad de innovación y desempeño personal, la calidad de empleados con las que cuenta una empresa genera resultados favorables (Cuadros, 2025).

### **2.3.8 Inserción sociolaboral**

La inserción o dimensión de tipo sociolaboral a los factores económicos, sociales y laborales que influyen en la inserción de los profesionales al mercado de trabajo que afectan directamente a su capacidad de mantenerse en un puesto, acceder a un nuevo empleo o desarrollar sus competencias y habilidades, sin importar sus capacidades académicas o personales el entorno social del individuo influye en sus oportunidades laborales, el nivel socioeconómico, apoyo familiar o social, capital humano como contactos o relaciones interpersonales y las variables culturales que podrían ser capaz de marcar una diferencia en la expectativa de empleo (Abifandi, 2022).

El análisis de los factores de inserción sociolaboral, facilita al departamento de talento humano en la elaboración de nuevas políticas y estrategias empresariales, identificando barreras y oportunidades de los nuevos profesionales para ingresar y adaptarse a un nuevo empleo, el nivel educativo o grado alcanzado por el nuevo colaborador, así como sus competencias blandas y duras y la oportunidad de capacitaciones continuas son factores formativos que intervienen en la inserción del profesional dentro del mercado laboral, en igual dimensión encontramos la oferta y demanda de las empresas, las políticas empresariales, experiencias previas, y las brechas de género, edad y cultura (Arteaga, 2020)

El reto principal de gestión de talento humano es la inserción laboral que enfrentan los jóvenes en Ecuador la tasa de más baja de empleo formal es del 69% de jóvenes entre 16 y los 29 años de edad, los que no han logrado su inserción al mundo laboral ya sea por motivos académicos, falta de experiencia o falta de oportunidades, los jóvenes constituyen una fuerza potencial importante para la economía, pero muchos de ellos no logran constituirse en un trabajo estable o donde el sueldo sea meritorio al trabajo que realizan según (Roha, 2025).

## **2.4 Dimensiones de la Inserción laboral**

La inserción laboral es un fenómeno multidimensional que no se limita únicamente al acceso al empleo, sino que implica un conjunto de factores que determinan la calidad, estabilidad y satisfacción del trabajo obtenido. En este sentido, su análisis requiere considerar diversas dimensiones que permitan comprender de manera integral la relación entre la formación académica y el desempeño profesional de los graduados.

En primer lugar, la dimensión de acceso al empleo hace referencia a las oportunidades que tienen los graduados para ingresar al mercado laboral, considerando factores como la demanda de profesionales, los requisitos de experiencia y las condiciones de contratación. Esta dimensión resulta fundamental, ya que representa el primer contacto entre el individuo y el entorno laboral. Según Rabanal et al. (2020), el acceso al empleo está condicionado por la formación académica, el desarrollo de competencias y las exigencias del mercado laboral, lo que puede generar barreras para los egresados que no cuentan con experiencia previa.

En segundo lugar, la dimensión de condiciones laborales abarca aspectos relacionados con la estabilidad, tipo de contrato, nivel de ingresos, beneficios sociales y ambiente de trabajo. Esta dimensión permite evaluar la calidad del empleo y su impacto en la vida del profesional. En este sentido, Pérez Cruz y Pinto Pérez (2020) señalan que la inserción laboral no solo implica conseguir un empleo, sino también acceder a condiciones dignas que favorezcan el desarrollo profesional y personal del individuo.

Por otro lado, la dimensión de satisfacción laboral se relaciona con la percepción que tienen los graduados respecto a su experiencia en el trabajo, considerando elementos como el reconocimiento, la realización personal y el grado de correspondencia entre la formación académica y las funciones desempeñadas. De acuerdo con Canto (2020), la satisfacción laboral constituye un indicador clave del bienestar profesional, ya que influye en la permanencia en el empleo y en el desempeño del trabajador.

Finalmente, la dimensión de desarrollo profesional hace referencia a las oportunidades de crecimiento, capacitación continua y proyección laboral que tienen los graduados dentro de su campo de trabajo. Esta dimensión resulta

relevante, ya que permite analizar si el empleo obtenido contribuye al fortalecimiento de las competencias y al avance en la trayectoria profesional. En este contexto, la literatura destaca que la formación continua y la actualización de habilidades son factores determinantes para mejorar la empleabilidad en un entorno laboral dinámico (Rabanal et al., 2020).

En el marco de la presente investigación, estas dimensiones permiten analizar de manera integral la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social, facilitando la interpretación de los resultados y su posterior triangulación con los enfoques teóricos del capital humano y el modelo ecológico.

## **2.5 Integración de la Teoría**

La inserción laboral de los graduados constituye un fenómeno complejo que no puede ser explicado desde una única perspectiva teórica, sino que requiere la articulación de diferentes enfoques que permitan comprender su carácter multidimensional. En este sentido, la teoría del capital humano y el modelo ecológico se complementan para ofrecer una visión integral del proceso de inserción laboral.

Por un lado, la teoría del capital humano permite analizar la inserción laboral desde el nivel individual, destacando la importancia de la formación académica, el desarrollo de competencias y la acumulación de habilidades como factores determinantes en la empleabilidad de los graduados. Este enfoque explica cómo la inversión en educación influye en las oportunidades de acceso al empleo y en el desarrollo profesional a lo largo del tiempo.

Por otro lado, el modelo ecológico amplía esta perspectiva al considerar que la inserción laboral no depende únicamente de las capacidades individuales, sino también de la interacción con diferentes niveles del entorno. En este sentido, factores institucionales, como la calidad de la formación universitaria y las oportunidades de prácticas, así como factores estructurales, como las condiciones del mercado laboral y la demanda de profesionales, influyen de manera significativa en el proceso de inserción laboral.

Asimismo, las dimensiones de la inserción laboral —acceso al empleo, condiciones laborales, satisfacción laboral y desarrollo profesional— permiten operacionalizar el análisis del fenómeno, facilitando la identificación de los principales factores que intervienen en la experiencia de los graduados. Estas

dimensiones actúan como un eje articulador entre los enfoques teóricos y los resultados empíricos de la investigación.

En el contexto de la presente investigación, la integración de estos enfoques teóricos permite comprender que la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social es el resultado de la interacción entre factores individuales, institucionales y estructurales. De esta manera, este marco teórico integrado proporciona una base sólida para el análisis y la interpretación de los resultados, así como para la triangulación de la información obtenida mediante los métodos cuantitativos y cualitativos.

## **2.6 Referente Normativo**

El análisis de la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social se sustenta en un conjunto de referentes normativos que regulan el derecho al trabajo, la educación superior y las condiciones laborales, tanto a nivel internacional como nacional. Estos marcos jurídicos permiten comprender el contexto en el cual se desarrollan las oportunidades de empleabilidad y garantizan la protección de los derechos de los profesionales en el ámbito laboral.

### **2.6.1 Normativa Nacional**

En el contexto ecuatoriano, la inserción laboral de los graduados universitarios se encuentra respaldada por un conjunto de disposiciones legales que garantizan el derecho al trabajo, la formación profesional y las condiciones laborales dignas. Estos marcos normativos establecen las bases para el desarrollo de políticas públicas orientadas a la empleabilidad y a la protección de los derechos de los profesionales.

En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo como un derecho fundamental y un deber social. En su artículo 33 se establece que el trabajo es la base de la economía y que el Estado garantizará a las personas el acceso a un empleo en condiciones dignas y justas, promoviendo la estabilidad laboral, la igualdad de oportunidades y la no discriminación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Asimismo, en el artículo 325 se reconoce el derecho al trabajo en todas sus modalidades, lo cual resulta relevante para analizar las diferentes formas de inserción laboral de los graduados.

En segundo lugar, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) regula el sistema de educación superior y establece la responsabilidad de las instituciones en la formación de profesionales con competencias pertinentes para el desarrollo del país. Esta normativa enfatiza la necesidad de articular la educación con el sector productivo, promoviendo la vinculación con la sociedad y las prácticas preprofesionales como mecanismos que facilitan la transición hacia el mercado laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

Por otro lado, el Código de Trabajo del Ecuador constituye el principal instrumento que regula las relaciones laborales en el país, estableciendo disposiciones relacionadas con la contratación, remuneración, estabilidad laboral y derechos de los trabajadores. Este marco legal permite analizar las condiciones bajo las cuales los graduados acceden al empleo, así como los factores que inciden en su permanencia y desarrollo profesional (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Adicionalmente, el Código Orgánico Monetario y Financiero influye de manera indirecta en la inserción laboral, al regular aspectos vinculados con la estabilidad económica y el funcionamiento del sistema financiero, lo cual impacta en la generación de empleo y en las oportunidades laborales disponibles (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014).

En conjunto, estas disposiciones normativas evidencian que la inserción laboral de los graduados no solo depende de su formación académica, sino también del marco legal que regula el acceso al empleo, las condiciones laborales y el desarrollo económico del país. En este sentido, el cumplimiento de estas normativas resulta fundamental para garantizar una inserción laboral equitativa, digna y acorde a las competencias profesionales adquiridas.

### **2.6.2 Normativa Internacional**

. A nivel internacional, la inserción laboral de los profesionales se sustenta en un conjunto de instrumentos jurídicos que reconocen el derecho al trabajo y promueven condiciones laborales dignas, equitativas y sostenibles. Estos marcos normativos establecen lineamientos que orientan a los Estados en la formulación

de políticas públicas dirigidas a fortalecer la empleabilidad y garantizar la protección de los derechos laborales.

En primer lugar, la Organización Internacional del Trabajo constituye el principal organismo encargado de establecer normas internacionales en materia laboral. A través del concepto de **trabajo decente**, la OIT promueve el acceso a un empleo productivo, con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para todos los trabajadores. En este sentido, la OIT (2020) señala que el trabajo decente es un elemento fundamental para el desarrollo económico y social, destacando la importancia de generar oportunidades laborales especialmente para jóvenes profesionales que ingresan al mercado laboral.

Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas, mediante la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, establece el *Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8)*, el cual promueve el crecimiento económico sostenido, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos (ONU, 2020). Este objetivo resalta la necesidad de mejorar las condiciones de empleabilidad y reducir las brechas de acceso al empleo, lo cual resulta especialmente relevante para los graduados universitarios en su proceso de inserción laboral.

De igual manera, la UNESCO reconoce el papel de la educación superior como un eje fundamental para el desarrollo de competencias profesionales y la preparación de los individuos para el mercado laboral. En este sentido, la UNESCO (2021) destaca la importancia de fortalecer la pertinencia de los programas académicos, promoviendo una formación integral que responda a las demandas del entorno laboral y facilite la transición de los estudiantes hacia el empleo.

En conjunto, estos referentes normativos internacionales evidencian que la inserción laboral no solo es un desafío individual, sino también un compromiso global que implica la articulación entre educación, empleo y desarrollo sostenible. En este contexto, dichos marcos normativos constituyen una base fundamental para analizar las oportunidades y limitaciones que enfrentan los graduados en su proceso de integración al mercado laboral.

### **2.6.3 Referente Estratégico**

#### **2.6.3.1 Plan Ecuador no se detiene 2025-2029**

El análisis de la inserción laboral de los graduados universitarios también se sustenta en los lineamientos estratégicos del Estado ecuatoriano,

particularmente en el plan de gobierno impulsado por el actual presidente Daniel Noboa, el cual establece directrices orientadas a la generación de empleo, fortalecimiento del capital humano y dinamización de la economía.

En este sentido, el plan de gobierno 2023–2025 plantea como eje prioritario la reactivación económica y la generación de oportunidades laborales, con especial énfasis en la población joven y en los profesionales recientemente graduados. Entre sus principales lineamientos se destaca la promoción del empleo formal, el impulso al emprendimiento y la vinculación entre la educación superior y el sector productivo, con el objetivo de reducir las brechas existentes entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral (Gobierno del Ecuador, 2023).

Asimismo, se plantea el fortalecimiento de programas de capacitación y formación continua, orientados a mejorar las competencias técnicas y profesionales de los ciudadanos, lo cual se relaciona directamente con la teoría del capital humano. En este contexto, el Estado asume un rol activo en la generación de condiciones que favorezcan la empleabilidad, promoviendo políticas que incentiven la contratación, la innovación y el desarrollo productivo.

Por otro lado, el plan estratégico también reconoce la importancia de la articulación interinstitucional, promoviendo la cooperación entre universidades, empresas y organismos públicos, con el fin de facilitar la inserción laboral de los graduados. Este enfoque responde a una visión integral del desarrollo, en la que el empleo no solo es concebido como una fuente de ingresos, sino también como un elemento clave para el bienestar social y la reducción de desigualdades.

En el contexto de la presente investigación, este referente estratégico permite analizar la inserción laboral de los graduados de Trabajo Social desde una perspectiva macro, considerando el rol del Estado en la generación de políticas públicas que influyen en las oportunidades de empleo. De esta manera, el plan de gobierno se constituye en un elemento clave para comprender las condiciones estructurales que inciden en la empleabilidad y en la transición de los profesionales hacia el mercado laboral.

## **CAPÍTULO 3**

### **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Enfoque y diseño de la investigación**

El presente trabajo investigativo se desarrolla bajo un enfoque mixto, (Cualitativo-Cuantitativo), Ya que al combinar los dos métodos se puede obtener una comprensión integral del fenómeno al ser estudiado. Este enfoque permite, por un lado, medir y analizar la percepción de los graduados mediante datos cuantificables, y por otro lado se puede profundizar en las experiencias y significados a través de información cualitativa misma que favorece a una interpretación más completa de la realidad investigada. Según Hernández Sampieri y Mendoza (2020), el enfoque mixto Integra las fortalezas de ambos paradigmas lo que permite una mayor validez y profundidad en el análisis de los resultados obtenidos en el proceso investigativo.

En lo referente al diseño la investigación es de tipo no experimental debido a que no se manipulan las variables de estudio, sino que, se observan en su contexto natural. Este tipo de diseño se caracteriza por analizar los fenómenos tal como ocurren en la realidad, sin intervención directa del investigador. Asimismo, el estudio es de un corte transversal ya que la recolección de datos se realiza en un único momento de tiempo permitiendo que se pueda describir la situación actual de los graduados respecto a su inserción laboral (Hernández Sampieri y Mendoza, 2020).

Finalmente, el alcance de la investigación es descriptivo, pues busca caracterizar y analizar la percepción de los graduados de la carrera de trabajo social entre los años 2020 y 2025 sobre su proceso de inserción laboral, identificando factores, experiencias y condiciones relacionadas con su integración al mercado de trabajo. Bajo esta perspectiva el estudio, se pretende generar información relevante que contribuya a comprender la relación entre la formación académica y las oportunidades laborales en el contexto actual.

#### **3.2 Población**

La población del estudio está conformada por graduados de la carrera de trabajo social, de una Universidad Privada de la ciudad de Guayaquil

correspondiente al periodo 2020-2025, esta población incluye a profesionales que han culminado su formación académica y que se encuentran en diferentes situaciones laborales, tales como empleo formal, subempleo o empleo permitiendo obtener una visión integral de su proceso de inserción al mercado laboral en el Ecuador.

Desde el punto de vista metodológico la población representa el conjunto total de utilidades de análisis que tienen o comparten características específicas relacionadas con el objeto del estudio. en este sentido Hernández Sampieri, Fernández y Batista (2014), indican que la población es el universo sobre el cual se pretende generalizar los resultados de la investigación, siendo el eje fundamental de su adecuada de alimentación para garantizar la validez del estudio.

La selección de esta población responde a la necesidad de poder analizar la percepción de los graduados con relación a la inserción laboral en un contexto socioeconómico delimitado tomando en cuenta tanto las condiciones del mercado laboral como la formación académica recibida lo cual permite comprender y/o entender de manera más precisa los factores que incluyen en su transición del ámbito universitario al campo profesional.

### **3.3 Muestra**

La muestra estuvo conformada por un total de 54 participantes, distribuidos en dos componentes metodológicos, bajo el enfoque cualitativo se consideró una muestra de 50 graduados de la carrera de trabajo social de una universidad Privada de la ciudad de Guayaquil entre los años 2020 al 2025, quienes participaron en la aplicación de una encuesta estructurada realizada de manera presencial o en línea. Por otro lado, bajo el componente cualitativo se seleccionó a 4 graduados para la realización de entrevistas semiestructuradas con la finalidad de profundizar en sus experiencias y percepciones sobre el proceso de inserción laboral.

La selección de la muestra se realizó bajo criterios de accesibilidad, disponibilidad y pertinencia, considerando la dificultad del acceso a la totalidad de la población de los egresados, la teoría indica que en los estudios no probabilísticos, la muestra se selecciona en función de la factibilidad del acceso a

los participantes y a su relación con los objetivos de la investigación (Hernández et al., 2014).

Así mismo la inclusión de un componente cualitativo, responde a la necesidad de complementar la información cualitativa permitiendo una comprensión más profunda del fenómeno estudiado ya que al combinar las muestras en estudios en enfoque mixto, se fortalece la interpretación de los resultados al ingresar datos numéricos con información contextual y experiencial (Hernandes Sampieri et al., 2020).

### **3.4 Tipo de muestreo**

La presente investigación utilizó un muestreo no probabilístico específicamente la técnica de bola de nieve, la cual consiste en identificar a los primeros participantes Y a partir de ellos acceder a nuevos sujetos mediante referencias o contactos. Esta técnica resulta pertinente en estudios donde el acceso a la población es limitado, o no se dispone de un registro actualizado de los posibles participantes.

En este caso la aplicación del muestreo por bola de nieve, permitió contactar a graduados de la carrera de Trabajo Social a través de redes de contacto entre los propios egresados, facilitando así la ampliación de la muestra tanto para el componente cualitativo como cuantitativo, este tipo de muestreo es adecuado cuando se trabaja con poblaciones de difícil acceso ya que permite obtener información relevante mediante la colaboración entre los participantes. Así mismo el uso de esta técnica se justifica, por la necesidad de acceder a poder conocer experiencias reales y diversas sobre la inserción laboral, considerando distintos contextos profesionales lo que contribuye al enriquecimiento del análisis de los resultados.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección**

Para la recolección de la información se empleó técnicas acordes con el enfoque mixto de la investigación, combinando métodos cualitativos y cuantitativos que permitieron obtener una visión integral en el fenómeno estudiado. Mediante el componente cualitativo se utilizó la técnica de la encuesta aplicada mediante un cuestionario estructurado dirigido a los graduados de la carrera de trabajo social de

una Universidad Privada de la ciudad de Guayaquil. El instrumento estuvo conformado por preguntas cerradas y una escala de Likert, orientadas a medir la percepción sobre la inserción laboral, condiciones de empleo, nivel de satisfacción y relación entre la formación académica y el desempeño profesional.

La técnica de la entrevista semi estructurada se aplicó como componente cualitativo mediante una guía de preguntas previamente elaborada, direccionada a 4 graduados seleccionados. Esta técnica permitió profundizar en las experiencias, opiniones y percepciones de los participantes respecto a su proceso de inserción laboral, aportando información contextual y complementaria a los datos cualitativos según Hernández Sampieri y Mendoza (2020), las entrevistas semi estructuradas, facilitan la obtención de información detallada y flexible lo que permite al investigador explorar en profundidad los significados que los sujetos atribuyen a sus experiencias.

Al combinar ambas técnicas se permite fortalecer la validez de la investigación integrando datos numéricos con información interpretativa lo cual contribuye a una comprensión más completa del fenómeno analizado.

### **3.6 Consideraciones éticas**

La presente investigación se desarrolló respetando los principios éticos mismos que son fundamentales para que se pueda garantizar la integridad del proceso investigativo y la protección de los participantes en este sentido, se aseguró la participación voluntaria informando a los sujetos sobre los objetivos del estudio, así como el uso académico de la información recolectada.

Asimismo, se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, evitando la divulgación de datos personales que permiten su identificación la información obtenida fue utilizada exclusivamente con fines investigativos y resguardando la privacidad de los graduados que fueron encuestados y entrevistados. De igual manera se aplicó el principio del *consentimiento informado* mediante el cual los participantes aceptaron formar parte del estudio de manera libre y voluntaria siendo conscientes con la posibilidad de retirarse del estudio en cualquier momento sin ningún tipo de consecuencia.

Por último, la investigación se orientó bajo criterios de respeto, honestidad académica y responsabilidad asegurando que los datos que fueron recolectados serán presentados de forma veraz, sin manipulación y alteración de los resultados obtenidos.

### **3. 7 Técnica de análisis de datos**

El análisis de los datos se realizó en correspondencia con el enfoque mixto de la investigación ya que se integraron procedimientos cualitativos y cuantitativos que permitieron una comprensión integral del fenómeno estudiado.

En el componente cuantitativo la información obtenida mediante la encuesta fue organizada, codificada y procesada utilizando el programa de Microsoft Excel, se aplicó estadística descriptiva especialmente en el cálculo de frecuencias absolutas y relativas porcentajes, así como la elaboración de tablas y gráficos que facilitaron la interpretación de los resultados. Este tipo de análisis permite describir el comportamiento de las variables y sintetizar la información recolectada de manera clara y sistemática ya que la estadística descriptiva constituye una herramienta fundamental para organizar, resumir y presentar datos de investigación de enfoque cuantitativo ( Hernández Sampieri et al., 2014).

En el componente cualitativo, la información obtenida a través de las entrevistas semi estructuradas, fue analizada mediante un proceso de categorización temática, el cual consistió en la identificación, organización e interpretación de patrones ideas y significados recurrentes en los distintos participantes. Este procedimiento permitió componer en profundidad las experiencias y percepciones de los graduados respecto a la inserción laboral de acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza (2020), el análisis cualitativo se orienta a interpretar la realidad desde la percepción de los participantes, mediante la construcción de categorías que reflejan sus experiencias.

Finalmente, los resultados tanto cualitativos como cuantitativos, fueron integrados y triangulados con el propósito de contrastar y complementar la información obtenida por ambos métodos. la triangulación permitió fortalecer la validez de los hallazgos generando una interpretación más completa y consciente del fenómeno del estudio

## **CAPÍTULO 4**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 Principales resultados**

Por medio de la presente investigación se ha identificado factores de alta relevancia que influyen en el proceso de selección de nuevos graduados de una Universidad privada en Guayaquil, dentro de los factores que inciden en las brechas entre la Universidad y el mercado laboral es la experiencia laboral, es decir la mayoría de empresas y organizaciones tienden a dar más oportunidades de acceso laboral a profesionales que hayan realizado trabajo de campo, o desempeñado labores similares en otras instituciones, en conformidad a la experiencia adquirida de acuerdo a su metodología y habilidades, cuantificando así el conocimiento, destrezas y funciones que un trabajador requiere para incursionar en el mercado laboral de Ecuador (Tobar, 2020).

El objetivo general de la investigación es analizar la percepción de los graduados de la carrera de TS que se encuentran trabajando, sobre la inserción laboral con la finalidad de comprender la transición del ámbito académico al mercado laboral en una Universidad Privada de la ciudad de Guayaquil en el periodo 2020 - 2025.

##### **4.1.1 Codificación**

Para el análisis cualitativo de la información, se procedió a la codificación de las entrevistas realizadas, con el fin de garantizar la confidencialidad de los participantes y facilitar la organización e interpretación de los datos.

En este sentido, las entrevistas fueron identificadas de la siguiente manera:

E1: Entrevista a graduada de Trabajo Social con experiencia en el ámbito educativo, quien presentó un proceso de inserción laboral posterior a su titulación, influenciado por factores personales y limitaciones del mercado laboral

E2: Entrevista a graduada de Trabajo Social con experiencia en el sector salud, cuya inserción laboral se desarrolló de manera progresiva, combinando formación académica y experiencia previa

E3: Entrevista a graduado/a de Trabajo Social, caracterizado por un proceso de inserción laboral condicionado por la falta de experiencia inicial y la necesidad de desarrollar competencias prácticas para acceder al empleo.

E4: Entrevista a graduado/a de Trabajo Social, cuya experiencia evidencia la influencia del contexto laboral y la importancia de la formación continua en la consolidación de su trayectoria profesional.

## 4.2 Resultados obtenidos por objetivo

### 4.2.1 Resultados Objetivo específico 1

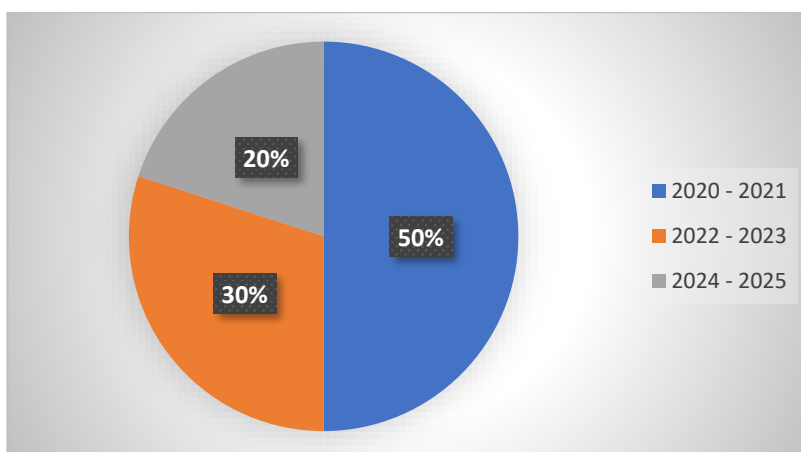
Identificar los factores que influyen en la experiencia de inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social.

Tabla 1 Período de Graduación

¿En qué periodo se graduó?		
2020 - 2021	2022 - 2023	2024 - 2025
25	15	10

*Nota.* Períodos en que se graduaron de la carrera de Trabajo Social. Elaboración propia

Figura 1 Período de formación



*Nota.* Elaboración Propia

## **Resultados :**

El análisis de los resultados correspondientes a la Tabla 1 permite evidenciar que la mayor proporción de los graduados se concentra en el periodo 2020–2021, con 25 participantes, seguido del periodo 2022–2023 con 15 graduados y, finalmente, el periodo 2024–2025 con 10 participantes. Esta distribución indica que la mayoría de los encuestados cuenta con un mayor tiempo de egreso, lo cual implica una trayectoria más amplia dentro del proceso de inserción laboral.

Desde una perspectiva analítica, este comportamiento sugiere que el tiempo transcurrido desde la graduación constituye un factor relevante en la consolidación de la experiencia profesional, ya que permite a los graduados desarrollar habilidades prácticas, adquirir conocimientos en el contexto real de trabajo y mejorar su posicionamiento dentro del mercado laboral. En este sentido, los graduados de periodos anteriores presentan mayores probabilidades de haber superado las barreras iniciales de inserción laboral, en comparación con aquellos de reciente egreso.

Este hallazgo se explica desde la teoría del capital humano, la cual plantea que la formación académica, junto con la experiencia acumulada, incrementa la productividad del individuo y, por ende, sus oportunidades de empleabilidad. A medida que los graduados permanecen más tiempo en el mercado laboral, fortalecen sus competencias y aumentan su valor profesional, lo que les permite acceder a mejores condiciones de empleo.

De igual manera, desde el modelo ecológico, este resultado puede interpretarse como la interacción de diferentes niveles que influyen en la inserción laboral. En el nivel individual, el tiempo de graduación se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades y experiencia profesional; en el nivel institucional, pueden existir diferencias en la formación académica recibida en función de los cambios curriculares; y en el nivel estructural, las condiciones del mercado laboral varían según el contexto económico y social, lo cual impacta en las oportunidades de empleo disponibles para cada cohorte de graduados.

Los resultados cuantitativos se ven reforzados por la información cualitativa obtenida en las entrevistas. La participante identificada como E1 señala que su

inserción laboral no fue inmediata, experimentando un periodo aproximado de seis meses antes de conseguir empleo, debido a factores personales y limitaciones del contexto laboral . De manera similar, la participante E2 indica que su proceso de inserción laboral también tomó varios meses, incluso contando con experiencia previa, lo que evidencia la complejidad del acceso al empleo . En concordancia, los casos E3 y E4 refuerzan la idea de que los graduados recientes enfrentan mayores dificultades asociadas principalmente a la falta de experiencia, mientras que aquellos con mayor tiempo de egreso logran consolidar progresivamente su trayectoria profesional.

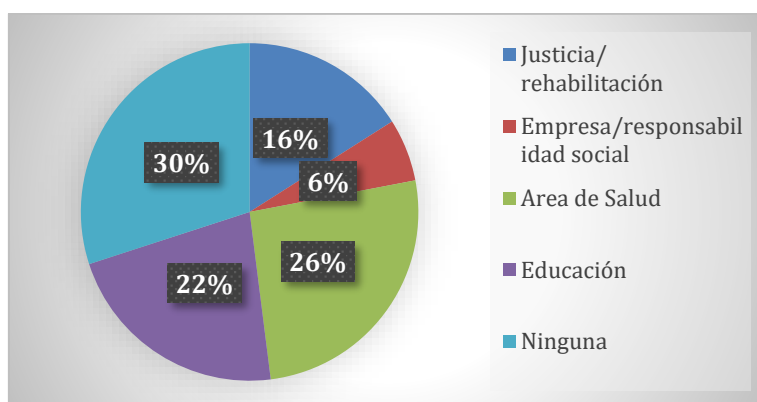
En conjunto, estos resultados permiten afirmar que el periodo de graduación constituye un factor determinante en la experiencia de inserción laboral, ya que influye en la acumulación de experiencia, el desarrollo de competencias y las oportunidades de acceso al empleo. La articulación entre la teoría del capital humano y el modelo ecológico permite comprender este fenómeno desde una perspectiva integral, evidenciando que la inserción laboral no depende únicamente de la formación académica, sino de una interacción compleja de factores individuales, institucionales y estructurales que se desarrollan a lo largo del tiempo.

*Tabla 2 Institución donde labora*

Justicia/rehabilitación	Empresa/ responsabilidad social	Salud	Educación	Ninguna
8	3	13	11	15

**Nota .** Tipo de institución donde labora el profesional del Trabajo Social. Elaboración propia

*Figura 2 Tipo de institución en la que labora actualmente*



**Nota.** Elaboración Propia

## Resultados

El análisis de los resultados correspondientes a la Tabla 2 y el Gráfico 2 permite evidenciar la distribución de los graduados según el tipo de institución en la que laboran actualmente. En este sentido, se observa que el mayor porcentaje corresponde a quienes no se encuentran laborando (15 participantes), seguido del área de salud (13 participantes) y el sector educativo (11 participantes). En menor proporción se encuentran los graduados que laboran en el ámbito de justicia o rehabilitación (8 participantes) y, finalmente, en empresas o responsabilidad social (3 participantes).

Estos resultados reflejan que, a pesar de la formación profesional adquirida, una proporción significativa de los graduados enfrenta dificultades para insertarse en el mercado laboral, lo cual evidencia la existencia de barreras estructurales que limitan el acceso al empleo. Asimismo, se identifica una mayor concentración de profesionales en los sectores de salud y educación, lo cual sugiere que estos ámbitos representan los principales espacios de inserción laboral para los trabajadores sociales.

Desde la teoría del capital humano, este comportamiento puede explicarse en función de la relación entre la formación académica y las oportunidades de empleo disponibles. Si bien la educación superior permite el desarrollo de competencias profesionales, el acceso al empleo depende también de la demanda del mercado laboral y de la capacidad de los individuos para aplicar sus conocimientos en contextos específicos (Becker, 1993). En este sentido, la concentración en determinados sectores responde a la mayor demanda de profesionales en áreas como salud y educación, mientras que otros espacios, como el sector empresarial, presentan menores oportunidades de inserción.

Por su parte, desde el modelo ecológico de Urie Bronfenbrenner, estos resultados pueden interpretarse a partir de la interacción entre distintos niveles de influencia. En el nivel estructural, las condiciones del mercado laboral y la limitada oferta de empleo en ciertos sectores restringen las oportunidades de inserción. En el nivel institucional, la articulación entre la formación universitaria y el entorno laboral influye en la orientación de los graduados hacia determinados campos profesionales. Finalmente, en el nivel individual, factores como la experiencia, las competencias y la capacidad de adaptación inciden en la posibilidad de acceder a un empleo.

Los resultados cuantitativos se ven respaldados por la información cualitativa obtenida en las entrevistas. La participante E1 señala que en determinadas regiones existe una limitada oferta laboral, especialmente en el sector privado, lo que reduce las oportunidades de inserción profesional. De manera similar, la participante E2 manifiesta que el mercado laboral es altamente competitivo debido al incremento de profesionales, lo cual dificulta el acceso al empleo. En concordancia, los casos E3 y E4 refuerzan la idea de que la falta de reconocimiento del rol del trabajador social en ciertos sectores limita su incorporación en espacios laborales diversos.

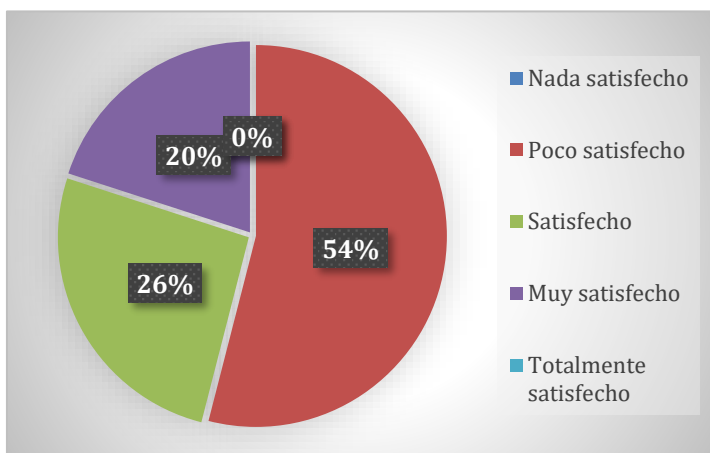
En conjunto, estos resultados evidencian que el tipo de institución en la que laboran los graduados está condicionado por factores estructurales, institucionales e individuales, lo que confirma que la inserción laboral no depende únicamente de la formación académica, sino de una interacción compleja entre el contexto del mercado laboral y las competencias desarrolladas por los profesionales. De esta manera, la teoría del capital humano y el modelo ecológico permiten comprender de forma integral las dinámicas que influyen en la inserción laboral de los graduados de Trabajo Social.

*Tabla 3 Satisfacción con el empleo actual*

Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho
0	27	13	10	0

**Nota.** Nivel de satisfacción de su empleo actual dentro del periodo 2020 – 2025. Elaboración Propia

*Figura 3 Nivel de satisfacción de su empleo actual dentro del periodo 2020 - 2025*



**Nota.** Elaboración Propia

## Resultados

El análisis de la Tabla 3 y del Gráfico 3 permite evidenciar el nivel de satisfacción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social dentro del periodo 2020–2025. Los resultados muestran que la mayor proporción de los participantes se ubica en la categoría de poco satisfecho, con 27 casos, equivalente al 54 %, seguido por el nivel satisfecho con 13 participantes (26 %) y muy satisfecho con 10 casos (20 %). En contraste, no se registran participantes en las categorías de nada satisfecho ni totalmente satisfecho, lo que indica una percepción intermedia predominante respecto a las condiciones laborales.

Desde una interpretación analítica, estos resultados reflejan que, si bien los graduados logran insertarse en el mercado laboral, las condiciones en las que se desarrolla su ejercicio profesional no siempre cumplen con sus expectativas, lo que genera niveles moderados de satisfacción. Este comportamiento evidencia la existencia de limitaciones en aspectos como la remuneración, el reconocimiento profesional, las condiciones laborales y el ambiente de trabajo, factores que influyen directamente en la percepción del bienestar laboral.

Este hallazgo se sustenta en la literatura, donde se plantea que la satisfacción laboral no depende únicamente del acceso al empleo, sino también de la calidad del mismo, incluyendo factores como estabilidad, condiciones de trabajo y desarrollo profesional. En este sentido, Canto (2020) señala que la satisfacción laboral constituye un indicador clave del bienestar profesional, ya que influye en la motivación, el desempeño y la permanencia en el empleo.

Desde la teoría del capital humano, estos resultados evidencian que, aunque los graduados han invertido en su formación académica y han logrado insertarse en el mercado laboral, los beneficios esperados en términos de condiciones laborales y remuneración no siempre se cumplen, lo que puede generar una percepción de desajuste entre la formación adquirida y las oportunidades reales del entorno laboral.

Por su parte, el modelo ecológico permite interpretar estos resultados considerando la interacción de distintos niveles. En el nivel individual, la satisfacción laboral se relaciona con las expectativas personales y la percepción del logro

profesional; en el nivel institucional, influyen las condiciones de trabajo, el clima laboral y el reconocimiento dentro de las organizaciones; y en el nivel estructural, factores como la oferta laboral, las políticas de empleo y las condiciones económicas del país condicionan la calidad del empleo disponible.

Los resultados cuantitativos se ven reforzados por la información cualitativa obtenida en las entrevistas. La participante E1 señala que, aunque se encuentra trabajando en su área, existen limitaciones relacionadas con el reconocimiento profesional, las condiciones del espacio de trabajo y la remuneración, lo cual afecta su nivel de satisfacción laboral. De manera similar, la participante E2 menciona que, si bien su nivel de satisfacción es positivo en términos de desarrollo profesional, reconoce que existen desigualdades en la remuneración dentro del mismo campo laboral, lo que evidencia que no todos los profesionales acceden a las mismas condiciones. En concordancia, los casos E3 y E4 permiten sostener que la satisfacción laboral de los graduados se encuentra condicionada por la estabilidad, las oportunidades de crecimiento y el reconocimiento institucional, aspectos que no siempre se garantizan en el contexto laboral.

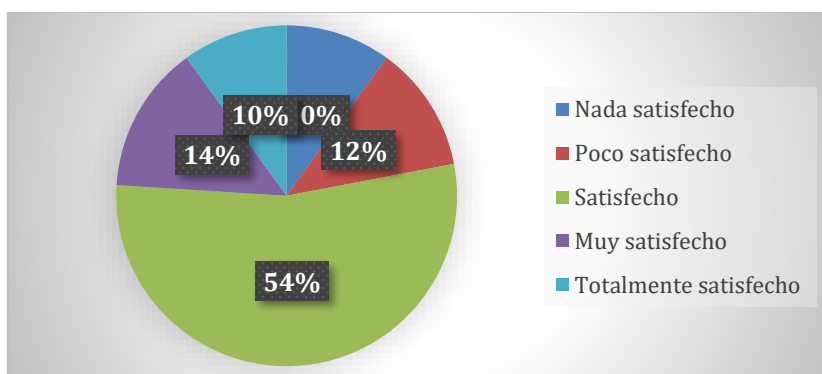
En conjunto, los resultados evidencian que la satisfacción laboral de los graduados de Trabajo Social se sitúa en un nivel medio, caracterizado por la existencia de empleo, pero con limitaciones en la calidad del mismo. La triangulación entre los datos cuantitativos, la teoría del capital humano, el modelo ecológico y las entrevistas permite comprender que la inserción laboral no solo implica acceder a un empleo, sino también alcanzar condiciones que garanticen el bienestar profesional y el desarrollo integral de los graduados.

*Tabla 4 Social en el contexto laboral actual?*

<b>Nada satisfecho</b>	<b>Poco satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Muy satisfecho</b>	<b>Totalmente satisfecho</b>
5	6	27	7	5

*Nota.* Satisfecho se encuentra con la valoración de la profesión de TS en el contexto laboral actual. Elaboración Propia

Figura 4 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la valoración de la profesión de Trabajo Social en el contexto laboral actual?



Nota. Elaboración Propia

## Resultados

El análisis de la Tabla 5 y del Gráfico 4 permite examinar el nivel de satisfacción de los graduados de Trabajo Social respecto a la valoración de su profesión en el contexto laboral actual. Los resultados evidencian que la mayoría de los participantes se ubica en la categoría de satisfecho, con 27 casos, equivalente al 54 %, seguido de quienes se consideran muy satisfechos con 7 participantes (14 %) y totalmente satisfechos con 5 casos (10 %). Por otro lado, 6 graduados (12 %) manifestaron estar poco satisfechos, mientras que 5 participantes (10 %) indicaron no estar satisfechos con la valoración de su profesión.

Desde una perspectiva analítica, estos resultados reflejan que, si bien existe una percepción mayoritariamente positiva en relación con la valoración del Trabajo Social, aún persisten sectores de profesionales que consideran que su labor no es plenamente reconocida dentro del ámbito laboral. Este comportamiento sugiere la coexistencia de avances en el reconocimiento profesional junto con limitaciones estructurales que afectan la visibilidad y posicionamiento de la disciplina en determinados contextos.

Este hallazgo puede interpretarse desde la teoría del capital humano, en la medida en que los profesionales han invertido en su formación académica con la expectativa de obtener reconocimiento y mejores oportunidades laborales; sin embargo, cuando el entorno laboral no valora adecuadamente sus competencias, se genera una percepción de subvaloración del ejercicio profesional. En este

sentido, la valoración social y organizacional del Trabajo Social se convierte en un elemento clave que incide en la motivación y en la percepción de logro profesional.

Desde el modelo ecológico, estos resultados se explican a partir de la interacción de distintos niveles. En el nivel individual, la percepción de valoración está relacionada con la autoestima profesional y el reconocimiento personal del rol desempeñado; en el nivel institucional, influyen factores como el reconocimiento dentro de las organizaciones, la claridad de funciones y la integración en equipos interdisciplinarios; y en el nivel estructural, se evidencian limitaciones asociadas al desconocimiento del rol del trabajador social y a la escasa valorización de la profesión en ciertos sectores del mercado laboral.

La información cualitativa obtenida en las entrevistas respalda estos resultados. La participante E1 señala que, en su experiencia, el trabajo social no siempre es reconocido dentro de las instituciones, siendo percibido en ocasiones como un rol secundario, lo que afecta la valoración profesional. Por su parte, la participante E2 menciona que, aunque en ciertos espacios como el sector salud existe un mayor reconocimiento del trabajo social, aún persisten desigualdades en la valoración y en las condiciones laborales entre profesionales del mismo campo. En concordancia, los casos E3 y E4 permiten sostener que la valoración de la profesión varía según el contexto institucional y el nivel de conocimiento que tengan las organizaciones sobre el rol del trabajador social.

En conjunto, los resultados evidencian que la valoración de la profesión de Trabajo Social en el contexto laboral actual presenta una tendencia positiva, pero no homogénea. La triangulación entre los datos cuantitativos, la teoría del capital humano, el modelo ecológico y los testimonios de las entrevistas permite comprender que la percepción de valoración profesional depende tanto de las competencias individuales como de factores institucionales y estructurales, los cuales influyen directamente en el reconocimiento, la visibilidad y el posicionamiento del Trabajo Social en el mercado laboral.

#### **4.2.2 Resultados de Objetivo específico 2**

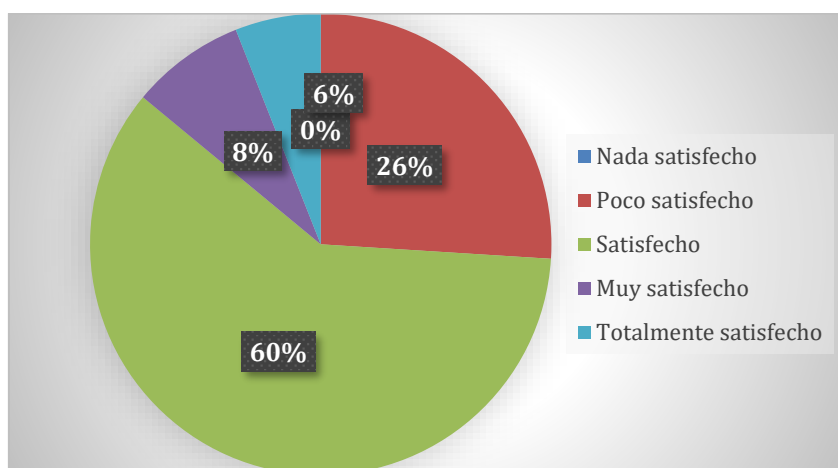
Describir los desafíos y oportunidades que enfrentan los graduados de la carrera de Trabajo Social en su inserción al mercado laboral

Tabla 5 ¿Ha tenido oportunidades de crecimiento profesional (capacitaciones, ascensos, especializaciones) en su actual empleo?

Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho
0	13	30	4	3

Nota: Tipo de oportunidades de crecimiento profesional ha obtenido en su actual empleo. Elaboración propia

Figura 5 ¿Ha tenido oportunidades de crecimiento profesional (capacitaciones, ascensos, especializaciones) en su actual empleo?



Nota. Elaboración Propia

## Resultado

El análisis de la Tabla 5 y del Gráfico 5 permite examinar las oportunidades de crecimiento profesional que han tenido los graduados de la carrera de Trabajo Social en su empleo actual. Los resultados evidencian que la mayoría de los participantes se ubica en la categoría de satisfecho, con 30 casos, equivalente al 60 %, seguido por quienes se consideran poco satisfechos con 13 participantes (26 %). En menor proporción, 4 graduados (8 %) manifestaron estar muy satisfechos, mientras que 3 participantes (6 %) indicaron estar totalmente satisfechos. Es importante destacar que no se registran casos en la categoría de nada satisfecho, lo que sugiere que, en términos generales, los graduados han tenido algún nivel de oportunidad de desarrollo profesional.

Desde una perspectiva analítica, estos resultados reflejan que, aunque existen oportunidades de crecimiento dentro del ámbito laboral, estas no se presentan de manera homogénea ni suficientemente fortalecida en todos los casos. El predominio del nivel “satisfecho” indica una percepción moderadamente positiva,

pero el porcentaje significativo de participantes “poco satisfechos” evidencia que aún existen limitaciones en el acceso a capacitaciones, ascensos o procesos de especialización dentro de las instituciones.

Este comportamiento puede interpretarse desde la teoría del capital humano, la cual plantea que la formación continua y el desarrollo de competencias son elementos fundamentales para mejorar la empleabilidad y la proyección profesional. En este sentido, los resultados sugieren que aquellos graduados que acceden a procesos de capacitación y especialización logran mayores niveles de satisfacción, mientras que quienes no cuentan con estas oportunidades experimentan limitaciones en su crecimiento laboral.

Desde el modelo ecológico, estos resultados pueden explicarse a partir de la interacción de distintos niveles. En el nivel individual, el desarrollo profesional depende de la iniciativa personal, la motivación y la búsqueda constante de formación; en el nivel institucional, influyen las políticas de capacitación, promoción interna y reconocimiento del talento humano dentro de las organizaciones; y en el nivel estructural, las condiciones del mercado laboral y la disponibilidad de programas de formación continua condicionan las oportunidades reales de crecimiento.

La información cualitativa obtenida en las entrevistas respalda estos hallazgos. La participante E2 señala que su crecimiento profesional ha estado vinculado directamente con la formación continua y la experiencia adquirida, lo que le permitió alcanzar un cargo de liderazgo dentro del área de Trabajo Social. Sin embargo, también reconoce que no todos los profesionales tienen acceso a las mismas oportunidades de desarrollo, evidenciando desigualdades dentro del campo laboral. Por su parte, la participante E1 menciona que las oportunidades de crecimiento pueden verse limitadas por factores contextuales y por la escasa disponibilidad de espacios para el desarrollo profesional en ciertos entornos. En concordancia, los casos E3 y E4 permiten sostener que el acceso a oportunidades de crecimiento depende tanto de las capacidades individuales como de las condiciones institucionales que facilitan o restringen estos procesos.

En conjunto, los resultados evidencian que las oportunidades de crecimiento profesional constituyen un factor clave en la experiencia laboral de los graduados

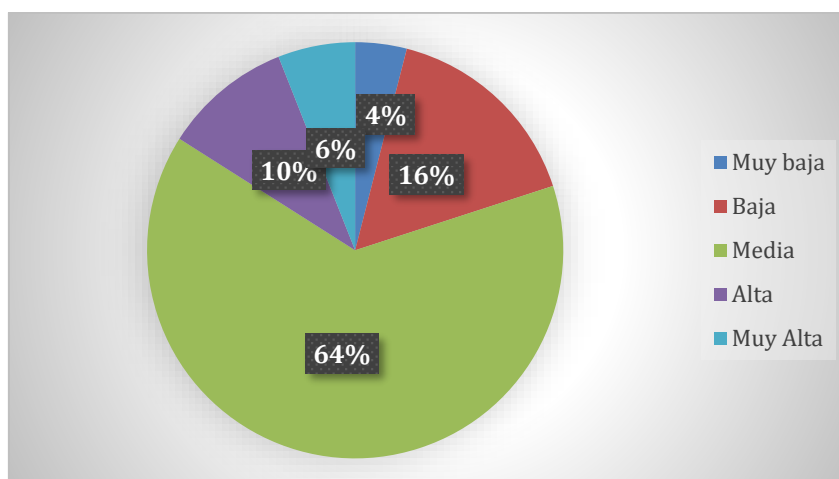
de Trabajo Social. La triangulación entre los datos cuantitativos, la teoría del capital humano, el modelo ecológico y las entrevistas permite comprender que el desarrollo profesional no depende únicamente del esfuerzo individual, sino de una interacción compleja entre factores personales, institucionales y estructurales que condicionan las posibilidades de capacitación, ascenso y especialización en el ámbito laboral.

*Tabla 6 ¿Como evalúa la estabilidad laboral de su profesión?*

<b>Muy baja</b>	<b>Baja</b>	<b>Media</b>	<b>Alta</b>	<b>Muy Alta</b>
2	8	32	5	3

**Nota.** estabilidad laboral de su profesión Trabajo Social. Elaboración propia

*Figura 6 ¿Como evalúa la estabilidad laboral de su profesión?*



**Nota.** Elaboración Propia

### **Resultados**

El análisis de la Tabla 6 y del Gráfico 6 permite evaluar la percepción de los graduados de Trabajo Social respecto a la estabilidad laboral de su profesión. Los resultados evidencian que la mayoría de los participantes se ubica en el nivel medio, con 32 casos, equivalente al 64 %, seguido por quienes consideran que la estabilidad es baja, con 8 participantes (16 %). En menor proporción, 5 graduados (10 %) perciben una estabilidad alta, mientras que 3 participantes (6 %) la consideran muy alta y 2 casos (4 %) la califican como muy baja.

Desde una interpretación analítica, estos resultados reflejan que la estabilidad laboral en el campo del Trabajo Social es percibida predominantemente como moderada, lo que sugiere la existencia de ciertas condiciones que permiten

la permanencia en el empleo, pero que no garantizan una seguridad laboral plena. Este comportamiento evidencia una percepción de incertidumbre relativa, en la que los profesionales reconocen oportunidades de inserción, pero al mismo tiempo identifican limitaciones en la continuidad, estabilidad contractual y proyección a largo plazo.

Este hallazgo puede explicarse desde la teoría del capital humano, la cual plantea que la estabilidad laboral no depende únicamente del nivel de formación, sino también de la capacidad del individuo para adaptarse, actualizar sus competencias y mantenerse competitivo dentro del mercado laboral. En este sentido, la percepción de estabilidad media puede estar asociada a la necesidad constante de formación continua para sostener la empleabilidad en un entorno cambiante.

Desde el modelo ecológico, la estabilidad laboral puede analizarse en distintos niveles. En el nivel individual, influyen factores como la experiencia, las habilidades y la capacidad de adaptación del profesional; en el nivel institucional, las condiciones contractuales, las políticas de empleo y la estabilidad organizacional determinan la permanencia en el trabajo; y en el nivel estructural, las dinámicas del mercado laboral, la disponibilidad de plazas y las condiciones económicas del país condicionan las oportunidades de estabilidad a largo plazo.

La información cualitativa obtenida en las entrevistas respalda estos resultados. La participante E2 señala que, si bien ha logrado estabilidad laboral en el sector salud, reconoce que el acceso a puestos estables, especialmente en el ámbito público, es limitado y altamente competitivo. Por su parte, la participante E1 menciona que las oportunidades laborales pueden ser inestables dependiendo del contexto geográfico y de la disponibilidad de empleo, lo que influye en la percepción de seguridad laboral. En concordancia, los casos E3 y E4 permiten sostener que la estabilidad laboral en Trabajo Social depende en gran medida de factores externos, como las políticas institucionales y la demanda del mercado, más que de condiciones individuales exclusivamente.

En conjunto, los resultados evidencian que la estabilidad laboral de los graduados de Trabajo Social se caracteriza por un nivel intermedio, en el que coexisten oportunidades de permanencia con condiciones de incertidumbre. La triangulación entre los datos cuantitativos, la teoría del capital humano, el modelo ecológico y las entrevistas permite comprender que la estabilidad laboral no es un

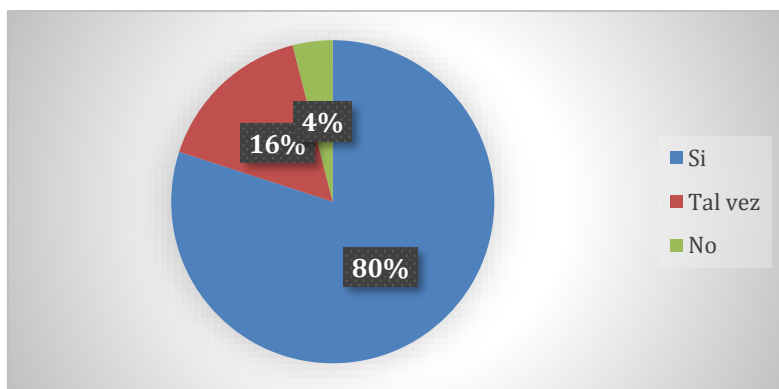
elemento garantizado, sino un proceso condicionado por la interacción de factores personales, institucionales y estructurales que inciden en la trayectoria profesional de los graduados.

*Tabla 7 Recomendaría la carrera de trabajo social a futuros estudiantes*

Si	Tal vez	No
40	8	2

**Nota.** recomendaciones sobre la carrera de trabajo social a futuros estudiantes. *Elaboración Propia*

*Figura 7 Recomendaría la carrera de trabajo social a futuros estudiantes*



**Nota.** *Elaboración Propia*

## **Resultados**

El análisis de la Tabla 7 y del Gráfico 7 permite examinar la percepción de los graduados respecto a la recomendación de la carrera de Trabajo Social a futuros estudiantes. Los resultados evidencian que la gran mayoría de los participantes, correspondiente a 40 casos (80 %), manifestó que sí recomendaría la carrera, mientras que 8 graduados (16 %) indicaron que tal vez lo harían y únicamente 2 participantes (4 %) señalaron que no la recomendarían.

Desde una perspectiva analítica, estos resultados reflejan una valoración globalmente positiva de la carrera, lo cual resulta significativo si se considera que, en apartados anteriores, los graduados identificaron diversas limitaciones en su proceso de inserción laboral, tales como la competencia en el mercado, las condiciones laborales y la estabilidad. Este comportamiento sugiere que, a pesar de los desafíos identificados, los profesionales reconocen el valor formativo, social y humano de la carrera, lo que influye en su disposición a recomendarla.

Este hallazgo puede interpretarse desde la teoría del capital humano, en la medida en que los graduados perciben que la formación en Trabajo Social les ha permitido desarrollar competencias, habilidades y conocimientos que trascienden el ámbito laboral, contribuyendo a su crecimiento personal y profesional. En este sentido, la recomendación de la carrera no se fundamenta únicamente en las condiciones del mercado laboral, sino también en el valor intrínseco de la formación recibida.

Desde el modelo ecológico, esta percepción puede analizarse en distintos niveles. En el nivel individual, la recomendación se vincula con la satisfacción personal, la vocación y el sentido de realización profesional; en el nivel institucional, influye la calidad de la formación académica y la experiencia educativa; y en el nivel estructural, aunque existen limitaciones en el mercado laboral, estas no anulan la percepción positiva de la profesión como una disciplina con impacto social relevante.

La información cualitativa obtenida en las entrevistas respalda estos resultados. La participante E2 destaca que el Trabajo Social es una carrera que no solo forma profesionales, sino que también fortalece valores, habilidades interpersonales y el compromiso social, lo que la convierte en una opción significativa para quienes tienen vocación de servicio. De igual manera, la participante E1 señala que, a pesar de las dificultades en el ámbito laboral, la carrera le ha permitido desarrollarse personal y profesionalmente, lo que influye en su valoración positiva. En concordancia, los casos E3 y E4 permiten sostener que la recomendación de la carrera está asociada no solo a las oportunidades laborales, sino también al impacto social y al crecimiento integral que ofrece la profesión.

En conjunto, los resultados evidencian que la carrera de Trabajo Social es altamente valorada por sus egresados, quienes, a pesar de reconocer los desafíos del mercado laboral, mantienen una percepción positiva sobre su formación y su rol en la sociedad. La triangulación entre los datos cuantitativos, la teoría del capital humano, el modelo ecológico y las entrevistas permite comprender que la recomendación de la carrera se fundamenta en una valoración integral que combina aspectos profesionales, personales y sociales, consolidando al Trabajo Social como una disciplina significativa dentro del ámbito académico y laboral.

### **4.3 Discusión de los resultados**

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten comprender que la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social constituye un proceso complejo, determinado por la interacción de múltiples factores individuales, institucionales y estructurales. En este sentido, los hallazgos evidencian que, si bien existe acceso al empleo en determinados sectores, persisten limitaciones relacionadas con la calidad del trabajo, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

En relación con el primer objetivo, orientado a identificar los factores que influyen en la inserción laboral, se encontró que elementos como la experiencia previa, las competencias personales, la formación académica y las condiciones del mercado laboral desempeñan un papel determinante. Estos resultados coinciden con lo planteado por la teoría del capital humano, la cual sostiene que la acumulación de conocimientos y habilidades incrementa las posibilidades de empleabilidad; sin embargo, los hallazgos evidencian que la formación académica, por sí sola, no garantiza el acceso inmediato al empleo, especialmente en contextos donde la oferta laboral es limitada o altamente competitiva.

Asimismo, desde el modelo ecológico, se confirma que la inserción laboral no depende exclusivamente del individuo, sino de la interacción entre diferentes niveles del entorno. En el nivel individual, las habilidades como la comunicación, la empatía y la resolución de conflictos resultan claves para el acceso al empleo, tal como se evidenció en las entrevistas. En el nivel institucional, se identificaron limitaciones en la articulación entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral, lo que genera brechas entre la teoría y la práctica. Finalmente, en el nivel estructural, factores como la competencia laboral, la disponibilidad de plazas y las condiciones económicas influyen directamente en las oportunidades de inserción.

En cuanto al segundo objetivo, relacionado con los desafíos y oportunidades en la inserción laboral, los resultados evidencian que los graduados enfrentan principalmente barreras como la falta de experiencia, la alta competencia en el mercado laboral y la limitada oferta de empleo en ciertos sectores. No obstante, también se identifican oportunidades en áreas como salud, educación y trabajo social laboral, lo que confirma que el campo profesional continúa en expansión, aunque de manera desigual. Estos hallazgos reflejan que la inserción laboral no es

un proceso lineal, sino dinámico, en el que coexisten limitaciones y posibilidades de desarrollo.

Por otra parte, los resultados relacionados con la satisfacción laboral evidencian que la mayoría de los graduados se ubica en niveles intermedios, lo que indica que, aunque han logrado insertarse en el mercado laboral, las condiciones de empleo no siempre cumplen con sus expectativas. Este comportamiento se relaciona con factores como la remuneración, el reconocimiento profesional y el clima laboral, aspectos que influyen directamente en el bienestar del profesional. En este sentido, se confirma lo señalado por Canto (2020), quien sostiene que la satisfacción laboral depende no solo del acceso al empleo, sino de la calidad del mismo.

De igual manera, la percepción sobre la estabilidad laboral se sitúa en un nivel medio, lo que evidencia una sensación de incertidumbre en la continuidad del empleo. Este resultado se explica desde el modelo ecológico, particularmente en el nivel estructural, donde las condiciones del mercado laboral y las políticas de empleo condicionan la estabilidad de los profesionales. Asimismo, se evidencia que la estabilidad no depende únicamente de las competencias individuales, sino de factores externos que escapan al control del profesional.

En cuanto a las oportunidades de crecimiento profesional, los resultados muestran una valoración moderadamente positiva, lo que indica que, si bien existen posibilidades de capacitación y desarrollo, estas no son equitativas para todos los graduados. Este hallazgo refuerza la idea de que el desarrollo profesional depende tanto del esfuerzo individual como de las condiciones institucionales que facilitan o limitan el acceso a procesos de formación continua y promoción laboral.

Finalmente, a pesar de los desafíos identificados, la mayoría de los graduados recomienda la carrera de Trabajo Social, lo que evidencia una valoración positiva de la formación recibida y del impacto social de la profesión. Este resultado sugiere que la percepción de la carrera trasciende las condiciones del mercado laboral, destacando su aporte al desarrollo personal y al compromiso social.

En síntesis, la discusión de los resultados permite concluir que la inserción laboral de los graduados de Trabajo Social no puede ser entendida desde una perspectiva reduccionista, sino como un fenómeno multidimensional en el que intervienen factores personales, académicos, institucionales y estructurales. La triangulación entre los datos empíricos, la teoría del capital humano, el modelo

ecológico y las evidencias cualitativas permite construir una comprensión integral del fenómeno, evidenciando la necesidad de fortalecer la vinculación entre la educación superior y el mercado laboral, así como de generar políticas que favorezcan la empleabilidad y el desarrollo profesional de los graduados.

## **CAPÍTULO 5**

### **CONCLUSIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

En función de los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluye que la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social constituye un proceso complejo, determinado por la interacción de factores personales, académicos, institucionales y estructurales. En este sentido, se evidencia que el acceso al empleo no depende únicamente de la formación académica, sino de un conjunto de condiciones que influyen en la trayectoria profesional de los graduados.

En relación con el primer objetivo específico, se determinó que los principales factores que influyen en la experiencia de inserción laboral son la experiencia previa, las competencias personales —como la comunicación, la empatía y la resolución de problemas—, la formación académica y las condiciones del mercado laboral. Estos hallazgos confirman que, aunque la educación superior constituye una base fundamental, la falta de experiencia y la alta competencia laboral representan barreras significativas para los graduados, especialmente en las etapas iniciales de su vida profesional.

Asimismo, se concluye que existe una brecha entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral, evidenciada en las dificultades que enfrentan los graduados al momento de aplicar conocimientos teóricos en contextos prácticos. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los procesos de vinculación entre la universidad y el entorno laboral, a fin de mejorar la preparación profesional y facilitar la transición hacia el empleo.

En cuanto al segundo objetivo específico, se concluye que los graduados enfrentan diversos desafíos, entre los que destacan la alta competencia en el mercado laboral, la limitada oferta de empleo en ciertos sectores y la inestabilidad laboral. No obstante, también se identifican oportunidades en áreas como salud, educación y trabajo social laboral, así como en la formación continua y la especialización, las cuales permiten mejorar las posibilidades de inserción y desarrollo profesional.

Por otra parte, se concluye que la satisfacción laboral de los graduados se sitúa en un nivel intermedio, lo que indica que, aunque han logrado insertarse en el mercado laboral, las condiciones de empleo no siempre cumplen con sus expectativas. Factores como la remuneración, el reconocimiento profesional y el clima laboral influyen directamente en la percepción del bienestar laboral, evidenciando la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en el campo del Trabajo Social.

De igual manera, la estabilidad laboral es percibida como moderada, lo que refleja la existencia de incertidumbre en la permanencia del empleo. Este resultado pone en evidencia que la inserción laboral no garantiza estabilidad a largo plazo, debido a la influencia de factores estructurales como las condiciones del mercado laboral y las políticas de empleo.

En relación con el desarrollo profesional, se concluye que, aunque existen oportunidades de crecimiento, estas no son equitativas para todos los graduados, lo que genera diferencias en el acceso a capacitaciones, ascensos y procesos de especialización. Este hallazgo resalta la importancia de promover políticas institucionales que favorezcan el desarrollo profesional continuo.

Finalmente, se concluye que, a pesar de las limitaciones identificadas, la mayoría de los graduados recomienda la carrera de Trabajo Social, lo que evidencia una valoración positiva de la formación recibida y del impacto social de la profesión. Este resultado refleja que la percepción de la carrera trasciende las condiciones del mercado laboral, destacando su aporte al desarrollo personal, profesional y social.

En síntesis, los resultados de la investigación permiten afirmar que la inserción laboral de los graduados de Trabajo Social debe ser comprendida desde un enfoque integral, en el que la teoría del capital humano explica la importancia de la formación y las competencias, mientras que el modelo ecológico permite analizar la influencia del entorno en las oportunidades laborales. Esta integración teórica evidencia que el acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral dependen de la interacción de múltiples factores, lo que plantea la necesidad de fortalecer la articulación entre la educación superior, el mercado laboral y las políticas públicas orientadas al empleo.

## **5.2 Recomendaciones**

En función de los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones orientadas a fortalecer la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social, considerando la participación de las instituciones de educación superior, los organismos empleadores y los propios profesionales.

En primer lugar, se recomienda a las instituciones de educación superior fortalecer la articulación entre la formación académica y el entorno laboral, mediante el diseño de programas curriculares que integren de manera efectiva la teoría y la práctica. En este sentido, resulta fundamental ampliar y mejorar las prácticas preprofesionales, promoviendo experiencias reales de intervención que permitan a los estudiantes desarrollar competencias aplicadas antes de su egreso.

Asimismo, se sugiere a las universidades establecer mecanismos permanentes de vinculación con el sector productivo e institucional, a través de convenios estratégicos con organizaciones públicas y privadas, con el fin de generar oportunidades de empleo para los graduados. Esta articulación permitirá reducir la brecha identificada entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral.

En segundo lugar, se recomienda a las instituciones empleadoras reconocer y fortalecer el rol del profesional en Trabajo Social, garantizando condiciones laborales dignas, estabilidad y oportunidades de crecimiento profesional. En este sentido, se sugiere implementar políticas de capacitación continua, promoción interna y reconocimiento del desempeño, que contribuyan al desarrollo integral de los trabajadores sociales dentro de las organizaciones.

De igual manera, se recomienda a los organismos públicos y privados cumplir con la normativa vigente en cuanto a la incorporación de profesionales en Trabajo Social, especialmente en aquellos espacios donde su intervención resulta necesaria, lo que permitirá ampliar las oportunidades laborales y mejorar la cobertura de atención social.

En tercer lugar, se recomienda a los graduados y futuros profesionales de Trabajo Social fortalecer de manera continua sus competencias personales y profesionales, especialmente en áreas como la comunicación, la resolución de conflictos y la intervención social. Asimismo, se destaca la importancia de la formación continua, la especialización y la actualización permanente, como

estrategias clave para mejorar la empleabilidad y la competitividad en el mercado laboral.

De igual forma, se sugiere a los profesionales desarrollar una proyección clara de su perfil laboral, identificando áreas de especialización que les permitan diferenciarse dentro del campo profesional, así como fortalecer redes de contacto que faciliten su inserción y desarrollo en el ámbito laboral.

Finalmente, se recomienda a los organismos gubernamentales diseñar e implementar políticas públicas orientadas a la generación de empleo y al fortalecimiento del campo profesional del Trabajo Social, promoviendo la inclusión de estos profesionales en distintos sectores, especialmente en áreas sociales prioritarias. Asimismo, se sugiere impulsar programas de empleo juvenil y profesional que faciliten la transición de los graduados hacia el mercado laboral.

En síntesis, la implementación de estas recomendaciones permitirá contribuir al mejoramiento de la inserción laboral de los graduados de Trabajo Social, favoreciendo no solo el acceso al empleo, sino también la calidad, estabilidad y desarrollo profesional dentro del mercado laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abifandi, J. (2022). *Inclusión social, discriminación e inserción laboral en Ecuador*.  
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8810159>
- Abifandi, J. (2022). *Inclusión social, discriminación e inserción laboral en Ecuador*.  
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8810159>
- Álava, L. (2020). *Trabajo social y discapacidad: intervención desde el departamento de calificación del Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/573/904>
- Alava, M. (2022). *Inserción laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a22v43n09/a22v43n09p01.pdf>
- Alvarez, N. (2022). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción de la vida de un egresado de trabajo social*. Obtenido de [https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/78717/TSG\\_V12\\_2022\\_1.5%20%c3%81lvarez%20y%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/78717/TSG_V12_2022_1.5%20%c3%81lvarez%20y%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarez, Y. (2021). *Abordajes investigativos de los últimos diez años realizados en el contexto latinoamericano acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad mental en las organizaciones empresariales*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/c6934e03-e487-4bdf-8cba-b92fa8888779/content>
- Anabalón, A. (2023). *Competencias emocionales en la formación de profesionales en trabajo social*. Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442023000200891&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442023000200891&script=sci_arttext)
- Arteaga, A. (2020). *La dimensión sociolaboral de la responsabilidad social empresarial y las empresas transnacionales ¿Un binomio imperfecto?*  
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6950450>
- Avila, G. (2021). *Diagnóstico social en trabajo social*. Obtenido de <https://www.margen.org/suscri/margen100/Avila-100.pdf>

- Avila, G. (2021). *Diagnóstico social en trabajo social: conceptos clave y metodología para su elaboración*. Obtenido de <https://www.margen.org/suscri/margen100/Avila-100.pdf>
- Ballina, F. (Junio de 2021). *¿Hacia una teoría de la administración en América Latina?* Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/enec/v31n58/2619-6573-enec-31-58-86.pdf>
- Barbecho, D. (2020). *Principales Factores que influyen en la inserción al Empleo Adecuado en la ciudad de Quito año 2018*. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/81790712-99db-461b-a334-f36aedb7d247/content>
- Becerra, M. F. (29 de Abril de 2021). *Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores economicos en Ecuador*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Edwin-Valencia/publication/352552496\\_Analisis\\_del\\_desempleo\\_durante\\_la\\_pandemia\\_COVID-19\\_y\\_el\\_impacto\\_en\\_diferentes\\_sectores\\_economicos\\_del\\_Ecuador/links/613640712b40ec7d8bed3981/Analisis-del-desempleo-durante-la-pande](https://www.researchgate.net/profile/Edwin-Valencia/publication/352552496_Analisis_del_desempleo_durante_la_pandemia_COVID-19_y_el_impacto_en_diferentes_sectores_economicos_del_Ecuador/links/613640712b40ec7d8bed3981/Analisis-del-desempleo-durante-la-pande)
- Bernal, J. (2022). *Análisis de los principales indicadores del mercado laboral y las ramas de ocupación en el Ecuador*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3151>
- BOSQUEZ MOREIRA, N. G. (20 de Diciembre de 2022). *Educación en valores para La convivencia familiar: desde la mirada axiológica del Trabajador Social*. Obtenido de <https://perspectivas.unermb.web.ve/index.php/Perspectivas/article/view/375/527>
- Bravo, C. (2025). *Labour Informality Among Professionals with Higher Education in Guayaquil Causes and Effects*. Obtenido de <https://jcascc.com/index.php/jcascc/article/view/2310/568>
- Canto, A. (2020). *Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social*. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Fernandez-45/publication/361533522\\_Escala\\_de\\_Likert\\_Una\\_alternativa\\_para\\_elaborar\\_e\\_interpretar\\_un\\_instrumento\\_de\\_percepcion\\_social/links/62b736d0d49f803365b96810/Escala-de-Likert-Una-alternativa-para-elaborar-](https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Fernandez-45/publication/361533522_Escala_de_Likert_Una_alternativa_para_elaborar_e_interpretar_un_instrumento_de_percepcion_social/links/62b736d0d49f803365b96810/Escala-de-Likert-Una-alternativa-para-elaborar-)

Carrera, A. (2022). *Factores de discriminación en los procesos de selección*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8806/1/T3855-MGTH-Carrera-Factores.pdf>

Chamba, Y. (2023). *Inserción Laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/325de6ee-64fa-422c-82aa-10bbb17e1448/content>

Chavez, G. (2020). *Un aporte al perfil profesional del Trabajador Social de la Universidad Técnica de Manabí*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS%20TRABAJO%20SOCIAL%20-%20Talento%20Humano%202025/Dialnet-VinculacionConLaSociedad-7756391.pdf>

Cobeña, P. (2025). *El Desempleo y el Índice de Pobreza en el Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9787216>

Colomo, E. (2020). *Percepción docente sobre la gamificación de la evaluación en la asignatura de Historia en educación secundaria*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000400233&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000400233&script=sci_arttext)

Corcino, F. (2021). *El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066115004/586066115004.pdf>

Cordero, V. (2020). *ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE BECAS SENESCYT PARA POSGRADOS EN EL EXTERIOR Y EL ACCESO AL MERCADO LABORAL DE SUS BENEFICIARIOS*. Obtenido de

<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/588916ae-1fbd-43da-a932-dc15b401aeeec/content>

Cuadros, D. (Junio de 2025). *Rediseño de perfiles de puestos y estrategias de crecimiento profesional orientados a la adhocracia y al mercado para mejorar la competitividad organizacional*. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/685280>

De la Cruz, C. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728>

Díaz, D. (2020). *Inserción laboral para el desarrollo profesional desde una perspectiva del desarrollo humano sostenible: desafíos y subjetividades*. Obtenido de <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/bitstream/handle/123456789/13728/T-PhD00071.pdf?sequence=2>

Díaz, J. (2023). *Satisfacción laboral : algunas consideraciones*. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/11528>

Dominguez, A. B. (2020). *Competencias y funciones profesionales un análisis aplicado a la titulación de trabajo social en la universidad de la Rioja*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-CompetenciasYFuncionesProfesionales-7528682.pdf>

Drumm, P. (2022). *La codependencia en el trabajo social y el desarrollo intercultural*. Obtenido de <https://www.jim-mission.org.uk/oldsite/jim-mission.org.uk/discussion/chaco-spanish/25-PDrumm-Codependencia.pdf>

Durkehim, E. (2021). *La división del trabajo social*. Obtenido de <https://biblioteca.inci.gov.co/handle/inci/3012>

Farro, L. (2022). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2318>

- Fernandez, T. (2021). *Nociones basicas del Trabajador Social*. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=\\_k9tEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=necesidad+de+un+trabajador+social&ots=YAP05XdfT6&sig=-AWgzpyARGH2h9Ahlw4MWyNUUXM&redir\\_esc=y#v=onepage&q=necesidad%20de%20un%20trabajador%20social&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=_k9tEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=necesidad+de+un+trabajador+social&ots=YAP05XdfT6&sig=-AWgzpyARGH2h9Ahlw4MWyNUUXM&redir_esc=y#v=onepage&q=necesidad%20de%20un%20trabajador%20social&f=false)
- Galarza, A. (2025). *Percepción de trabajadores reincorporados sobre la integración laboral*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2025000100032&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2025000100032&script=sci_arttext)
- Gallego, C. (2020). *El capital humano de la empresa*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v16n2/2539-0279-entra-16-02-70.pdf>
- Garces, F. (2021). *Talento Humano en las organizaciones* . Obtenido de <file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS%20TRABAJO%20SOCIAL%20-%20Talento%20Humano%202025/Dialnet-TalentoHumanoEnLasOrganizaciones-8890466.pdf>
- Ghiglone, F. (2021). *EL CUADRO DE MANDO INTEGRAL COMO HERRAMIENTA DE EFICIENCIA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL*. Obtenido de [https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382021000200087&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382021000200087&script=sci_arttext)
- Gomez, F. (2023). *Papel del Trabajador Social en el departamento de recursos humanos de las empresas: una aproximación conceptual al Trabajo Social Empresarial*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62533>
- Gonzales, J. (2022). *Pensamiento estratégico y reestructuración industrial*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS%20TRABAJO%20SOCIAL%20-%20Talento%20Humano%202025/Dialnet-PensamientoEstrategicoYReestructuracionIndustrial-9672184.pdf>
- Gonzales, R. (2023). *Aspectos formativos de la asistencia personal, una visión desde el Trabajo Social*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8834522>
- Grech-Santi, C. (2023). *Formacion en competencias digitales en el trabajo social de España*. Obtenido de

<https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/c0adb13b-1cf8-4e3a-8b5d-08c4d1b12fdd/content>

Guamani, J. (2025). *La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9566029>

Guillen, J. (2021). *Habilidades del Trabajador(a) Social*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28069360023/28069360023.pdf>

Guim, P. (2022). *Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS%20TRABAJO%20SOCIAL%202025/Dialnet-DesarrolloDeCompetenciasEnPracticasPreprofesionales-8598052.pdf>

Guim, P. (2022). *Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8598052>

Henriquez, L. (2021). *Análisis de los factores que favorecen la satisfacción de los graduados universitarios*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600258&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600258&script=sci_arttext)

Heredia, A. (2021). *La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS%20TRABAJO%20SOCIAL%20-%20Talento%20Humano%202025/Dialnet-LaImportanciaDeLaEvaluacionDelDesempenoDelTalentoH-8011435.pdf>

Hernandez, M. J. (2020). *Diseño y validación de la escala de apoyo a la autonomía en educación superior: relación con la competencia laboral del discente*. Obtenido de <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/25197/20000>

INEC. (2025). *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSO*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>

- Izaguirre, J. (2022). *Competencias profesionales de los graduados en negocios y la expectativa del mercado laboral en Ecuador*. Obtenido de [https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A6%3A14064566/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A155133200&crl=c&link\\_origin=scholar.google.com](https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A6%3A14064566/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A155133200&crl=c&link_origin=scholar.google.com)
- Ladino, V. (2022). *Breve aproximación documental sobre las condiciones laborales de los trabajadores de Trabajo Social en Latinoamérica y en Colombia*. Obtenido de <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/LumGent/article/view/511/284>
- Marin, F. (2021). *Gestión y liderazgo: enfoque desde una célula educativa*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/5a50d0ae-79db-4e31-bd53-4925ccf5f51c/content>
- Mendoza, A. (2023). *Rol del talento humano en las organizaciones públicas*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS%20TRABAJO%20SOCIAL%20-%20Talento%20Humano%202025/Dialnet-RolDelTalentoHumanoEnLasOrganizacionesPublicas-8953049.pdf>
- Milan, F. (2021). *La competencia emocional como predictora de la felicidad en Trabajadores Sociales*. Obtenido de <https://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v38n2/1668-7027-Interd-38-02-00274.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (Septiembre de 2025). *Código de trabajo - preguntas frecuentes*. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/09/Preguntas-Frecuentes\\_Sep2025.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/09/Preguntas-Frecuentes_Sep2025.pdf)
- Morales, C. (2021). *Determinantes del Subempleo en Ecuador. Periodo 2020*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8807511>
- Muñoz, A. (2025). *Oportunidades laborales en Ecuador: factores determinantes y tendencias del empleo 2013-2022*. Obtenido de

[https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000202001&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000202001&script=sci_arttext)

Muñoz, N. (2021). *Calificaciones y competencias de un Trabajador Social*. Obtenido de <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/d54737ae-4b31-4d4c-9994-4015f3a2fb89/content>

Muñoz, S. (Diciembre de 2021). *Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/112071107/26003968-libre.pdf?1709541228=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvaluacion\\_de\\_las\\_Competiciones\\_Laborales.pdf&Expires=1763233500&Signature=MF3uszmCIP0wamh1VyrauFSnCKwI9dOw7SpuRwEe9yFICeXVgMTx](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/112071107/26003968-libre.pdf?1709541228=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvaluacion_de_las_Competiciones_Laborales.pdf&Expires=1763233500&Signature=MF3uszmCIP0wamh1VyrauFSnCKwI9dOw7SpuRwEe9yFICeXVgMTx)

Obando, M. (2020). *CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Documents/Curso%20de%20f%C3%ADsica/2254-Art%C3%ADculo-8337-1-10-20200713.pdf>

Obando, M. (2020). *CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD*. Obtenido de [file:///C:/Users/User/Documents/Curso%20de%20f%C3%ADsica/2254-Art%C3%ADculo-8337-1-10-20200713%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Documents/Curso%20de%20f%C3%ADsica/2254-Art%C3%ADculo-8337-1-10-20200713%20(1).pdf)

Obiol, E. (2022). *ensamiento estratégico gerencial y su incidencia en la sostenibilidad de las PYME de Chiclayo, Perú 2020-2022*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v53n138/0120-3886-rfdcp-53-138-1f.pdf>

OIT. (2020). *Panorama Laboral de america latina*. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)

Olivar, M. (2023). *El profesional del Trabajador Social en los procesos de inserción laboral*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/62549/TFG-G6446.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pacheco, J. G. (2023). *El incremento de bandas delictivas en el Ecuador y el porte libre de armas como necesidad de protección; un análisis socio-jurídico*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/items/41855849-8d65-45de-b9c3-dcc72fdec06c>
- Palacios, W. (2023). *Conceptos y enfoques de metodología de la investigación*. Obtenido de <https://repositorio.ufps.edu.co/entities/publication/adb0201b-0cf3-4558-9833-8b1edea5d098>
- Pastor, E. (01 de Julio de 2021). *Compromisos, dilemas y desafíos del Trabajo Social*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prsp/n32/2389-993X-prsp-32-1.pdf>
- Pazmay, S. (2020). *El Ecuador, Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021 Toda una Vida, Derechos y Sociedad*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8638175>
- Perez, H. (2022). *¿Qué habilidades requieren los universitarios para generar competitividad laboral?* Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Hugo-Perez-Maldonado-2/publication/378825390\\_Que\\_habilidades\\_requieren\\_los\\_universitarios\\_para\\_generar\\_competitividad\\_laboral/links/65eb6a17b7819b433bea0859/Que-habilidades-requieren-los-universitarios-para-generar-com](https://www.researchgate.net/profile/Hugo-Perez-Maldonado-2/publication/378825390_Que_habilidades_requieren_los_universitarios_para_generar_competitividad_laboral/links/65eb6a17b7819b433bea0859/Que-habilidades-requieren-los-universitarios-para-generar-com)
- Perez, M. y. (2021). *Tecnología y educación en tiempos de cambio*. Obtenido de [https://www.umaeditorial.uma.es/libro/tecnologia-y-educacion-en-tiempos-de-cambio\\_2593/](https://www.umaeditorial.uma.es/libro/tecnologia-y-educacion-en-tiempos-de-cambio_2593/)
- Pesuto, C. (2023). *APORTES A LA REDEFINICIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL EN RELACIONES INTERNACIONALES ANTE DESAFÍOS DE LA INSERCIÓN LABORAL*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/120582980/MARTINEZ\\_C.\\_y\\_PESUTO\\_C.\\_2023\\_Neiba\\_-libre.pdf?1735842181=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAPORTES\\_A\\_LA\\_REDEFINICION\\_D\\_EL\\_PERFIL\\_PRO.pdf&Expires=1770336669&Signature=CfHG7oDdf06T-mw2f0ITDP1kV](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/120582980/MARTINEZ_C._y_PESUTO_C._2023_Neiba_-libre.pdf?1735842181=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAPORTES_A_LA_REDEFINICION_D_EL_PERFIL_PRO.pdf&Expires=1770336669&Signature=CfHG7oDdf06T-mw2f0ITDP1kV)

- Pino, E. (2022). *La Neurociencia Social como Herramienta para el Desarrollo de Habilidades Socioemocionales*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS%20TRABAJO%20SOCIAL%20-%20Talento%20Humano%202025/Dialnet-LaNeurocienciaSocialComoHerramientaParaEIDesarroll-8483036.pdf
- Quintana, B. (2020). *La competitividad y productividad en la formación profesional del estudiante de posgrado*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1406>
- Quintero, W. (2020). *The training in human capital theory: a critique about the aggregation problem*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v35n88/2448-6655-ane-35-88-239.pdf>
- Rodriguez, J. L. (2022). *El éxito de las practicas pre - profesionales*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v21n2/1729-519X-rhcm-21-02-e4151.pdf>
- Rodriguez, M. (2022). *LA PERCEPCIÓN DE LOS ALUMNOS COMO INDICADOR DE INCLUSIÓN EDUCATIVA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/706/70671774014/70671774014.pdf>
- Roha, M. (2025). *ompetencies for the Labor Market Insertion of the BT inthe UEF Francisco de Orellana-Ecuador 2025*. Obtenido de <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1895/5727>
- Romero, A. (2022). *Factores limitantes para la inserción laboral de la última década en Colombia*. Obtenido de <https://backend.uniagustiniana.edu.co/server/api/core/bitstreams/d67145a7-6115-4e70-a3f0-c04dbd967ec1/content>
- Ruiz, N. (2022). *ESTUDIO DE CAUSALIDAD ENTRE LA MIGRACIÓN Y EL SUBEMPLEO*. Obtenido de <https://identidadbolivariana.itb.edu.ec/index.php/identidadbolivariana/article/view/170/202>
- Salazar, E. (2022). *Contexto socioeconómico del subempleo en el cantón Esmeraldas-Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471686>

- Sanchez, P. (2021). *Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador*. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-76972021000100048&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-76972021000100048&script=sci_arttext)
- Santamaria, M. (2021). *Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia S.A.S de la ciudad de Barranquilla*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/entities/publication/8b9f1c5d-0ebf-4329-95b2-d142c82da93d>
- Santos, C. (2022). *Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2020*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494>
- Santos, V. (Marzo de 2023). *Acción del Trabajador Social en el ámbito educativo*. Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/843/1579>
- Sossdorf, F. (2025). *La relación a largo plazo entre la productividad y los salarios reales: evidencia para América Latina*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-37692025000200077&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-37692025000200077&script=sci_arttext)
- Tamayo, A. (Agosto de 2023). *Reflexiones desde la formación de Trabajadores Sociales en Ecuador*. Obtenido de <https://ojs2.fch.unicen.edu.ar/ojs-3.1.0/index.php/plaza-publica/article/view/1780/1617>
- Tobar, A. (2020). *Inserción laboral de las mujeres*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e26fee14-bfd4-4883-b185-8b5be0b7e00b/content>
- Torcomian, C. (2021). *Experiencia. Significados y discusiones teóricas*. Obtenido de <https://claudiatorcomian.net.ar/wp-content/uploads/2022/03/Experiencia-aprendizaje-y-subjetividad-Como-se-aprende-en-diferentes-escenarios-Digital.pdf#page=12>

- Torres, J. (2021). *Determinantes del desempleo y sus influencias sobre la pobreza*. Obtenido de <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/economica/article/view/1144/800>
- Vaca, M. (2023). *Un análisis sociohistórico del Trabajo Social de Empresa*. Obtenido de Un análisis sociohistórico del Trabajo Social de Empresa
- Vargas, F. (2021). *Desarrollo local y la gestión por competencias en los profesionales y emprendedores, Manabí Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8200237>
- Vasconcellos, F. (2025). *Teoría general del derecho*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82032292/48-160-1-PB-libre.pdf?1647028648=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeoria\\_General\\_Del\\_Derecho\\_Una\\_Vision\\_Cr.pdf&Expires=1765125310&Signature=Hk5SiMVecSx8MWiKlfsjZegt5SHY5DXcZlwrz6SINOxzGMLy77](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82032292/48-160-1-PB-libre.pdf?1647028648=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeoria_General_Del_Derecho_Una_Vision_Cr.pdf&Expires=1765125310&Signature=Hk5SiMVecSx8MWiKlfsjZegt5SHY5DXcZlwrz6SINOxzGMLy77)
- Veliz, J. (2022). *La percepción, la cognición y la interactividad*. Obtenido de <https://recimundo.com/~recimund/index.php/es/article/view/1555/1989>
- Vidal, T. (2022). *Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento*. Obtenido de <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/936>
- Villalva, C. (2020). *La competitividad y otros factores que influyen en la inserción laboral: caso de los egresados en ingeniería de sistemas de ESPOCH, Ecuador*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n39/a20v41n39p05.pdf>
- Weller, J. (2020). *El empleo en América Latina: oportunidades y desafíos*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5ce6eb0f-5e56-4853-aac4-45f4c7ee8f48/content>
- Zambrano, M. (2025). *El impacto de la educación en la empleabilidad en Ecuador*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS%20TRABAJO%20SOCIAL%20->

%20Talento%20Humano%202025/Dialnet-  
ElImpactoDeLaEducacionEnLaEmpleabilidadEnEcuador-10301333.pdf

Zayas, I. (2020). *La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones*. Obtenido de <https://mail.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

Zepeda, M. E. (junio de 2023). *Estrategias para el desarrollo de habilidades blandas a partir del aprendizaje basado en proyectos y gamificación*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v13n25/2007-7467-ride-13-25-e057.pdf>



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Orrala Rodas María José**, con C.C: # 0952650372 autora del trabajo de titulación: **Percepción sobre la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social en una Universidad Privada de la ciudad de Guayaquil en el periodo 2019-2024**, previo a la obtención del título de **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, 2 de febrero de 2026**

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

Nombre: **Orrala Rodas María José**

C.C: **0952650372**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

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

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Percepción sobre la inserción laboral de los graduados de la carrera de Trabajo Social en una Universidad Privada de la ciudad de Guayaquil en el periodo 2019-2024.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Orrala Rodas María José		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lcda. López Rodríguez, Merli Rossana Mag.		
<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>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	02 de febrero de 2026	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	79
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo Social, Graduados, Inserción Laboral.		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Trabajo, Empleo, Desafío, Esfuerzo, Profesionales, Encuesta		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>			
<p>La presente investigación tiene como fin analizar las experiencias sobre la inserción de los profesionales en la carrera de trabajo social de la facultad de jurisprudencia de una universidad privada de la ciudad de Guayaquil, al mundo laboral en nuestro país Ecuador, desde la percepción de los graduados en los periodos 2020 al 2025. La investigación se llevó a cabo por medio de información cuantitativa mediante encuestas realizadas de forma asincrónica a través de plataformas digitales para recopilar la información y comprender de forma más detallada las percepciones de los profesionales en la carrera de Trabajo social sobre los desafíos de conseguir trabajo estable y formal en el área para la que se prepararon durante su formación académica, reconociendo que en Ecuador las ofertas de empleo en el sector público y privado se encuentran en descenso. Además, en el sector privado generalmente los profesionales carecen de condiciones óptimas de trabajo y se sobrecargan.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-964191576	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:mj.orrala06@gmail.com">mj.orrala06@gmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Christopher Muñoz Sánchez		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec">crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<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>			