



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:**

---

“Inserción Laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de  
Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato”

---

Trabajo de Titulación

**AUTORA:**

Yomaira Lizeth Chamba Masache

**TUTORA:**

Lcda. Mg. Silvia Susana Torres Carillo

Ambato – Ecuador

2023

## CERTIFICADO DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular titulado “**INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES TRABAJADORES SOCIALES DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIAS Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**”, de la Sta. **YOMAIRA LIZETH CHAMBA MASACHE** egresada de la carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico que dicho trabajo se encuentra concluido y que reúne los requisitos necesarios para ser sometido a evaluación por parte del Tribunal de Grado que el H. Consejo Directivo de la Facultad Designe.

Ambato, 20 de julio del 2023



Firmado electrónicamente por:  
**SILVIA SUSANA  
TORRES CARRILLO**

.....  
**Lcda. Mg. Silvia Susana Torres Carillo**

**TUTOR DE TRABAJO INTEGRACIÓN CURRICULAR**

## AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Las opiniones, críticas, comentarios realizados en el presente trabajo de investigación: **“INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES TRABAJADORES SOCIALES DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIAS Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, le corresponde exclusivamente a mi persona, **YOMAIRA LIZETH CHAMBA MASACHE**, egresada de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certificando que el contenido del trabajo investigativo es de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 20 de julio del 2023



.....  
Yomaira Lizeth Chamba Masache

C.I. 1804840153

## DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución. Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 20 de julio del 2023



.....  
Yomaira Lizeth Chamba Masache

C.I. 1804840153

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre **“INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES TRABAJADORES SOCIALES DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIAS Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, presentado por la Sta. **YOMAIRA LIZETH CHAMBA MASACHE**, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, ..... 2023.

Para consistencia firma:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

## DEDICATORIA

*Primeramente, quiero agradecer a mi Padre celestial y a María Santísima por ser mis guías en todo este proceso y darme la gracia de ser consagrado a su corazón.*

*A mi amada Hija **Arlet** quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar ser un gran ejemplo para ella, posiblemente en este momento no entiendas mis palabras, pero cuando seas capaz, quiero que te des cuenta lo mucho que significas para mí, eres la razón por la cual me levanto cada día a esforzarme, eres mi principal motivo princesa Arlet.*

*A mi Mamita: **Auria Masache** por su amor incondicional y su gran apoyo en el proceso que daba y por cada decisión que he tomado y nunca soltarme la mano y siempre darme fuerzas para no rendirme, ya que cada consejo que me ha brindado me ha hecho mejor persona lo cual me han hecho llegar lejos y mostrarme el actuar de Dios, a mí.*

*Papito: **Mauro Chamba**, a ti, que merecías estar presente en este momento y que a pesar de todo me demostraste de lo que es capaz el gran amor de un padre y de enseñarme que aun en tu ausencia, de lo que yo puedo lograr, y quien ha sido mi refugio y consuelo del cielo.*

*A mis hermanos **Wilmer, Janeth, Victor** y **Jordy** ustedes me han sabido enseñar a esforzarme y nunca dejar a medias lo que empiezo, ustedes han sabido educarme y me han aconsejado de todas las cosas buenas y malas, y de estar cuando más los necesitaba que cada uno puso su granito para poder estar donde me encuentro, además de ser pilares fundamentales en mi vida.*

**Yomaira Lizeth Chamba Masache**

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco infinitamente a Dios por darme la inteligencia y la perseverancia para seguir de pie a pesar de mis problemas, quien no ha dejado que me desvié y ha permitido que salga adelante.*

*A toda mi familia, en especial a mi hija que ha sido mi motor y motivación para siempre salir adelante y darle lo siempre lo mejor, a la vez a mi mamita quien se ha esforzado trabajando para darme lo mejor y permitir que me convierta en una profesional, a mi hermanos y hermana por toda su paciencia, amor y apoyo incondicional en mis momentos más duros porque como siempre lo repetimos “tenemos que siempre estar más unidos que nunca como hermanos”*

*A todos los profesionales de Trabajo Social que hicieron posible mi investigación.*

*Agradezco de la manera especial a mi tutora la Lcda. Mg. Silvia Torres por su tiempo, sus enseñanzas, guía y amistad, y a todos los docentes que me acompañaron en mi etapa académica Universitaria.*

***Yomaira Lizeth Chamba Masache***

## ÍNDICE

CERTIFICADO DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	iii
DERECHOS DEL AUTOR .....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xii
RESUMEN EJECUTIVO .....	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	1
1.1    Antecedentes Investigativos .....	1
1.1.1    Situación Problemática.....	1
1.1.2    Problema Científico .....	5
1.1.3    Delimitación del Problema .....	5
1.1.4    Investigaciones previas .....	7
1.1.5    Desarrollo Teórico.....	16
1.2    Objetivos .....	26
1.2.1    Objetivo General.....	26
1.2.2    Objetivos específicos .....	26
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	27
2.1    Materiales .....	27
2.2    Métodos.....	27
2.2.1    Enfoque de la Investigación .....	27
2.2.2    Tipo de Investigación.....	27
2.2.3    Nivel de la Investigación .....	28
2.2.4    Corte de la Investigación.....	28
2.2.5    Métodos de la Investigación .....	28
2.2.6    Población.....	28
2.2.7    Muestra .....	29
2.2.8    Técnica de Recolección de Datos .....	29
2.2.9    Instrumento de Recolección de Datos .....	29
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
3.1    Resultados.....	31



<b>3.2</b>	<b>Análisis y Discusión de Los Resultados</b> .....	70
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	72
<b>4.1</b>	<b>Conclusiones</b> .....	72
<b>4.2</b>	<b>Recomendaciones</b> .....	73
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>PROPUESTA</b> .....	74
<b>5.1</b>	<b>Propuesta</b> .....	74
<b>5.1</b>	<b>Objetivo general</b> .....	76
<b>5.2</b>	<b>Objetivos específicos</b> .....	76
<b>6.1</b>	<b>Factibilidad institucional</b> .....	76
<b>6.2</b>	<b>Factibilidad económica</b> .....	77
<b>6.3</b>	<b>Factibilidad operativa</b> .....	77
<b>6.4</b>	<b>Factibilidad social</b> .....	77
<b>6.5</b>	<b>Factibilidad científico técnico</b> .....	77
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	.....	88
<b>ANEXOS</b>	.....	98
<b>Anexo 1. Operacionalización de variables</b>	.....	98
<b>Anexo 2. Validación de expertos</b>	.....	101
<b>Anexo 3. Instrumento aplicado</b>	.....	107
<b>Anexo 4. Carta compromiso</b>	.....	111

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Actividad profesional actual .....	1
<b>Tabla 2</b> Tasa de desempleo a nivel provincial, años 2021 y 2022 .....	3
<b>Tabla 3</b> Teorías vinculadas a la educación y el trabajo.....	20
<b>Tabla 4</b> Alfa de Cronbach del instrumento .....	30
<b>Tabla 5.</b> Edad .....	31
<b>Tabla 6.</b> Género .....	32
<b>Tabla 7.</b> Año de graduación de tercer nivel .....	32
<b>Tabla 8.</b> Actividad profesional actual .....	33
<b>Tabla 9.</b> Área en la que trabaja actualmente .....	34
<b>Tabla 10.</b> Tipo de empresa para la que labora.....	35
<b>Tabla 11.</b> Tipo de relación laboral actual.....	36
<b>Tabla 12.</b> Tiempo en el que se encuentra empleado .....	37
<b>Tabla 13.</b> Tiempo en el que se encuentra desempleado .....	38
<b>Tabla 14.</b> Rango de salario que percibe mensualmente .....	39
<b>Tabla 15.</b> Tamaño de la empresa.....	40
<b>Tabla 16.</b> Salario .....	41
<b>Tabla 17.</b> Ambiente de trabajo .....	42
<b>Tabla 18.</b> Carga laboral .....	43
<b>Tabla 19.</b> Horario de trabajo .....	44
<b>Tabla 20.</b> Relaciones en el entorno laboral .....	45
<b>Tabla 21.</b> Incentivos y recompensas por desempeño .....	46
<b>Tabla 22.</b> Trabajo en equipo.....	47
<b>Tabla 23.</b> Formación y capacitación continua.....	48
<b>Tabla 24.</b> Posibilidad de ascensos .....	49
<b>Tabla 25.</b> Calificación general de su trabajo actual .....	50
<b>Tabla 26.</b> Grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada....	51
<b>Tabla 27.</b> Tiempo que demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado.....	52
<b>Tabla 28.</b> Capacidad de adaptación.....	53
<b>Tabla 29.</b> Habilidades comunicativas.....	54
<b>Tabla 30.</b> Capacidad para resolver problemas .....	55

<b>Tabla 31.</b> Creatividad.....	56
<b>Tabla 32.</b> Trabajo en equipo.....	57
<b>Tabla 33.</b> Liderazgo.....	58
<b>Tabla 34.</b> Criterio para la toma de decisiones .....	59
<b>Tabla 35.</b> Relaciones interpersonales .....	60
<b>Tabla 36.</b> Dedicación.....	61
<b>Tabla 37.</b> Conocimiento de idiomas extranjeros.....	62
<b>Tabla 38.</b> Competencias para el manejo de herramientas tecnológicas .....	63
<b>Tabla 39.</b> Honestidad e integridad .....	64
<b>Tabla 40.</b> Iniciativa.....	65
<b>Tabla 41.</b> Pensamiento crítico .....	66
<b>Tabla 42.</b> Capacidad para el aprendizaje.....	67
<b>Tabla 43.</b> Indique qué dificultades ha tenido para conseguir un trabajo.....	68
<b>Tabla 44.</b> ¿A través de que medio logró su inserción laboral? .....	69

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Actividad profesional actual .....	2
<b>Gráfico 2.</b> Elementos de la inserción laboral .....	17
<b>Gráfico 3.</b> Actividad profesional actual .....	33
<b>Gráfico 4.</b> Área en la que trabaja actualmente .....	34
<b>Gráfico 5.</b> Tipo de empresa para la que labora .....	35
<b>Gráfico 6.</b> Tipo de relación laboral actual.....	36
<b>Gráfico 7.</b> Tiempo en el que se encuentra empleado .....	37
<b>Gráfico 8.</b> Tiempo en el que se encuentra desempleado .....	38
<b>Gráfico 9.</b> Rango de salario que percibe mensualmente .....	39
<b>Gráfico 10.</b> Tamaño de la empresa .....	40
<b>Gráfico 11.</b> Salario .....	41
<b>Gráfico 12.</b> Ambiente de trabajo .....	42
<b>Gráfico 13.</b> Carga laboral .....	43
<b>Gráfico 14.</b> Horario de trabajo .....	44
<b>Gráfico 15.</b> Relaciones en el entorno laboral .....	45
<b>Gráfico 16.</b> Incentivos y recompensas por desempeño .....	46
<b>Gráfico 17.</b> Trabajo en equipo.....	47
<b>Gráfico 18.</b> Formación y capacitación continua.....	48
<b>Gráfico 19.</b> Posibilidad de ascensos .....	49
<b>Gráfico 20.</b> Calificación general de su trabajo actual .....	50
<b>Gráfico 21.</b> Grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada. 51	
<b>Gráfico 22.</b> Tiempo que demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado .....	52
<b>Gráfico 23.</b> Capacidad de adaptación.....	53
<b>Gráfico 24.</b> Habilidades comunicativas .....	54
<b>Gráfico 25.</b> Capacidad para resolver problemas .....	55
<b>Gráfico 26.</b> Creatividad .....	56
<b>Gráfico 27.</b> Trabajo en equipo.....	57
<b>Gráfico 28.</b> Liderazgo .....	58
<b>Gráfico 29.</b> Criterio para la toma de decisiones .....	59
<b>Gráfico 30.</b> Relaciones interpersonales .....	60

<b>Gráfico 31.</b> Dedicación .....	61
<b>Gráfico 32.</b> Conocimiento de idiomas extranjeros.....	62
<b>Gráfico 33.</b> Competencias para el manejo de herramientas tecnológicas .....	63
<b>Gráfico 34.</b> Competencias para el manejo de herramientas tecnológicas .....	64
<b>Gráfico 35.</b> Iniciativa.....	65
<b>Gráfico 36.</b> Pensamiento crítico .....	66
<b>Gráfico 37.</b> Capacidad para el aprendizaje.....	67
<b>Gráfico 38.</b> Indique qué dificultades ha tenido para conseguir un trabajo.....	68
<b>Gráfico 39.</b> ¿A través de que medio logró su inserción laboral? .....	69

## RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación tuvo como objetivo identificar los tipos de inserción laboral de profesionales de Trabajo Social, para ello se ha aplicado un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación de campo, de nivel descriptivo, de corte transversal, en el que se han aplicado los métodos sintético e inductivo, cuya muestra estuvo integrada por 60 profesionales egresados de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato a los cuales se les aplicó el instrumento de recolección de datos representado por una encuesta, comprendida por 38 ítems, comprendiendo seis (6) dimensiones vinculadas a la inserción laboral. Los resultados más relevantes denotan que el 50% de los encuestados ha expresado que trabaja en su campo laboral, 40% asegura que está muy satisfecho respecto de su salario, el 60% asegura que la capacidad de adaptación es muy útil y en cuanto al proceso de inserción laboral los encuestados manifiestan que existen algunos factores para conseguir un trabajo de los cuales se ha determinado que el 66,7% reporta que el principal factor es la falta de experiencia. Se concluye que se han identificado los tipos de inserción laboral de profesionales de Trabajo Social determinándose que están mediadas por bolsas de empleo, recomendación de amigo o familiar y redes sociales, además se ha determinado las áreas en las que están ubicados los profesionales de Trabajo Social, confirmándose que un número significativo labora en su campo laboral y se han definido las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social, corroborándose que una cifra significativa labora en trabajos bajo relación de dependencia.

**Palabras claves:** condiciones laborales, inserción laboral, profesionales, Trabajo Social, satisfacción.

## ABSTRACT

This research aimed to identify the types of labor insertion of Social Work professionals, for this a quantitative approach has been applied, with a type of field research, descriptive level, cross-sectional, in which the methods have been applied. synthetic and inductive, whose sample was made up of 60 professionals graduated from the Faculty of Jurisprudence and Social Sciences of the Technical University of Ambato to whom the data collection instrument represented by a survey was applied, comprised of 38 items, comprising six (6) dimensions related to labor insertion. The most relevant results denote that 50% of those surveyed have expressed that they work in their field of work, 40% assure that they are very satisfied with respect to their salary, 60% assure that the ability to adapt is very useful and in terms of the process. of job placement, the respondents state that there are some factors to get a job of which it has been determined that 66.7% report that the main factor is lack of experience. It is concluded that the types of labor insertion of Social Work professionals have been identified, determining that they are mediated by employment exchanges, friend or family recommendation and social networks, in addition, the areas in which Social Work professionals are located have been determined. , confirming that a significant number work in their field of work and the working conditions of Social Work professionals have been defined, corroborating that a significant number work in jobs under a dependency relationship.

**Keywords:** working conditions, job placement, professionals, Social Work, satisfaction.

# CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

## 1.1 Antecedentes Investigativos

### 1.1.1 Situación Problemática

Inicialmente debe señalarse que el proceso de “incorporación al mercado de trabajo es una de las transiciones más importantes en la vida de los individuos” (Arcos, 2019, p. 4) pues este se convierte en el sueño anhelado de todo profesional, debido a que es el propósito de llevar a cabo una formación en niveles superiores.

Sin embargo, “no todos los egresados de carreras de nivel superior, logran ocupar oferta laborales acordes al perfil de egreso de cada uno de ellos” (Moo-Novelo et al., 2018, p. 37), lo cual se puede evidenciar en las tasas de desempleo pues estas son un reflejo de los bajos niveles de inserción social de los nuevos egresados de las instituciones universitarias.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (2022) ha reportado unos datos estadísticos en relación al índice de desempleo a nivel mundial, los cuales se muestran a continuación:

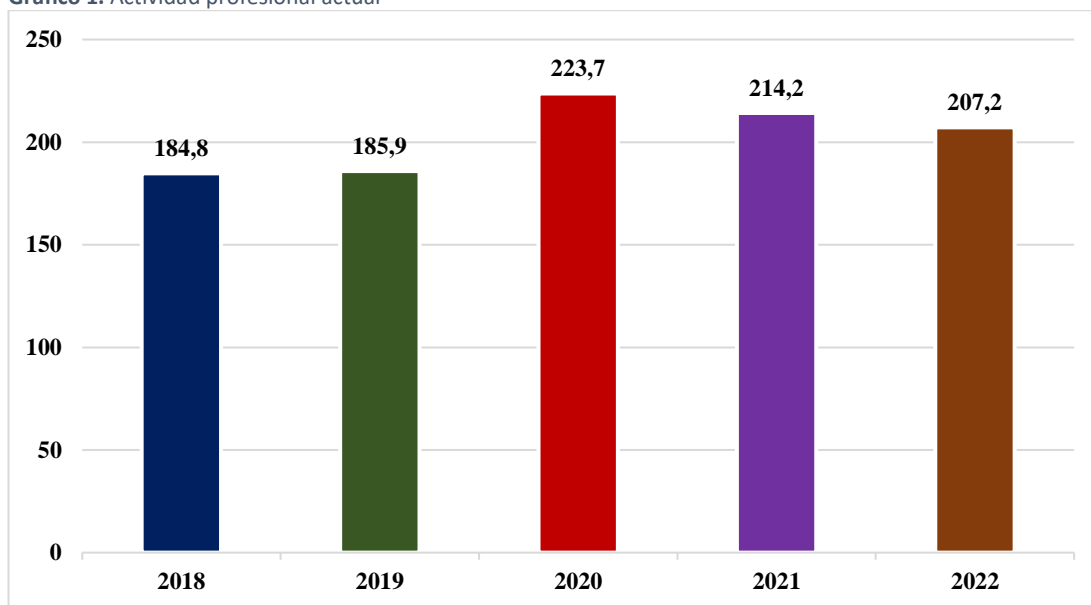
**Tabla 1** Actividad profesional actual

<b>Año</b>	<b>Cantidad</b>
2018	184.8
2019	185.9
2020	223.7
2021	214.2
2022	207.2

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos aportados por Organización Internacional del Trabajo (2022).



Gráfico 1. Actividad profesional actual



*Nota:* Elaboración propia a partir de datos aportados por Organización Internacional del Trabajo (2022).

Las cifras antes reportadas dan cuenta del alto índice de desempeño que se evidencia a nivel mundial, haciendo necesario que se emprendan acciones efectivas, con la finalidad de promover el incremento de las tasas de empleo, al tiempo de que se promueva la inserción laboral.

Entre tanto debe considerarse que “en Latinoamérica y el Caribe 41.000.000 de personas se han quedado sin empleo durante la pandemia de COVID-19” (Cadena et al., 2022, p. 496): Al respecto la Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo (2022) han expuesto que si bien desde el año 2021 se han registrado cifras significativas en cuanto a las tasas de empleo “la recuperación ha sido lenta, incompleta y desigual” (p. 5) de modo tal que personas que contaban con un empleo formal han sido despedidas, lo que denota la reducción de plazas de trabajo, por lo tanto se puede deducir que también se han reducido las posibilidades de inserción laboral para nuevos profesionales.

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (2020) ha aseverado que se ha perdido aproximadamente “el 7,7% del empleo formal en la región, equivalentes 3,4 millones de puestos de trabajo, de acuerdo con los registros administrativos disponibles para ocho países (Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, República Dominicana y Uruguay)”. En este sentido, debe señalarse que

efectivamente las cifras de las instancias internacionales abordadas coinciden en afirmar que la situación del mercado laboral en la Latinoamérica no es la ideal.

En el ámbito nacional se ha manifestado el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023) indicando que para el año 2022 “la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 4,4%, a nivel urbano esta tasa se ubicó en 5,5%, y a nivel rural en 2,2%” (p. 7).

Mientras que a nivel provincial, se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 2** *Tasa de desempleo a nivel provincial, años 2021 y 2022*

*Tasa de desempleo a nivel provincial, años 2021 y 2022*

<b>Provincia</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Azuay	5,1%	3,3%
Bolívar	1,1%	0,9%
Cañar	4,0%	3,7%
Carchi	6,3%	5,9%
Cotopaxi	2,8%	1,7%
Chimborazo	2,3%	2,0%
El Oro	6,9%	6,0%
Esmeraldas	10,0%	9,1%
Guayas	3,9%	3,6%
Imbabura	6,0%	7,1%
Loja	4,1%	3,1%
Los Ríos	2,8%	1,8%
Manabí	2,6%	2,8%
Morona Santiago	1,4%	1,3%
Napo	2,3%	1,5%
Pastaza	2,0%	1,6%
Pichincha	10,8%	8,5%
Tungurahua	3,1%	2,2%
Zamora Chinchipe	3,0%	3,0%
Galápagos	9,3%	5,6%
Sucumbíos	5,4%	4,5%
Orellana	2,6%	1,3%

Santo Domingo	3,7%	2,3%
Santa Elena	3,6%	2,7%

*Nota:* Elaboración propia a partir de datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023).

En este punto Blanco et al., (2022) han expresado que la mayor parte de las investigaciones existentes realizadas en el campo de la educación superior se está centrando en la faceta investigadora universitaria, dejando en segundo plano, el papel relevante que tienen las instituciones universitarias en la mejora de la empleabilidad de sus egresados.

Además Paz (2019), asevera que “las instituciones de educación superior no hacen seguimiento a los egresados que han logrado obtener su título para determinar cuál ha sido su incidencia de la profesión en el desempeño laboral” (p. 11). De modo tal que no existe un registro estadístico respecto de la inserción laboral de los profesionales en el contexto laboral.

Por tal razón Salas-Velasco (2021) expone que debe hacerse un esfuerzo investigativo por analizar si las tareas asignadas a los diferentes puestos se pueden desempeñar de forma eficaz con las cualificaciones que proporciona el sistema universitario o, en contrario, no existe conexión entre los contenidos del currículo educativo y las demandas laborales.

Asimismo, Carbajulca-Milla (2023) asegura que:

Es un gran reto para las instituciones educativas transmitir y promover no solo habilidades profesionales, sino también habilidades sociales y personales orientadas a la actividad de un campo profesional específico de manera sostenible para garantizar un programa de alta calidad y buenas oportunidades de empleo para graduados” (p. 87).

Saen & Yangali (2021) advierte la existencia de un panorama complejo en el sector laboral, con informalidad, brechas de género, subempleo, sobreoferta de educación superior, sobre educación, factores que sin duda influyen en los procesos de inserción laboral de los profesionales, incidiendo en las condiciones laborales de los mismos.

Por ello, el Ministerio del Trabajo (2017) elaboró una política pública cuyo objetivo era el siguiente:

Promover la política pública de empleo juvenil en condiciones dignas e igualdad de oportunidades, que potencien sus capacidades y conocimientos mediante la ubicación de jóvenes pertenecientes a Instituciones de Educación Superior en pasantías en el Sector Privado y prácticas pre profesionales en el Sector Público, con la finalidad de brindar experiencia profesional y de potenciar la empleabilidad (p. 28).

Lo antes señalado, se evidencia en la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales en la Carrera de Trabajo Social, pues la realidad actual es que el profesional al pretender acceder a un puesto de trabajo se refleja que no se cumple al cien por ciento con este propósito, según el Seguimiento a Graduados de la Carrera de Trabajo Social la mayoría de profesionales que se encuentran trabajando lo hacen en el sector público, principalmente el área de familia y otros en su minoría en el área de salud, educación, judicial; en el sector privado se encuentran trabajando en el área laboral (Universidad Técnica de Ambato, 2021).

Resulta fácil para las empresas colocar ciertos requisitos a cumplir para una puesto de trabajo, reduciendo el número de postulantes, esto se debe a que la mayor parte de los demandantes no tienen la experiencia que requiere el puesto, cierto es que mucho de los jóvenes que aplican son con edades aproximadas de entre los 18 a 26 años quienes recién obtuvieron su título universitario y salen a las calles en busca de un sustento laboral y se topan con limitadas plazas laborales esta es una realidad del diario vivir de la juventud ambateña.

Actualmente el problema central de bajas tasas de inserción laboral juvenil revela que el mercado de trabajo no se ajusta a los requisitos con los que los nuevos profesionales en el área de Trabajo Social, al igual que en otras áreas, pretenden ingresar a ser parte de la población económicamente activa del país, por lo que se considera pertinente emprender una labor investigativa que permita analizar la inserción Laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

### **1.1.2 Problema Científico**

¿Cuáles son los tipos de inserción laboral de profesionales de Trabajo Social?

### **1.1.3 Delimitación del Problema**

Una vez que se describe la problemática a estudiar resulta importante precisar “los límites que lo encierran, de tal forma que el investigador pueda planificar los

recursos, el tiempo, el dinero necesario para llevar a cabo la investigación” (Nava, 2008, p. 106). En atención a las consideraciones antes sugeridas se procederá a presentar la delimitación de este estudio.

#### **1.1.3.1 Delimitación contenido**

Inicialmente debe señalarse que la delimitación temática es el aspecto que se encarga de “indicar la naturaleza del conocimiento que se espera lograr y la disciplina científica que será acrecentada con el nuevo saber” (Nava, 2008, p. 108). En concordancia con los planteamientos antes formulados se pueden hacer las siguientes precisiones:

**Líneas de Investigación:** Exclusión e Integración Social.

**Campo:** Trabajo Social

**Área:** Educación.

**Aspecto:** Inserción Laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales.

#### **1.1.3.2 Delimitación espacial**

En este segmento se “establece donde se encuentra el problema, el área geográfica donde se encuentran los objetos de estudio, la comunidad, colonia, etc.” (Villanueva, 2022, p. 70). Por lo antes señalado, se puede sostener que la labor investigativa tiene la siguiente delimitación espacial:

**PROVINCIA:** Tungurahua

**CIUDAD:** Ambato

**ÁREA:** Urbana

#### **1.1.3.3 Delimitación Poblacional**

A este elemento “también se le conoce como sujetos de investigación y se refiere a las personas que participan en la investigación. Este concepto también puede referirse a los objetos o ideas que se investigan” (Villanueva, 2022, p. 70), es decir, hace referencia a los elementos a estudiar para obtener la información. En consonancia con lo antes precisado y tomando en consideración que la población de la presente investigación está integrada por los Profesionales Trabajadores Sociales

de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

#### **1.1.3.4 Delimitación temporal**

Se puede develar que la delimitación temporal “Consiste en establecer los tiempos en los que se desarrollará la investigación y si es de carácter transversal o longitudinal. También permite establecer desde cuando existe el problema o desde cuando se investiga” (Villanueva, 2022, p. 70). En este sentido se puede puntualizar que este trabajo de investigación será desarrollado en el periodo de tiempo comprendido desde el mes de abril hasta septiembre de 2023.

#### **1.1.4 Investigaciones previas**

Para el despliegue de esta labor investigativa se ha efectuado una revisión bibliográfica a partir de la cual se han ubicado investigaciones previas vinculadas a la temática abordada, que incluyen estudios a nivel internacional, nacional y local, las cuales se presentan a continuación:

En el contexto internacional se ha logrado ubicar las siguientes investigaciones:

Rabah (2022) realizó en Argelia un estudio denominado “La responsabilité sociale de l’université et l’insertion professionnelle des diplômés: Enquête à l’université de Guelma The social responsibility of the university and the professional integration of graduates”. Esta investigación se desarrolló como artículo cuya finalidad era reportar los resultados de una encuesta en línea de 142 graduados de la Universidad de Guelma.

A través de un cuestionario en Facebook, se recopilaron datos sobre el hecho convertirse en graduados y su percepción de la contribución de la universidad en su empleabilidad. El estudio plantea como postula que la responsabilidad social de la universidad ya no se limita a garantizar un acceso equitativo a la educación superior, o sigue siendo un diploma de calidad, pero debe más, facilitar el empleo de los graduados. Los resultados indican que los egresados son unánimes en considerar que la universidad no los prepara o prepara poco para la integración profesional.

Concluyen que en Marruecos, el establecimiento de un mercado laboral dinámico e inclusivo sigue siendo un desafío persistente. Incluso si el ingreso per cápita se duplicó entre 2000 y 2018 y la tasa de pobreza se dividió por tres sobre el mismo

período, la creación de puestos de trabajo no siguió, por lo que enfatizan que las universidades deben proponer alternativas prácticas para facilitar la integración de los egresados al mercado laboral y sobre todo para afrontar el reto la adecuación de la oferta a las necesidades del mercado laboral, muchas veces ausente en las universidades públicas.

Soukaina & Skalli (2022) efectuaron una investigación en Marruecos, titulada “Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des lauréats de l'université Hassan Premier de Settat” cuyo objetivo fue el de analizar los determinantes de la integración profesional de los jóvenes titulados por ello se desarrolló un estudio descriptivo.

De los resultados obtenidos se desprende que los determinantes que influyen en la situación laboral de los egresados son: edad, estado civil, género, diploma, modo de educación, serie de bachillerato, el establecimiento, el diploma previo y el dominio de la lengua francesa. Entre los resultados más relevantes se encuentran el impacto del diploma en la integración de los jóvenes titulados mientras que los titulares de diplomas de nivel BAC+3 son los más afectados por el desempleo así como por la persistencia de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Gicquel (2022) realizó un estudio en Canadá denominada “Rapport aux savoirs disciplinaire: moteur d'innovation pour les enseignants du primaire en insertion professionnelle”. Dicho estudio se enmarcó en un enfoque de tipo cualitativa e interpretativa, en el que se aplicó un cuestionario como herramienta de recolección de datos y la elección de la muestra se hizo de forma intencionada, por elección razonada por lo que estuvo conformada por 12 docentes de primaria (grados 1 a 6).

Los resultados indican que un participante que tenga una relación negativa con el conocimiento disciplinar carecería del conocimiento específico del tema por lo que se sentiría mal equipado e inseguro desencadenando una precariedad laboral y la falta de experiencia los cuales fueron considerado como factores influyentes por los participantes, creando también un sentimiento de incompetencia pedagógica que sería exacerbado por el contexto de inserción profesional.

Hidalgo emprendió el desarrollo en Costa Rica en el año 2021, de un artículo de Wimblu, Revista de Estudios de Psicología denominado “Situación laboral de las personas graduadas y egresadas de las carreras de Psicología y Enseñanza de la Psicología de la Universidad de Costa Rica” cuya finalidad fue la de profundizar en

la situación laboral, formación profesional y necesidades de capacitación de las personas egresadas y graduadas en el período 2012-2017.

La muestra poblacional estuvo integrada por 248 estudiantes egresados y graduados de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Psicología a los cuales se les aplicaron tres (3) cuestionarios como instrumentos para el levantamiento de información, para lo cual se les envió vía correo electrónico un instrumento auto aplicado por medio de la plataforma Lime Survey.

Los resultados arrojados fueron los siguientes:

El 60% de las personas indicaron encontrarse empleadas.

El 40% indicaron encontrarse satisfechas con su situación laboral actual.

El 54,81% de los encuestados señalaron que su situación laboral tendría mejora si tuviesen mayor experiencia laboral.

El autor concluye que es importante que futuras actividades académicas profundicen sobre las características del mercado laboral, ya que tanto la presente investigación como la mayoría de las propuestas revisadas, se concentran en la percepción de las personas graduadas y no sobre qué solicita el mercado.

Baltodano-Chacón et al., (2021) realizaron en Pasto, Colombia un artículo de revista titulado “Realidades laborales del egresado de comunicación social. Entre el posicionamiento de la profesión en el mercado laboral y las capacidades del graduado” con el objetivo general de identificar las estrategias de acceso al mercado laboral empleadas, así como también la ocupación y condiciones de trabajo de los graduados que fueron abordados.

Este artículo tuvo dos participantes centrales: por un lado, empleadores y por otro tuvo 46 graduados en la que se empleó la técnica de muestreo aleatorio estratificado simple y empleador para su selección. El instrumento de recolección de datos estuvo conformado por una encuesta aplicada por medio de correo electrónico o aplicación móvil WhatsApp.

Entre los resultados más relevantes se encuentran los siguientes:

- 18 de los encuestados aseveraron ejercer la profesión de comunicación social.
- 10 de los encuestados manifestaron que no se encuentran laborando en el ámbito de la comunicación social.



- Los encuestados reportaron que dificultades para encontrar trabajo se debe a la experiencia que requieren las entidades y la escasez de ofertas laborales en la ciudad de residencia.
- La escasa oferta laboral es una de las principales características del mercado laboral, que resaltan los graduados.
- 21 de los encuestados tardó entre cero y doce meses en vincularse al escenario laboral.
- La referencia personal se posiciona como la estrategia por excelencia que permite la vinculación laboral.

Se concluye que el ejercicio laboral del comunicador está mediado por una mixtura de factores tanto internos como externos entre los que se encuentran: la formación en las aulas, el proceso autónomo del estudiante para la experimentación e indagación en diferentes campos y saberes, la construcción de redes sociales y potenciales contactos laborales, la transformación técnica de las comunicaciones, la convergencia digital y la demanda laboral.

Loo (2021) efectuó en Perú una investigación denominada “Análisis de la dificultad de inserción laboral en los egresados de carreras creativas en Perú” que se centró en analizar la herramienta de seguimiento personalizado que permita facilitar la inserción laboral de los recién egresados. Metodológicamente adoptó un enfoque cualitativo, mientras que la muestra se integró por seis (6) egresados de carreras creativas la cual se obtuvo aplicando el no probabilístico por conveniencia, a los cuales se les aplicó una entrevista conformada por 26 interrogantes abiertas por medio de la aplicación digital Zoom.

Como resultados se reportó que las dificultades principales para la inserción laboral de los egresados abordados son: la falta de experiencia y la limitada red de contactos. Por lo que el autor concluye que una herramienta de seguimiento personalizada podría aumentar las posibilidades de los recién egresados a obtener un empleo de acuerdo a sus estándares, más no generar un cupo definitivo en el mundo laboral.

Pérez & Pinto (2020) efectuaron un artículo científico en México en el año 2020 denominado “Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México” que tuvo como finalidad estimar la significatividad estadística que un conjunto de variables predictivas (titulación, elementos académicos, elementos curriculares y habilidades personales) ejerce sobre la dependiente (inserción laboral).

La muestra estuvo integrada por un total de cuatro generaciones de la licenciatura en Medicina de la Universidad de Colima en el periodo comprendido entre 2014 y 2017. Debe señalarse que se llevó a cabo un estudio cuantitativo y correlacional en el que se aplicaron lineamientos propios de la estadística para reportar los resultados arrojados.

Se obtuvo evidencia empírica suficiente sobre el papel relevante de las universidades e instituciones de educación superior en la empleabilidad nacional. Además, se verificó que los factores de titulación, profesionales, académicos y curriculares impactan de manera positiva en la inserción laboral de los médicos del país, en este caso en específico. Sin embargo, y aun cuando estos factores resultan significativos, los esfuerzos sobre inserción laboral y seguimiento de egresados todavía son incipientes en México, por lo que, a partir de este trabajo, se plantean diversas líneas futuras de investigación que sirvan de guía para modelar su impacto en la educación del país.

Da Silva (2019) emprendió una labor investigativa denominada “Mercado de trabalho e Bolsa Família: políticas de emprego e inserção laboral dos beneficiários do Distrito Federal (2015-2018)” en la que el objetivo fue determinar las condiciones de inserción laboral de un grupo de beneficiarios del Programa Bolsa Familia en el Brasilia.

Para ello, se llevó a cabo una investigación cualitativa con 20 beneficiarios de BFP en tres regiones administrativas de los grupos socioeconómicos más vulnerables del contexto geográfico abordado. Los datos mostraron que la mayoría de los encuestados están desempleados o en condiciones precarias de inserción laboral y que las principales barreras señaladas por los beneficiarios fueron la falta de vacantes en el mercado formal, por lo que concluye que las políticas de empleo implementadas en Brasilia no tienen suficiente alcance entre los más pobres y poco contribuye a la inserción laboral de esta parte de la población.

Baquero & Ruesga (2019) emprendieron un estudio en España, denominado “Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España” el cual se centró en identificar los principales factores causantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios en España, para ello se empleó información de la Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios (EILU), que recoge datos de los estudiantes titulados en el

curso 2009/2010, se establecen diversos indicadores que representan el éxito en el mercado laboral.

Los resultados indican que las diferencias de género persisten en la inserción laboral de los egresados universitarios, además el hecho de trabajar a tiempo completo durante los estudios significa efectos muy positivos en la inserción temprana por la experiencia adquirida. En cuanto a las becas vinculadas al rendimiento académico, suponen generalmente un efecto positivo en todas las variables contempladas, salvo en el hecho de encontrar un empleo indefinido

Los autores concluyen que el éxito en la inserción laboral se relaciona positivamente con el hecho de trabajar a jornada completa durante la realización de los estudios, con la persistencia de las diferencias de género y con la ausencia de incidencia de los programas de movilidad realizados por los estudiantes.

En el ámbito nacional se han desarrollado estudios vinculados con el tema abordado, siendo las siguientes:

Ramírez (2023) desplegó un estudio de Doctorado llamado “Programa de desarrollo de competencias profesionales para la inserción laboral de egresados de una unidad educativa rural, Santa Elena – Ecuador” que tuvo por objetivo proponer un programa de desarrollo de competencias profesionales para la inserción laboral de egresados de una Unidad Educativa rural, Santa Elena-Ecuador.

En el despliegue de este estudio se utilizó la investigación de tipo cualitativa, con un diseño etnográfico, trabajado con catorce participantes, todos ellos graduados de las diferentes promociones. La técnica utilizada fue la entrevista, tuvo como instrumento un cuestionario abierto, como guía de entrevista, que fue validada mediante juicio de expertos, la información se recogió mediante audios que luego se organizaron en matrices descriptivas e interpretativas.

Los resultados evidencian que los catorce graduados desconocen de la existencia de trabajos formales afines al bachillerato que estudiaron dentro de la parroquia Colonche, además para obtener el empleo actual necesitaron de la ayuda de una tercera persona. De acuerdo a estos resultados se concluyó que es necesario el diseño de un programa para el desarrollo de competencias profesionales en base a dos características de las competencias profesionales que son primordiales a la hora de insertarse laboralmente, estas son las competencias psicológicas (autoconocimiento y autoestima) y las competencias participativa - social (iniciativa y liderazgo).

Pico-Saltos et al., (2023) realizaron un artículo investigativo titulado “Medición del éxito profesional a graduados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador” con el que se pretendía analizar el seguimiento a los graduados, su desempeño profesional en el sector empresarial, además, cómo consideran el éxito de su carrera y su satisfacción en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador.

Se trabajó una investigación exploratoria-descriptiva, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario con preguntas diseñadas según la escala Likert a 442 egresados de las diferentes carreras, de los cuales 56% corresponde al sexo masculino y 44% representa al sexo femenino.

Los resultados indicaron que el 82% de los sujetos califica de excelente la formación profesional recibida. Los empleadores, opinan que el 55% está totalmente de acuerdo con los conocimientos y habilidades de los egresados que se desempeñan en el entorno laboral.

Se concluye que es positivo aplicar herramientas para fortalecer el seguimiento a los graduados y su inserción laboral, beneficiando a los empleadores y la universidad, pues permite conocer la actuación de los egresados y su desempeño. Asimismo, revela buena satisfacción por parte de los empleadores en consonancia con las necesidades de la actual sociedad.

Bazurto & Vélez (2022) efectuaron en Ecuador un estudio denominado “Estudio de empleabilidad de graduados de la carrera administración pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL período 2017-2019” enfocado a determinar el nivel de empleabilidad de los graduados abordados, por lo que iniciaron realizando un diagnóstico de la situación laboral de los sujetos abordados, para luego determinar el nivel de afinidad que tienen los empleos de los graduados con su profesión y luego de ello se procedió a crear un plan de mejora.

En cuanto a la metodología debe decirse que esta investigación tuvo una tipología de campo y bibliográfica, se aplicaron los métodos inductivo, deductivo, analítico y narrativo. Como técnica de recopilación de datos se ha empleado la encuesta, con apoyo en un cuestionario de opción múltiple como instrumento de recolección de información que se le aplicó a la población constituida por los graduados de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL, durante el período 2017-2019.

Entre los resultados reportados estuvieron los siguientes:

El 37% de los graduados no posee empleo.

El 37% de los graduados advierte que no se ha logrado incorporar en el ámbito laboral debido a la falta de experiencia.

El 21% de los graduados sostiene que no se ha logrado incorporar en el ámbito laboral debido a la falta de oportunidades laborales.

El 55% de los graduados tienen trabajo permanente (incluye los que poseen emprendimientos propios).

El 34% de los graduados labora en el sector privado mientras que el 28% trabaja en el sector público.

El 35% de los graduados afirmaron que obtuvieron su primer trabajo gracias a referencias personales.

Se concluyó que el diagnóstico realizado demuestra que el 58% de los graduados de la carrera Administración Pública en los períodos 2017-2019 cuentan con un empleo formal en diferentes áreas del desempeño, entre las que destacan contabilidad, ventas y administración, mientras que el nivel de afinidad que tienen los empleos de los graduados de acuerdo con su perfil profesional es del 35% en el área administrativa y el 17% en el área de contabilidad.

Guim & Marreno (2022) realizaron un artículo de investigación denominado “Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador” con el que se buscaba examinar la relación entre las competencias laborales desarrolladas a través de las prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de estudiantes universitarios de carreras de negocios.

El diseño es cuantitativo, no experimental y transversal, se utiliza como herramienta el cuestionario y una muestra de conveniencia de 318 estudiantes de un total de 1.600 de las carreras de negocios de universidades en Ecuador. Los resultados indican que las competencias desarrolladas a través de las prácticas pre-profesionales: Visión interdisciplinaria, la creatividad e innovación, uso de tecnologías y el trabajo en equipo se relacionan positivamente con la inserción laboral.

La conclusión general del estudio es que las prácticas pre-profesionales utilizan el enfoque constructivista por lo que contribuyen a desarrollar las competencias para la inserción laboral.

Lema et al., (2022) desarrollaron una investigación denominada “Inserción laboral de los graduados del instituto tecnológico de formación profesional, administrativa y

comercial en el periodo 2015 – 2019” la cual se centró en el fortalecimiento y apoyo en la inserción laboral de los graduados de una institución en educación superior ubicada en Guayaquil-Ecuador, con la creación de un diseño editorial con temas concernientes a los graduados de las diferentes carreras tecnológicas.

El tipo de investigación aplicada fue la de tipo cualitativa, con apoyo en la investigación exploratoria y descriptiva; los enfoques de la investigación que es el cualitativo; los métodos para esta investigación son método teórico, analítico-sintético y empírico, las técnicas de investigación utilizadas son la entrevista y ficha de observación; y la población y muestra la constituyen los profesionales graduados de las diferentes carreras tecnológicas.

Con base a los resultados obtenidos se propone el diseño editorial de una revista impresa con el seguimiento a los profesionales graduados de las diferentes carreras de una institución de educación superior durante el periodo 2015 -2019, lo que permitirá fortalecer el apoyo, en la inserción laboral a los profesionales y de esta manera conseguir resultados que contribuyan al desarrollo de la institución educativa, el bienestar del profesional graduado y la garantía a fuentes de búsqueda de empleo.

A nivel de local, se han desarrollado investigaciones previas sobre inserción escolar, siendo las que se documentan a continuación:

Valencia et al., (2018) realizaron una investigación titulada “Análisis estadístico de la empleabilidad y el campo ocupacional de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato del año 2013 al 2016” la cual tuvo como objetivo principal estudiar el campo ocupacional de un profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y su incidencia en los índices de empleabilidad desde el año 2013 al 2016, por lo que se aplicó un enfoque mixto, no experimental de carácter exploratorio, descriptivo y transeccional, cuyo instrumento para recopilar información fue la encuesta la cual se aplicó a la población de 1089 graduados.

El resultado más significativo es el siguiente: Los graduados que durante el tiempo de la investigación se encontraron trabajando son 647 (de un total de 1089), de los cuales la mayor parte trabajaba en el sector privado, manteniendo cargos que en su mayoría están relacionados a su área de estudio.

Se puede concluir que existe una correlación positiva que va de débil a moderada en la correlación interna entre las variables: “Campo Ocupacional” del profesional graduado de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y los índices de “Empleabilidad”.

De la Fuente et al., (2018) desplegaron una labor investigativa denominada “Diagnostico situacional de profesionales en Laboratorio Clínico de la Universidad Técnica de Ambato” cuyo propósito fue de diagnosticar la situación de los profesionales de Laboratorio Clínico, mediante información oportuna de los estudiantes que han completado satisfactoriamente su plan de estudios en la Universidad Técnica de Ambato y como ha sido su desenvolvimiento en el sector productivo, social y educativo, por lo que se realizó un estudio observacional descriptivo y retrospectivo como parte del seguimiento a graduados de la Carrera de Laboratorio Clínico. El universo estuvo representado por 573 desde el 2005, con una muestra de 335 graduados.

Se reportaron 15 graduados correspondientes al período marzo-septiembre 2017. La mayoría de los graduados se desempeñaron como empleados en el sector privado (55%); señalaron como principales asignaturas en su formación Urianálisis (56%), Hematología (55%) y Química Clínica (53%), de la misma forma que demandaron formación de posgrado en las áreas de Microbiología y Hematología. Asimismo se ha determinado que en Latinoamérica y Ecuador durante la última década han aumentado los estudios de seguimiento a graduados dentro de los procesos de acreditación de las carreras universitarias

Se concluye que el seguimiento de graduados ha permitido conocer indicadores académicos y el impacto de las competencias adquiridas en los programas de pregrado, relacionado al graduado con las necesidades del campo laboral que está en constante cambio, con el objetivo de lograr una mejor adaptación en la sociedad y en el campo laboral.

### **1.1.5 Desarrollo Teórico**

En este punto debe indicarse que a continuación se presenta el desarrollo teórico con el que se busca incrementar la evidencia teórica relacionada con la temática analizada.

### 1.1.5.1 Definición de inserción laboral

El término inserción laboral se ha empleado “habitualmente para referirse al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica de un país” (Sierra & Velázquez, 2023, p. 23). Básicamente, se puede afirmar que la inserción laboral tiene que ver con aquella etapa en la que un individuo busca incorporarse al proceso productivo y laboral.

La inserción laboral puede ser definida como un proceso que se da cuando los factores de empleabilidad interactúan o se ajustan hasta generar la inclusión de un individuo en una vacante; este evento ocurre de acuerdo a los indicadores de empleabilidad (importancia e interés por trabajar, autoestima, habilidades, factores sociales) y la disposición de los aspectos que engloba la empleabilidad (tendencias del mercado, demanda y oferta de empleo, indicadores económicos y demográficos) (Saen & Yangali, 2021).

De igual forma se ha señalado que la inserción profesional generalmente se asocia con los primeros cinco a siete años de práctica, que comprende un proceso dinámico de socialización y transformación profesional e identitaria en la que el novato se desarrolla de acuerdo a sus conocimientos, prácticas y personalidad (Gicquel, 2022). Dicho en otras palabras, debe señalarse que la inserción laboral es la oportunidad que el profesional tiene de abrirse paso en el ámbito laboral.

Debe tenerse presente que “la inserción laboral de jóvenes no debe confundirse con la de personas adultas, pues sus objetivos y estrategias difieren, en tanto en cuanto corresponden a etapas vitales y procesos causales diferentes” (Salinas, 2023, p. 4). Bajo esta óptica se entiende que la inserción laboral de jóvenes profesionales tiene elementos característicos distintos a los procesos de inserción laboral de personas adultas.

La inserción laboral se ha asociado a tres (3) elementos, los cuales se muestran en la figura siguiente:

**Gráfico 2.** Elementos de la inserción laboral





*Nota:* Elaboración propia a partir de datos aportados por Guim & Marreno (2022).

Por tendencia la inserción laboral es asociada con la fase de obtención del empleo, pero también es importante la habilidad de mantenerlo, pues no basta con obtener una plaza de trabajo si luego el profesional no tiene la capacidad para mantenerse en la misma. De igual forma es importante la destreza para movilizarse hacia mejores empleos, es decir, para ir por puestos de trabajo que ofrezcan mejores condiciones de trabajo.

Debe puntualizarse que la inserción laboral es un pacto amplio, pues a la inserción se le puede observar como el acceso a un empleo, o entenderse como el acceso a un empleo adecuado a la formación, o un acceso a un contrato con buenas características laborales (F. Pérez, 2018). En este sentido, se comprende que no basta con que un profesional acceda a una plaza de trabajo si esta no está vinculada a su formación académica o si además no le brinda buenas condiciones de trabajo.

Debe tenerse presente que la inserción laboral está “ligada al contexto, a lo que demanda ese escenario, la empleabilidad está relacionada con la capacidad, con las competencias de cada individuo para acceder a ese empleo y responder adecuadamente a lo que se requiere” (García-Blanco, 2018). Se entiende pues que los términos inserción laboral y empleabilidad se complementan.

### **1.1.5.2 Factores que condicionan la inserción laboral**

F. Pérez (2018) ha planteado que “la inserción laboral es un fenómeno complejo, con múltiples dimensiones relevantes a la hora de valorar su éxito” (p. 57). Por consiguiente, se puede sostener que ante la complejidad del proceso de inserción laboral, son diversos los factores que pueden incidir en el mismo, por lo que se realizó una revisión bibliográfica que ha permitido hacer las siguientes precisiones:

Saen & Yangali (2021) identifica cuatro (4) factores sociodemográficos 1) El nivel educativo de los padres; 2) Las brechas de género; 3) El lugar de nacimiento; y 4) El nivel socioeconómico. En este sentido, debe acotarse que existen factores externos o ajenos al profesional que tienen la capacidad de condicionar su proceso de inserción laboral, dentro de los cuales encuentran los mencionados.

Por su parte, Salinas (2023) ha precisado que “diversos estudios demostraron que, en general, existe un bajo nivel de empleabilidad, no tanto por deficiencias de conocimiento como por carencias de actitudes laborales positivas” (p. 4). Sobre la base de lo antes expuesto, se entiende que las labores investigativas han permitido evidenciar que uno de los factores condicionantes de la inserción laboral es la falta de actitudes laborales positivas en los profesionales recién graduados, lo que conduce a que el proceso de inserción laboral no tenga los resultados esperados y/o aspirados por los graduados.

Entre tanto, Coll-Planas & Missé (2018) ha indicado que algunos de los factores que condicionan la inserción laboral, son las siguientes: Género, edad, origen y situación legal, posición económica, apoyo del entorno y el nivel formativo. Mientras que O. Pérez & Pinto (2020) hace referencia a dos (2) factores:

Factores profesionales: La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos.

Factores curriculares: Contenidos teóricos y prácticos en escenarios académicos y reales.

### **1.1.5.3 Teorías vinculadas a la educación y el trabajo**

Sáenz (2020) ha identificado modelos teóricos vinculados a la educación y el trabajo, las cuales se presentan en la tabla siguiente:

**Tabla 3** *Teorías vinculadas a la educación y el trabajo*

*Teorías vinculadas a la educación y el trabajo*

<b>Teoría</b>	<b>Autor</b>	<b>Descripción</b>	<b>Análisis</b>
Teoría del capital humano	Theodore W. Schultz	El principio de esta teoría es que la educación no es solo un bien de consumo sino principalmente una inversión rentable y, por tanto, adquiere las mismas propiedades de una inversión física o financiera” (Sáenz, 2020, p. 22).	Bajo esta óptica es necesario enfocar esfuerzos en brindar educación a los individuos que integraran el capital humano de una nación.  Este criterio permite sostener que el proceso de inserción laboral dependerá de la inversión en el proceso educativo de cada profesional.
Teoría adecuacionista	No precisado	“El enfoque adecuacionista afirma que si el egresado recibió una educación de calidad se verá reflejado en la manera en que se inserte al mercado laboral con un trabajo acorde a su formación profesional” (Sáenz, 2020, p. 23).	Esta postura plantea una perfecta correlación entre el proceso de formación académica del profesional y su acceso al contexto laboral. Sin embargo, existen quienes sostienen que en ocasiones tal premisa no se aplica en la realidad.
Teoría credencialista	Randall Collins	“Sostiene que las credenciales educativas (títulos universitarios) se convierten en un factor decisivo para	Tomando en cuenta este modelo teórico, el título profesional se convierte en una

		justificar el acceso al empleo y a las posiciones sociales privilegiadas, los empleadores para evaluar a los candidatos se ven obligados a recurrir a los únicos indicadores de productividad a los que tienen acceso las credenciales” (Sáenz, 2020, pp. 23-24).	garantía que posibilita el acceso al campo laboral. Sin embargo existen reportes científicos que difieren de tal postura teórica.
Teoría basada en competencias	David McClelland	“Plantea que el acceso a los diferentes niveles formativos por parte de la sociedad no responden necesariamente a la lógica de la demanda del trabajo en términos de cualificación profesional” (Sáenz, 2020, pp. 24-25).	Analizando este criterio, se entiende que se trata de una antítesis de la Teoría credencialista, que plantea que la inserción laboral no solamente depende de la obtención de un título profesional.

*Nota:* Elaboración propia a partir de datos aportados por Sáenz (2020).

#### **1.1.5.4 Las universidades frente a la inserción laboral**

Inicialmente debe indicarse que “las universidades tienen una labor importante desarrollando competencias que faciliten la inserción laboral, para ello deben mantener mayor competitividad a través de un mejor desempeño de los estudiantes” (Guim & Marreno, 2022, p. 216). Sobre la base de la idea antes expuesta, se puede afirmar que las universidades juegan un rol trascendental en lo relacionado con la inserción laboral de los graduados, pues esta institución social debe encargarse de brindar los conocimientos y herramientas para que los futuros profesionales puedan ingresar al mundo laboral, sin mayores dificultades.

En esta misma línea de pensamiento, plantean Pico-Saltos et al., (2023) que:

Las universidades deben contar con información actualizada de sus graduados, mantener un buen contacto con sus estudiantes y los empleadores, que les permita fortalecer el sistema de información para el control de procesos de seguimiento a los egresados e inserción laboral (p. 434)

Tomando en consideración, lo antes expuesto, debe indicarse que las universidades, más allá de encargarse de brindar conocimientos y herramientas a la comunidad universitaria, también deberían emprender acciones orientadas a contar con datos estadísticos sobre los niveles de inserción laboral de los egresados, pues ello le permitiría determinar la calidad de los procesos de formación académica, al tiempo que podrían identificar deficiencias o falencias en el proceso académico.

“Es básicamente la formación recibida en la universidad la que debería permitir completar el proceso de inserción laboral en el mercado” (Sierra & Velázquez, 2023, p. 12). Partiendo de lo antes señalado, se puede afirmar que las universidades efectivamente deben perfilarse en agentes destinadas a favorecer el proceso de inserción laboral de los egresados.

“En la literatura se han encontrado diferencias entre las competencias prioritarias de las universidades con las competencias requeridas en el mercado laboral” (Guim & Marreno, 2022, p. 216). En otras palabras, puede afirmarse que existe una disociación entre lo aprendido en las universidades y las demandas del mercado laboral, lo que constituye a criterio de la investigadora, una falencia en el proceso de formación universitaria, que debe ser subsanado, constituyendo este punto, una nueva línea de investigación, la cual debe enfocarse a brindar alternativas de solución a la falencia aludida.

### **1.1.5.5 Condiciones laborales**

Toropova et al., (2021) efectuó un estudio investigativo referido a los profesionales de la docencia en el que determinó que algunos autores reafirman la importancia de las condiciones laborales en las escuelas no solo para la motivación, la eficacia y la satisfacción laboral de los docentes, sino también para las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes. Bajo esta postura se entiende que las condiciones laborales son determinantes en el despliegue de cualquier trabajo, pues ello puede incidir en aspectos tan relevantes como la motivación de la masa laboral.

En este punto, conviene denotar que a criterio de Marín (2022) “la literatura económica ha demostrado la relación positiva entre en nivel educativo y las probabilidades de conseguir un empleo” (p. 60), lo cual se encuentra en correspondencia con la teoría adecuacionista antes desarrollada.

Finalmente debe indicarse que “los futuros profesionales requieren una formación académica integral donde el desarrollo de sus competencias ayude a la inserción laboral más allá de solo especializarse, sino de acceder a un empleo y mantenerse en el tiempo” (Guim & Marreno, 2022, p. 216). Bajo esta premisa, se puede sostener que, para garantizar la inserción laboral de los profesionales de Trabajo Social, se requiere que los mismos posean las habilidades y conocimientos requeridos para el proceso de inserción en el contexto laboral.

### **1.1.5.6 Dimensiones de la inserción laboral**

A efectos de esta investigación, la inserción laboral tiene seis (6) dimensiones, las cuales se mencionan a continuación: 1) área laboral; 2) condiciones laborales; 3) nivel de satisfacción; 4) Empleabilidad; 5) Competencias laborales; 6) proceso de inserción laboral.

**1) Área laboral:** Cuando se alude al área laboral, se está haciendo referencial espacio de trabajo en el que un profesional desempeña su jornada laboral. En este punto, debe señalarse que los indicadores de esta dimensión son las siguientes:

Situación laboral actual

Área en la que trabaja

Tipo de empresa

**2) Condiciones laborales:** “Son todos aquellos efectos derivados de elementos normativos que determinan obligaciones y derechos a los trabajadores contratados para ejercer su función” (Alarcón et al., 2018, p. 505). Esta definición tiene un enfoque jurídico-legal, pues se visualiza a las condiciones laborales como aquel ambiente que es permitido por el marco normativo vigente en determinado espacio territorial. Los indicadores de esta dimensión son las siguientes:

Tipo de relación laboral

Tiempo empleado

Tiempo desempleado

Rango de salario

Tamaño de empresa

**3) Nivel de satisfacción:** Es definida como “la inclinación que las personas tienen con respecto a sus tareas laborales” (Cabrejos & Montenegro, 2022), en otras palabras, tiene que ver con el nivel de agrado que experimentan los profesionales respecto de su entorno laboral. Los indicadores de esta dimensión son las siguientes:

Salario

Ambiente de trabajo

Carga laboral

Horario de trabajo

Relaciones en el entorno laboral

Incentivos y recompensas

Trabajo en equipo

Formación y capacitación

Posibilidad de ascensos

Calificación general

**4) Empleabilidad:** “Es la propensión del graduado de exhibir atributos a los empleadores, que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización” (Andino– González, 2023), de modo tal que se vincula a las posibilidades que los profesionales tienen de insertarse en el ámbito laboral, atendiendo a una serie de factores. Los indicadores de esta dimensión son las siguientes:

Grado de relación

Tiempo

**5) Competencias laborales:** Tiene que ver con la “capacidad que desarrolla un individuo para cumplir con los estándares de calidad definidos para el cumplimiento de una tarea o actividad con el efectividad y eficacia que se espera” (Santana & Larreal, 2023), de manera tal que alas competencias laborales se vinculan con los conocimientos, habilidades y destrezas que un profesional ha adquirido para tener un buen desempeño en su puesto de trabajo. Los indicadores de esta dimensión son las siguientes:

- Capacidad de adaptación
- Habilidades comunicativas
- Capacidad para resolver problemas
- Creatividad
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

Criterio para la toma de decisiones

Relaciones interpersonales

Dedicación

Conocimiento de idiomas extranjeros

Competencias para el manejo de herramientas tecnológicas

Honestidad e integridad

Iniciativa

Pensamiento crítico

Capacidad para el aprendizaje

**6) Proceso de inserción laboral:** Se refiere al “proceso de acceso –al entorno laboral, en este caso– que precisa de una intervención o acción externa para su consecución, una ayuda profesional a determinadas personas o colectivos que por diversos factores han encontrado barreras en el acceso” (Gil-Jaurena et al., 2023). En este contexto de ideas se entiende que el proceso de inserción laboral tiene que ver con una serie de fases que atraviesa el profesional para incorporarse al ámbito laboral. Los indicadores de esta dimensión son las siguientes:

Dificultades

Medios



## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Identificar los tipos de inserción laboral de profesionales de Trabajo Social.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Conocer en qué áreas están ubicados los profesionales de Trabajo Social.
- Definir las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social.
- Proponer una solución alternativa a la problemática planteada.

## **CAPÍTULO II METODOLOGÍA**

En este apartado se estará describiendo el camino metodológico que ha sido seleccionado, para dar cumplimiento a los objetivos de investigación propuestos:

### **2.1 Materiales**

Para abordar la variable “inserción laboral” se diseñó un cuestionario, el cual está conformado por 37 interrogantes cerradas, que comprenden siete (6) dimensiones, las cuales se mencionan a continuación: 1) Área laboral; 2) condiciones laborales; 3) Nivel de satisfacción; 4) Empleabilidad; 5) Competencias laborales; y 6) Proceso de inserción. Este cuestionario constituye una herramienta determinante para el levantamiento de la información requerida en este estudio.

### **2.2 Métodos**

#### **2.2.1 Enfoque de la Investigación**

El enfoque utilizado ha sido el cuantitativo que viene a ser aquella “que le presta mayor atención al número, que se sustenta en la lógica y la matemática, conoce, predice y controla la naturaleza” (Guamán et al., 2021, p. 164). Se ha seleccionado este enfoque por cuanto se ha aplicado una encuesta, debido a que la intencionalidad de este estudio ha sido el de levantar información sobre el proceso de inserción laboral de los profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

#### **2.2.2 Tipo de Investigación**

Se ha puesto en marcha una investigación de tipo de campo que “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (Figuroa-Soledispa et al., 2020, p. 312). Se ha aplicado este tipo de investigación debido a que se pretendió abordar directamente a los participantes.

### **2.2.3 Nivel de la Investigación**

El nivel de investigación aplicado ha sido el descriptivo el cual “se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando” (Guevara et al., 2020, p. 165). Se ha seleccionado este nivel investigativo debido a que este trabajo se ha enfocado en identificar las áreas en las que están ubicados los profesionales abordados por describir las condiciones laborales de los mismos.

### **2.2.4 Corte de la Investigación**

Se decidió implementar el corte transversal puesto que este es aplicable “si la medición será única” (Manterola et al., 2019, p. 37). Se ha aplicado este corte debido a que el instrumento de recolección de datos que ha sido diseñado, se ha suministrado en una sola oportunidad a la población abordada.

### **2.2.5 Métodos de la Investigación**

Se aplicará el método sintético porque es el que permite reunir “los diferentes elementos en una nueva totalidad, es la composición del todo por unión de sus partes” (Guamán et al., 2021, p. 165). Al tiempo que se ha empleado el método deductivo el cual “permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad” (Abreu, 2014, p. 200).

### **2.2.6 Población**

La población es definida como aquel “conjunto total de elementos que constituyen el ámbito de interés analítico y sobre el que queremos inferir las conclusiones de nuestro análisis, conclusiones de naturaleza estadística y también sustantiva o teórica” (López & Fachelli, 2015, p. 7). Partiendo de la definición presentada, se entiende que población de este estudio está conformada por los profesionales Trabajadores Sociales egresados durante los años 2020, 2021 y 2022 de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

### **2.2.7 Muestra**

La muestra a seleccionar se ha establecido en función del muestreo intencional pues “en este caso los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” (Arias, 2012, p. 85). Los criterios de selección han sido los siguientes:

Profesionales Trabajadores Sociales.

Egresados de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Egresados durante los años 2020, 2021 y 2022.

Ahora bien, se ha decidido trabajar con una muestra de 60 profesionales que cumplan con los criterios antes mencionados.

### **2.2.8 Técnica de Recolección de Datos**

La técnica de recolección de datos aplicada ha sido la encuesta que viene a ser aquella que “se conforma de un número determinado de preguntas dirigidas a un grupo o segmento de la población consideraos como sujetos de investigación y tiene la finalidad de conocer la opinión de las personas respecto a un tema específico” (Villanueva, 2022, p. 89). En este sentido, debe indicarse que se ha seleccionado esta técnica porque se considera que es la pertinente a la luz de los objetivos propuestos por la investigadora.

### **2.2.9 Instrumento de Recolección de Datos**

El instrumento de recolección de datos ha sido el cuestionario que “se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (Arias, 2012, p. 74). El cuestionario ha sido diseñado con 37 ítems, comprendiendo seis (6) dimensiones vinculadas a la inserción laboral (Ver Anexo N.º 3).

En cuanto a la validación del instrumento debe referirse que “se refiere a que el resultado obtenido en verdad mide lo que se desea medir” (Villanueva, 2022, p. 83).

AL respecto debe señalarse que la validación del instrumento de recolección de datos se ha logrado por medio del juicio de expertos (Ver Anexo N.º 2).

Para determinar la confiabilidad del instrumento diseñado, se ha realizado el cálculo de Alfa de Cronbach, cuyos resultados se muestran en la tabla siguiente:

**Tabla 4** Alfa de Cronbach del instrumento

*Alfa de Cronbach del instrumento*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	40

**Fuente:** SPSS.

De acuerdo con el criterio de Hernández Sampieri et al. (2014), se considera que, a mayor coeficiente de confiabilidad es menor el margen de error en los resultados alcanzados, de allí pues que se puede aseverar que el instrumento de recolección de datos diseñados con el objeto de cumplir con los objetivos de la investigación desarrollada, es confiable, ya que se obtuvo un resultado de confiabilidad alto de 0,816, valor próximo a uno que representa el nivel máximo de fiabilidad.

## CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1 Resultados

Los resultados obtenidos se han recopilado gracias al diseño y aplicación de un instrumento de recolección de datos constituido por una encuesta enfocada en las variables abordadas en la presente investigación con el que se pretende cumplir el propósito de esta labor investigativa. En este sentido, se presentan los resultados arrojados:

#### Dimensión: Datos sociodemográficos

Edad

**Tabla 5.** Edad

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21 – 25	17	28,3	28,3	28,3
	26 – 30	37	61,7	61,7	90,0
	31 – 35	5	8,3	8,3	98,3
	36 o más	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En concordancia con los datos reportados, se puede sostener que el 61,7% de los encuestados se encuentra en el rango de edad entre los 26 y 30 años, seguido del 28,3% que han afirmado que se encuentran en la edad entre 21 y 25 años. Por otra parte, el 8,3% de encuentra entre los 31 y 35 años de edad y solamente el 1,7% tiene 36 años o más.

## Género

**Tabla 6.** Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	42	70,0	70,0	70,0
	Masculino	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

El 70% de los encuestados han manifestado que son del género femenino, mientras que el 30% se corresponde al género masculino.

## Año de graduación de tercer nivel

**Tabla 7.** Año de graduación de tercer nivel

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2020	19	31,7	31,7	31,7
	2021	28	46,7	46,7	78,3
	2022	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En correspondencia con esta información el 46,7% de los profesionales consultados han expresado que su año de graduación de tercer nivel es el 2021, mientras que el 31,7% ha aseverado que el año en el que se han graduado de tercer nivel ha sido el año 2020. Entre tanto un 21,7% puntualiza que el 2022 ha sido el año que han recibido el título de tercer nivel.

## Dimensión: Área laboral

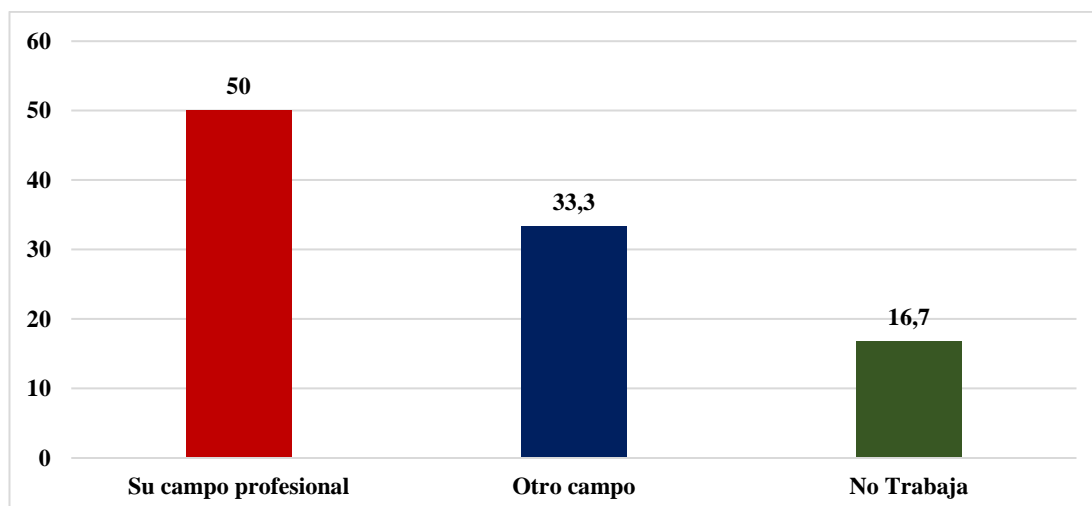
### Pregunta 1. Actividad profesional actual

**Tabla 8.** Actividad profesional actual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Su campo profesional	30	50,0	50,0	50,0
	Otro campo	20	33,3	33,3	83,3
	No Trabaja	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 3.** Actividad profesional actual



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

El 50% de los encuestados ha expresado que trabaja en su campo laboral, mientras que 33,3% manifiesta que labora en otro campo y el 16,7% asevera que no trabaja. Al respecto, Carbajulca-Milla (2023) ha hecho hincapié en que las universidades deben promover no solo habilidades profesionales, sino también habilidades sociales y personales orientadas a la actividad de un campo profesional específico para que puedan contar con buenas oportunidades de empleo para graduados.

### Pregunta 2. Área en la que trabaja actualmente

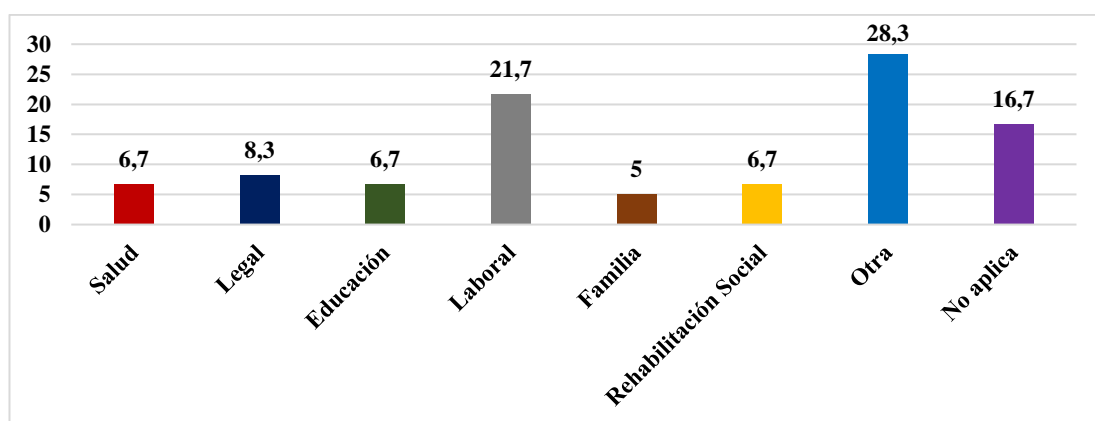


**Tabla 9.** Área en la que trabaja actualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Salud	4	6,7	6,7	6,7
	Legal	5	8,3	8,3	15,0
	Educación	4	6,7	6,7	21,7
	Laboral	13	21,7	21,7	43,3
	Familia	3	5,0	5,0	48,3
	Rehabilitación Social	4	6,7	6,7	55,0
	Otra	17	28,3	28,3	83,3
	No aplica	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 4.** Área en la que trabaja actualmente



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

El 28,% de los encuestados precisan que laboran en otra área, mientras que el 21,7% trabaja en el área laboral, el 8,3% en el área legal, el 6,7% en el área de salud, el 6,7% en el área de educación, el 6,7% en el área de rehabilitación social y el 5% en el área de familia. Debe denotarse que el 16,7% ha seleccionado la opción no aplica debido a que no se encuentran laborando en la actualidad. Como refiere Valencia et al., (2018) en su investigación el resultado más significativo indica que la mayor parte de los graduados trabajaba en el sector privado, manteniendo cargos que en su mayoría están relacionados a su área de estudio.

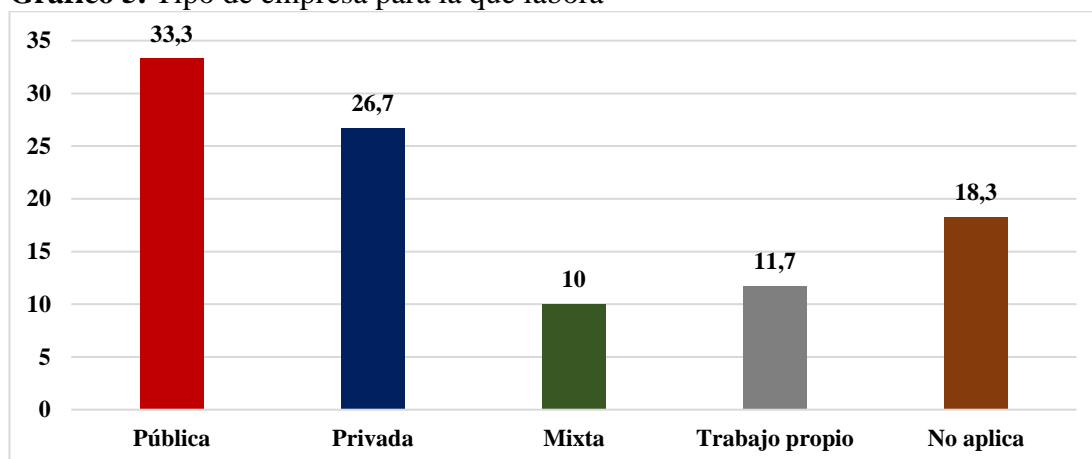
**Pregunta 3.** Tipo de empresa para la que labora

**Tabla 10.** Tipo de empresa para la que labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pública	20	33,3	33,3	33,3
	Privada	16	26,7	26,7	60,0
	Mixta	6	10,0	10,0	70,0
	Trabajo propio	7	11,7	11,7	81,7
	No aplica	11	18,3	18,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 5.** Tipo de empresa para la que labora



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

El 33,3% de los profesionales abordados manifiestan que laboran en una empresa pública, el 26,7% empresa privada, el 11,7% labora en un trabajo propio y el 10% trabaja en una empresa mixta. En este sentido manifiesta Moo-Novelo et al., (2018), que lo importante es que los profesionales ingresen a alguna plaza de trabajo aunque se trate de empresas públicas o privadas porque por lo general no todos los egresados de carreras de nivel superior, logran ocupar ofertas laborales vinculados a su perfil académico.

**Dimensión: Condiciones laborables**

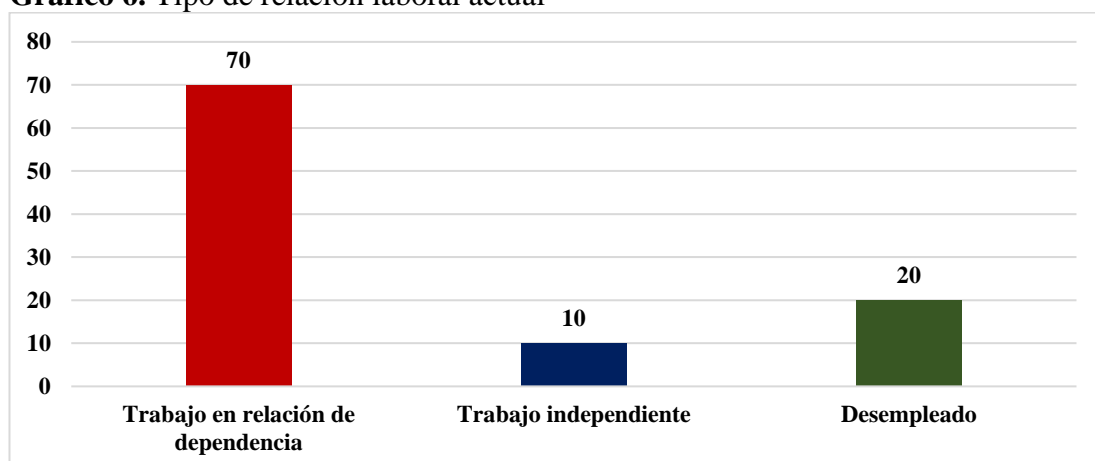
#### Pregunta 4. Tipo de relación laboral actual

**Tabla 11.** Tipo de relación laboral actual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Trabajo en relación de dependencia	42	70,0	70,0	70,0
	Trabajo independiente	6	10,0	10,0	80,0
	Desempleado	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 6.** Tipo de relación laboral actual



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

El 70% de los encuestados puntualiza que trabajan bajo relación de dependencia, el 20% afirma que se encuentran desempleados y el 10% expresa que tienen un trabajo independiente. Son precisamente este tipo de datos que revelan la preocupación de instancias como el Banco Interamericano de Desarrollo (2020) tiene asidero, pues esta institución ha logrado advertir que la situación del mercado laboral en la Latinoamérica no es la ideal.

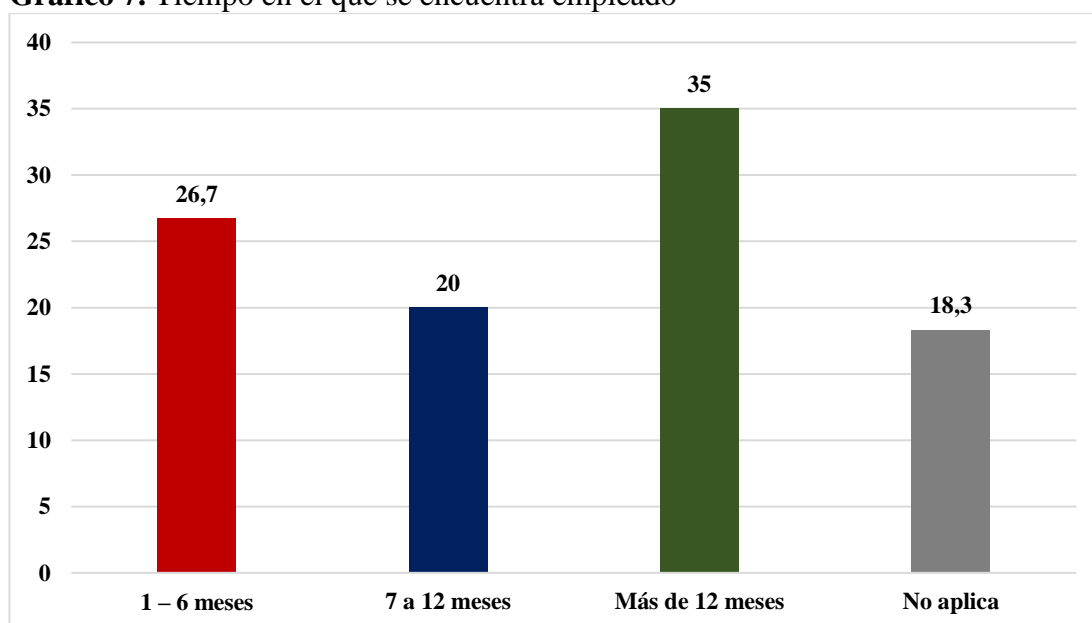
#### Pregunta 5. Tiempo en el que se encuentra empleado

**Tabla 12.** Tiempo en el que se encuentra empleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 – 6 meses	16	26,7	26,7	26,7
	7 a 12 meses	12	20,0	20,0	46,7
	Más de 12 meses	21	35,0	35,0	81,7
	No aplica	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 7.** Tiempo en el que se encuentra empleado



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

Respecto del tiempo en el que se encuentran laborando los encuestados, el 35% tiene más de 12 meses, el 26,7% tiene entre 1 y 6 meses, el 20% tiene entre 7 y 12 meses y el 18,3% ha respondido que no aplica. En este orden de ideas, Salas-Velasco (2021) apunta a la idea que las universidades también podrían sumar esfuerzos para favorecer e proceso de inserción laboral de los egresados.

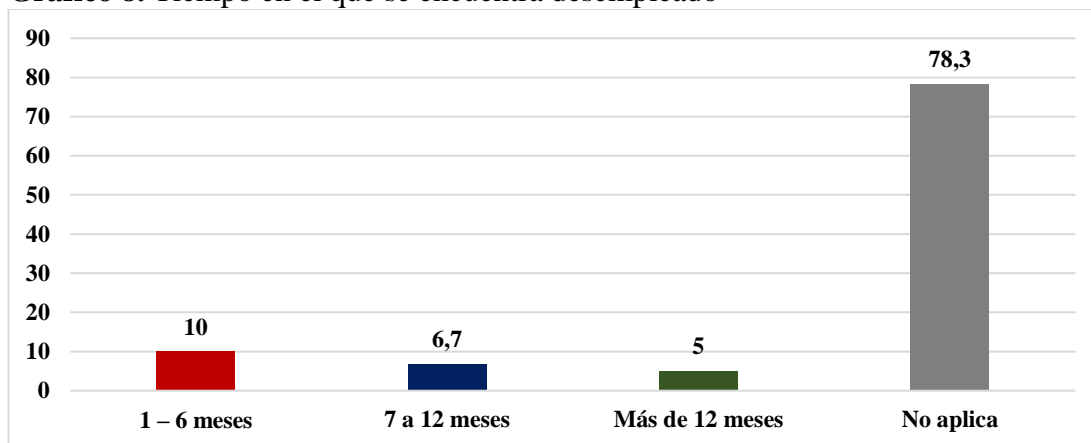
**Pregunta 6.** Tiempo en el que se encuentra desempleado

**Tabla 13.** Tiempo en el que se encuentra desempleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 – 6 meses	6	10,0	10,0	10,0
	7 a 12 meses	4	6,7	6,7	16,7
	Más de 12 meses	3	5,0	5,0	21,7
	No aplica	47	78,3	78,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 8.** Tiempo en el que se encuentra desempleado



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

Respecto del tiempo en el que se encuentran desempleados los encuestados, el 78,3% ha respondido que no aplica debido a que se encuentran laboral, el 10% tiene entre 1 y 6 meses, el 6,7% tienen entre 7 y 12 meses y el 5% tienen más de 12 meses. El propio Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023) ha precisado que para el año 2022 “la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 4,4%, a nivel urbano esta tasa se ubicó en 5,5%, y a nivel rural en 2,2%” (p. 7), denotando que a un deben emprenderse acciones que posibiliten que los profesionales puedan acceder a una plaza de trabajo.

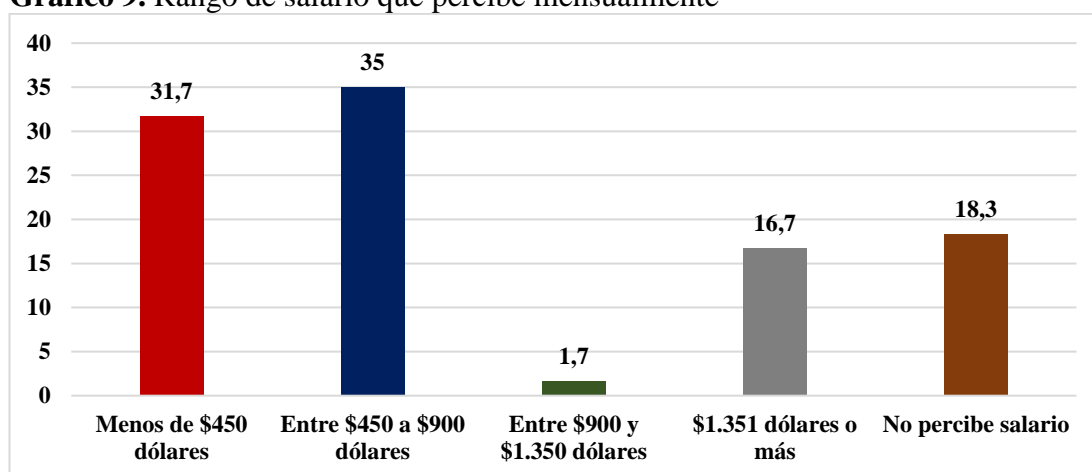
**Pregunta 7.** Rango de salario que percibe mensualmente

**Tabla 14.** Rango de salario que percibe mensualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de \$450 dólares	9	15,0	15,0	15,0
	Entre \$450 a \$900 dólares	19	31,7	31,7	46,7
	Entre \$900 y \$1.350 dólares	21	35,0	35,0	81,7
	\$1.351 dólares o más	1	1,7	1,7	83,3
	No percibe salario	10	16,7	16,7	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 9.** Rango de salario que percibe mensualmente



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

Con relación al rango de salario que perciben mensualmente los profesionales encuestados, el 35% manifiesta que entre \$450 y \$900, el 31,7% sostiene que menos de \$450, el 18,3% manifiesta que no percibe salario, el 16,7% asegura que devengan \$1351 o más y el 1,7% manifiestan que ganan entre \$900 y \$1350. Alarcón et al., (2018) denotan que dentro de los elementos que son considerados importantes en las condiciones laborales se encuentra el rango salarial, por ello es determinante analizar este aspecto.

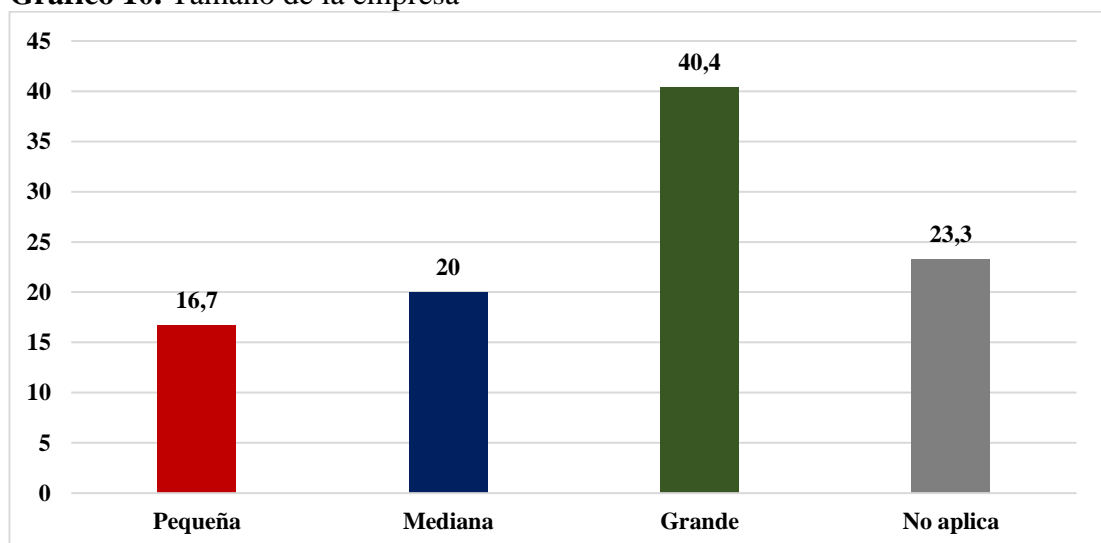
#### **Pregunta 8.** Tamaño de la empresa

**Tabla 15.** Tamaño de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pequeña	10	16,7	16,7	16,7
	Mediana	12	20,0	20,0	36,7
	Grande	24	40,0	40,0	76,7
	No aplica	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 10.** Tamaño de la empresa



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al tamaño de la empresa, el 40,4% manifiesta que la empresa es grande, el 23,3% ha respondido que no aplica, el 20% afirma que es una empresa mediana y el 16,7% asevera que es una empresa pequeña. Saen & Yangali (2021) hace referencias a la idea de que existe un panorama complejo en el sector laboral, con informalidad, brechas de género, subempleo, sobreoferta de educación superior, en lo que debe centrarse el Estado, pues si los profesionales trabajan en pequeñas o grandes empresas no resulta ser tan relevante pues efectivamente están dentro del mercado laboral que es lo que realmente importa.

### **Dimensión: Nivel De Satisfacción**

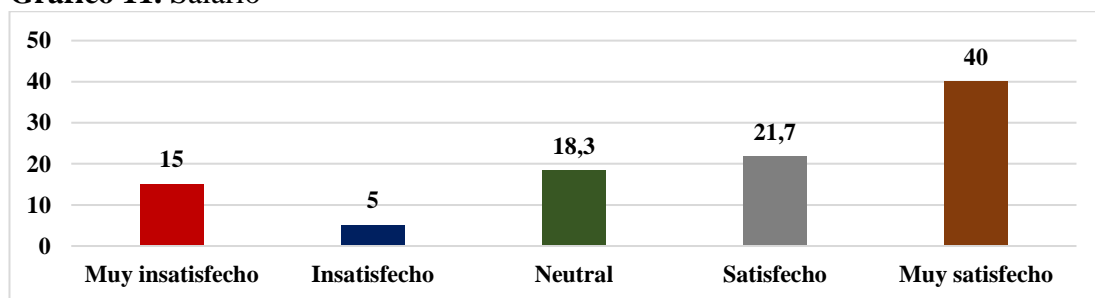
## Pregunta 9. Salario

**Tabla 16.** Salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	9	15,0	15,0	15,0
	Insatisfecho	3	5,0	5,0	20,0
	Neutral	11	18,3	18,3	38,3
	Satisfecho	13	21,7	21,7	60,0
	Muy satisfecho	24	40,0	40,0	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 11.** Salario



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción por el salario devengado, el 40% asegura que está muy satisfecho, el 21,7% satisfecho, el 18,3% se muestra neutral, el 15% expresa que están muy insatisfechos y el 5% se considera insatisfecho. Cabrejos & Montenegro (2022), han enlistado los elementos que deben ser tomados en cuenta dentro del nivel de satisfacción laboral y uno de ellos es el salario. Por su parte, Vega & García (2023) indicaron que en su investigación la mayoría manifestó estar insatisfecho con su nivel de ingresos, lo que representa resultados que contrastan con los reportados en este estudio.



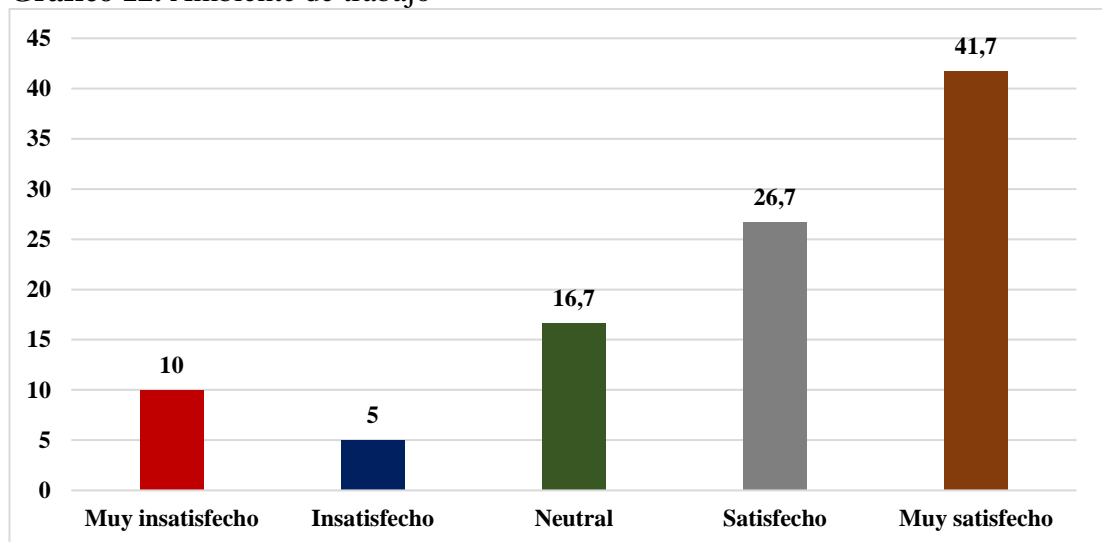
## Pregunta 10. Ambiente de trabajo

**Tabla 17.** Ambiente de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	6	10,0	10,0	10,0
	Insatisfecho	3	5,0	5,0	15,0
	Neutral	10	16,7	16,7	31,7
	Satisfecho	16	26,7	26,7	58,3
	Muy satisfecho	25	41,7	41,7	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 12.** Ambiente de trabajo



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción por el ambiente de trabajo, el 41,7% asegura que está muy satisfecho, el 26,7% satisfecho, el 16,7% se muestra neutral, el 10% expresa que están muy insatisfechos y el 5% se considera insatisfecho. Partiendo de estos datos, (Cabrejos & Montenegro, 2022), plantea que existe un buen nivel de satisfacción respecto del ambiente de trabajo.

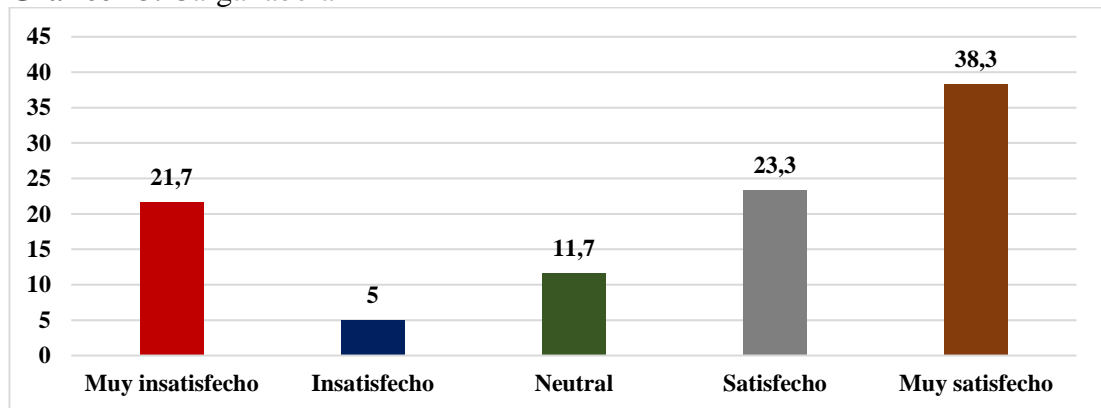
### Pregunta 11. Carga laboral

**Tabla 18.** Carga laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	13	21,7	21,7	21,7
	Insatisfecho	3	5,0	5,0	26,7
	Neutral	7	11,7	11,7	38,3
	Satisfecho	14	23,3	23,3	61,7
	Muy satisfecho	23	38,3	38,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 13.** Carga laboral



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción por la carga laboral, el 38,3% asegura que está muy satisfecho, el 23,3% satisfecho, el 21,7% expresa que están muy insatisfechos, el 11,7% se muestra neutral y el 5% se considera insatisfecho. Acosta-Romo et al., (2022) han reportado que es determinante una evaluación frecuente de la carga laboral a fin de mejorar la planeación de los recursos humanos dentro de las organizaciones.

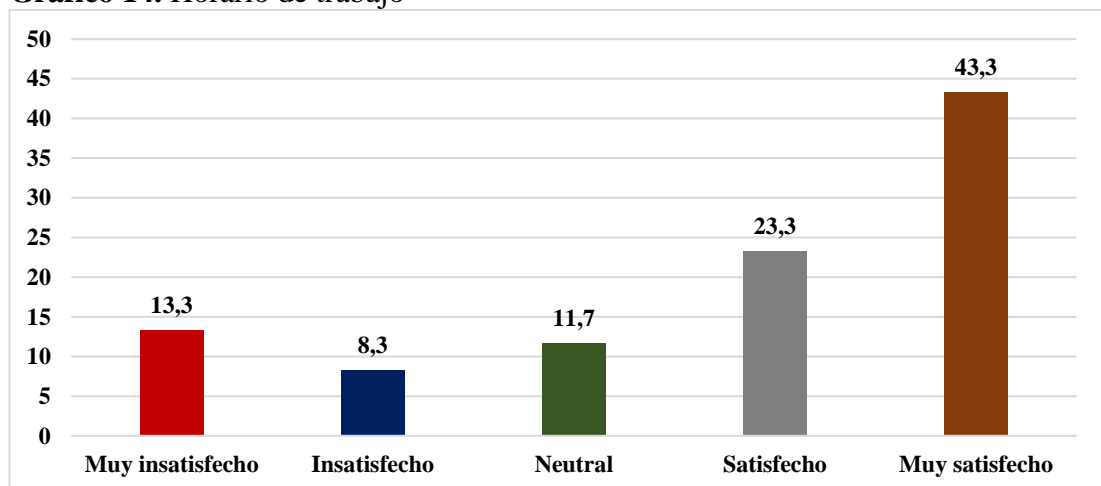
### Pregunta 12. Horario de trabajo

**Tabla 19.** Horario de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	8	13,3	13,3	13,3
	Insatisfecho	5	8,3	8,3	21,7
	Neutral	7	11,7	11,7	33,3
	Satisfecho	14	23,3	23,3	56,7
	Muy satisfecho	26	43,3	43,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 14.** Horario de trabajo



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción por el horario de trabajo, el 43,3% asegura que está muy satisfecho, el 23,3% satisfecho, el 13,3% expresa que están muy insatisfechos, el 11,7% se muestra neutral y el 8,3% se considera insatisfecho. En este sentido, Acosta-Romo et al., (2022) indican que el horario de trabajo puede indicar en que los trabajadores sientan sobre carga laboral.

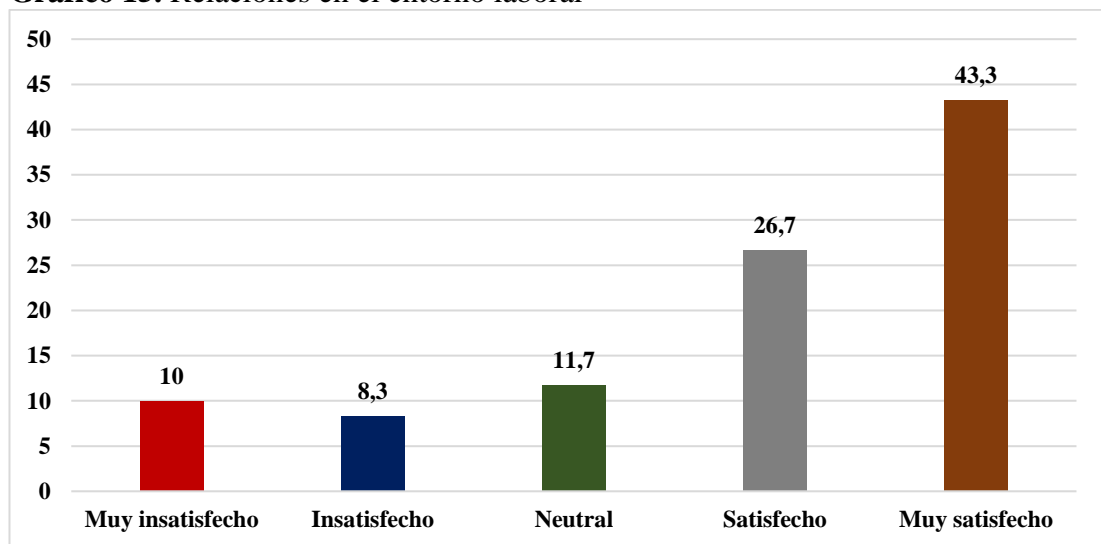
### **Pregunta 13.** Relaciones en el entorno laboral

**Tabla 20.** Relaciones en el entorno laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	6	10,0	10,0	10,0
	Insatisfecho	5	8,3	8,3	18,3
	Neutral	7	11,7	11,7	30,0
	Satisfecho	16	26,7	26,7	56,7
	Muy satisfecho	26	43,3	43,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 15.** Relaciones en el entorno laboral



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción por las relaciones en el entorno laboral, el 43,3% asegura que está muy satisfecho, el 26,7% satisfecho, el 11,7% se muestra neutral, el 10% expresa que están muy insatisfechos y el 8,3% se considera insatisfecho. Ustua (2022) concluye que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de salud abordados en su estudio.

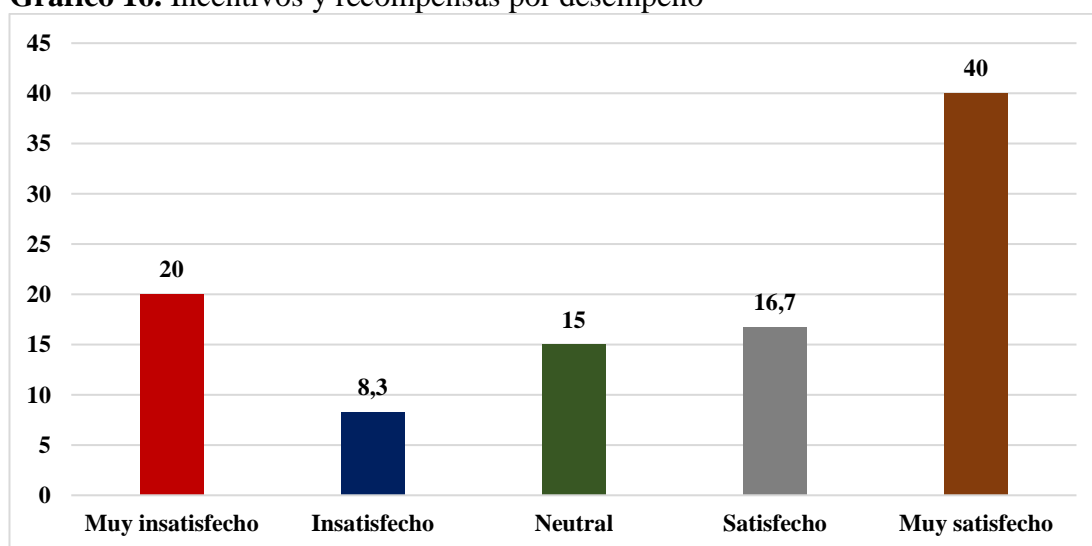
**Pregunta 14.** Incentivos y recompensas por desempeño

**Tabla 21.** Incentivos y recompensas por desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	12	20,0	20,0	20,0
	Insatisfecho	5	8,3	8,3	28,3
	Neutral	9	15,0	15,0	43,3
	Satisfecho	10	16,7	16,7	60,0
	Muy satisfecho	24	40,0	40,0	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 16.** Incentivos y recompensas por desempeño



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción por los incentivos y recompensas por desempeño, el 40% asegura que está muy satisfecho, el 20% se considera insatisfecho, el 16,7% satisfecho, el 16,7% se muestra neutral y el 8,3% expresa que están muy insatisfechos. Cabrejos & Montenegro (2022) existe un buen nivel de satisfacción o de inclinación que muestran estos profesionales con respecto a los incentivos y recompensas por su desempeño.

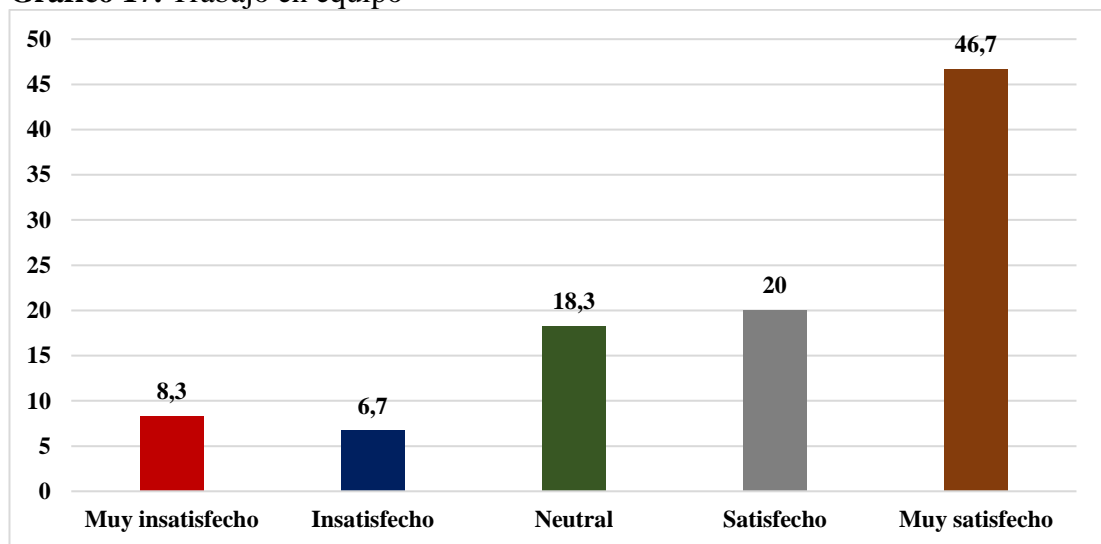
**Pregunta 15.** Trabajo en equipo

**Tabla 22.** Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	5	8,3	8,3	8,3
	Insatisfecho	4	6,7	6,7	15,0
	Neutral	11	18,3	18,3	33,3
	Satisfecho	12	20,0	20,0	53,3
	Muy satisfecho	28	46,7	46,7	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 17.** Trabajo en equipo



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción por el trabajo en equipo, el 46,7% asegura que está muy satisfecho, el 20% se considera satisfecho, el 18,3% se muestra neutral, el 8,3% expresa que están muy insatisfechos y el 6,7% asevera que se encuentra insatisfecho. Conejero-Pérez et al., (2022) han avalado la importancia de evaluar componentes como el trabajo en equipo, señalando que es un aspecto determinante en la satisfacción laboral en general.

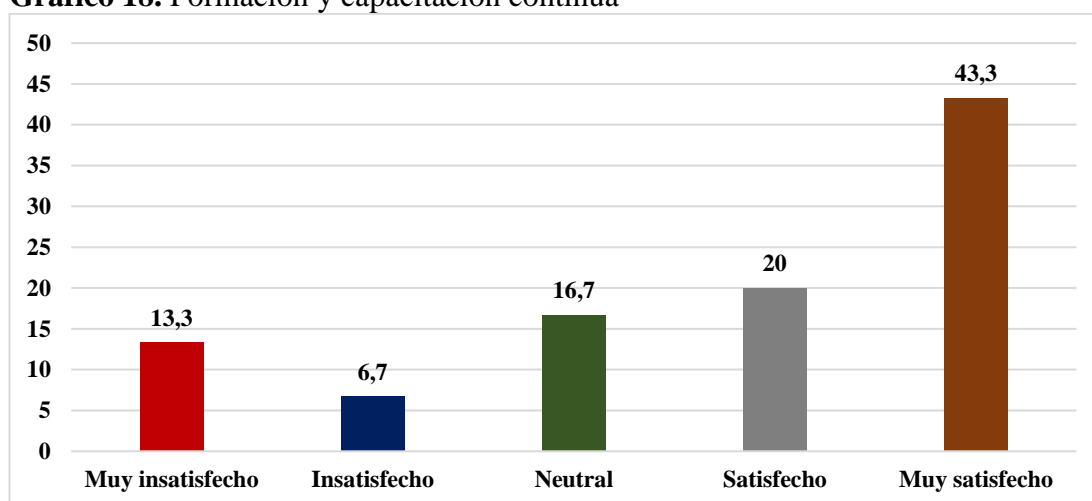
**Pregunta 16.** Formación y capacitación continua

**Tabla 23.** Formación y capacitación continua

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	8	13,3	13,3	13,3
	Insatisfecho	4	6,7	6,7	20,0
	Neutral	10	16,7	16,7	36,7
	Satisfecho	12	20,0	20,0	56,7
	Muy satisfecho	26	43,3	43,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 18.** Formación y capacitación continua



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción por la formación y capacitación continua, el 43,3% asegura que está muy satisfecho, el 20% se considera satisfecho, el 16,7% se muestra neutral, el 13,3% expresa que están muy insatisfechos y el 6,7% asevera que se encuentra insatisfecho. Arce & Magnolia (2022) reportaron que los resultados que se obtuvieron en su estudio permiten validar la hipótesis, que manifiesta que la capacitación al personal afecta significativamente en la satisfacción de los trabajadores.

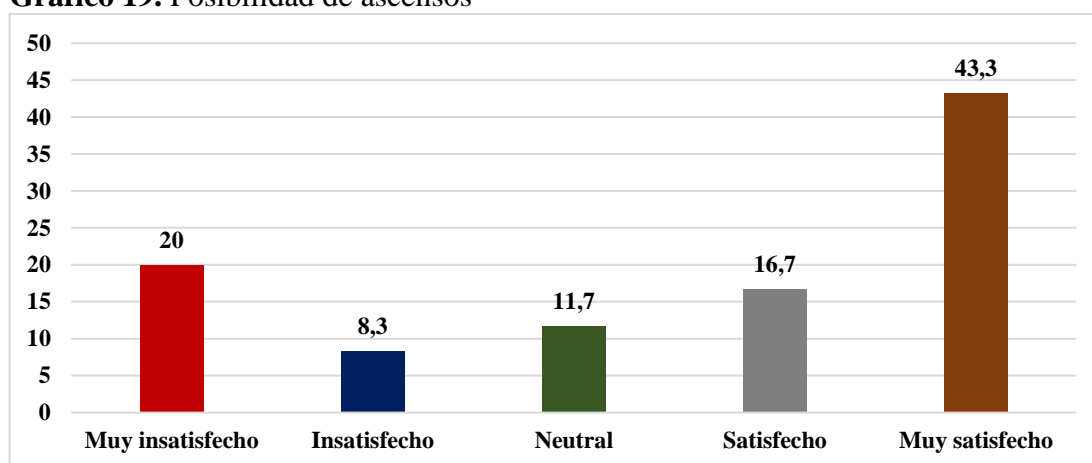
**Pregunta 17.** Posibilidad de ascensos

**Tabla 24.** Posibilidad de ascensos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	12	20,0	20,0	20,0
	Insatisfecho	5	8,3	8,3	28,3
	Neutral	7	11,7	11,7	40,0
	Satisfecho	10	16,7	16,7	56,7
	Muy satisfecho	26	43,3	43,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 19.** Posibilidad de ascensos



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel de satisfacción por la posibilidad de ascensos, el 43,3% asegura que está muy satisfecho, el 16,7% se considera satisfecho, el 11,7% se muestra neutral, el 20% expresa que están muy insatisfechos y el 8,3% asevera que se encuentra insatisfecho. Cabrejos & Montenegro (2022), ha enumerado elementos determinantes de la satisfacción de los profesionales, dentro de los cuales puede ubicarse la posibilidad de ascensos, puesto que por lo general los trabajadores tienen aspiraciones de escalar y si ello no es posible su satisfacción se verá afectada.

**Pregunta 18.** Calificación general de su trabajo actual

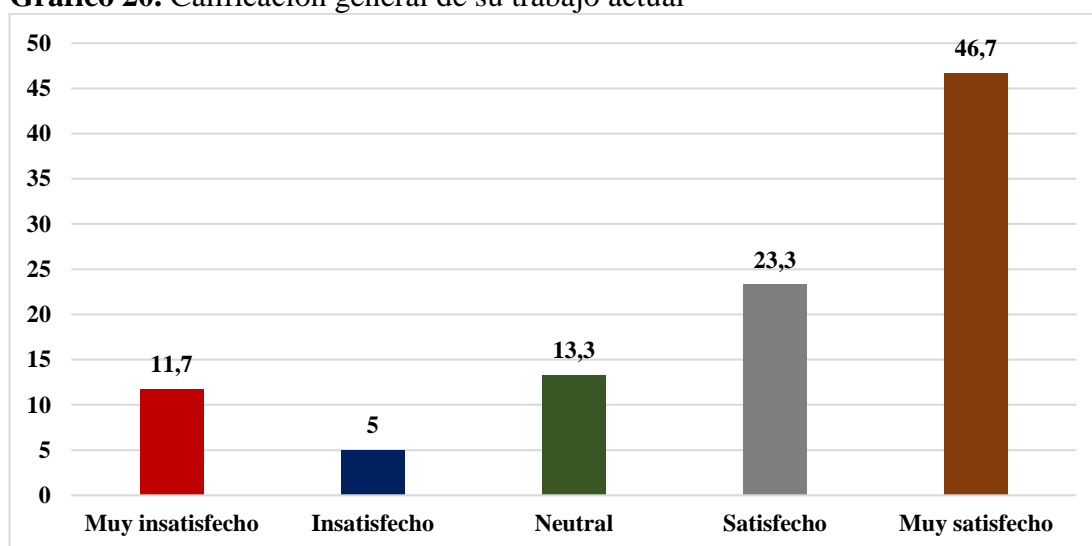


**Tabla 25.** Calificación general de su trabajo actual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	7	11,7	11,7	11,7
	Insatisfecho	3	5,0	5,0	16,7
	Neutral	8	13,3	13,3	30,0
	Satisfecho	14	23,3	23,3	53,3
	Muy satisfecho	28	46,7	46,7	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 20.** Calificación general de su trabajo actual



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto a la calificación general de su trabajo actual, el 46,7% asegura que está muy satisfecho, el 23,3% se considera satisfecho, el 13,3% se muestra neutral, el 11,5% expresa que están muy insatisfechos y el 5% asevera que se encuentra insatisfecho. Delgado (2022) ha revelado que en su trabajo el 42,9% de los trabajadores consideran niveles medios de satisfacción laboral.

### **Dimensión: Empleabilidad**

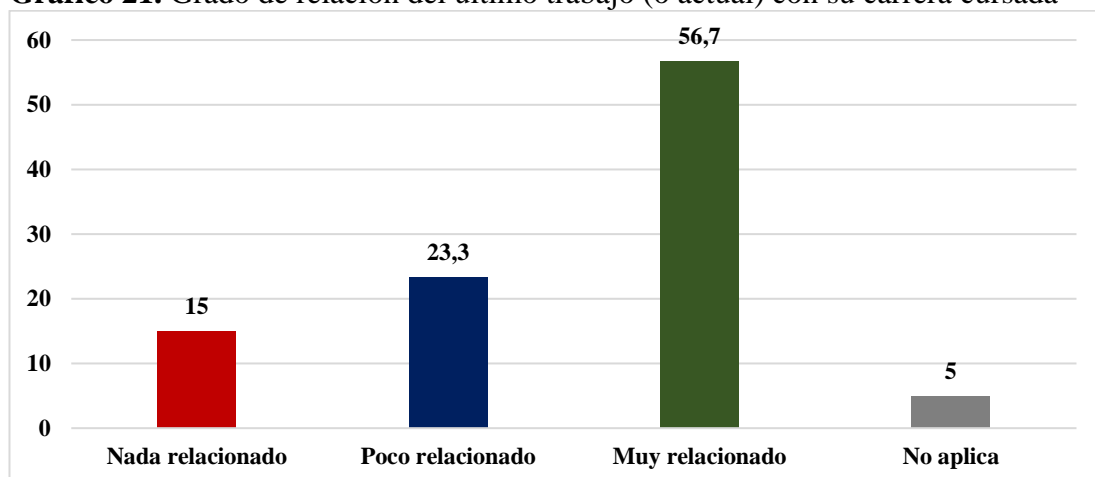
**Pregunta 19.** Grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada

**Tabla 26.** Grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada relacionado	9	15,0	15,0	15,0
	Poco relacionado	14	23,3	23,3	38,3
	Muy relacionado	34	56,7	56,7	95,0
	No aplica	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 21.** Grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada, el 56,7% asegura que está muy relacionado, el 23,3% considera que está poco relacionado, el 15% manifiesta que no está nada relacionado. En este sentido, debe considerarse que Andino– González (2023), ha vinculado el grado de relación del último trabajo con la profesión como uno de los elementos determinantes de la empleabilidad.

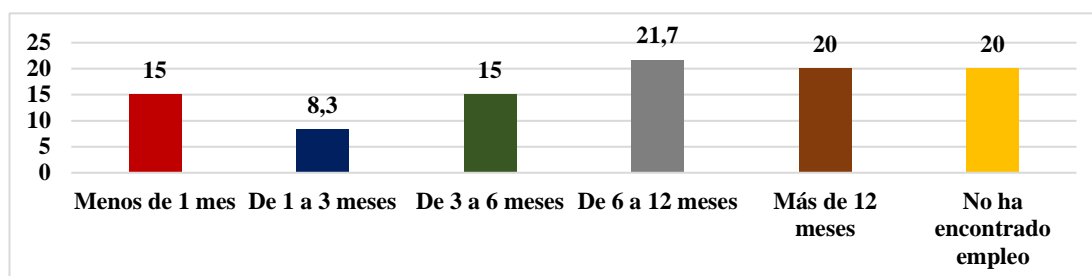
**Pregunta 20.** Tiempo que demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado

**Tabla 27.** Tiempo que demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 mes	9	15,0	15,0	15,0
	De 1 a 3 meses	5	8,3	8,3	23,3
	De 3 a 6 meses	9	15,0	15,0	38,3
	De 6 a 12 meses	13	21,7	21,7	60,0
	Más de 12 meses	12	20,0	20,0	80,0
	No ha encontrado empleo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 22.** Tiempo que demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al tiempo que demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado, el 21,7% asegura que de 6 a 12 meses, el 20% más de 12 meses, el 15% menos de 1 mes, el 15% de 3 a 6 meses y el 8,3% de 1 a 3 meses. Entre tanto el 20% asevera que no ha encontrado trabajo. En la investigación de Vega & García (2023) el 66,7% de los encuestados manifestaron que les llevó entre seis meses y un año encontrar su primer trabajo.

## Dimensión: Competencias laborales

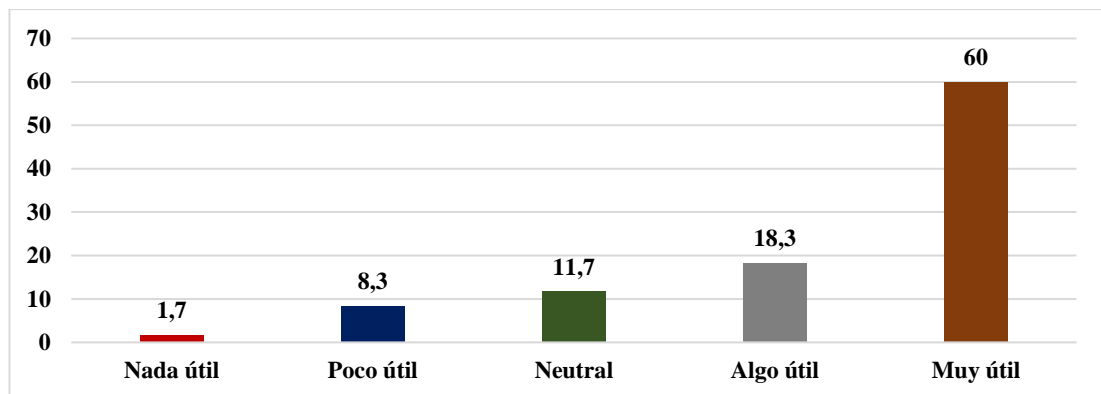
### Pregunta 21. Capacidad de adaptación

**Tabla 28.** Capacidad de adaptación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	1	1,7	1,7	1,7
	Poco útil	5	8,3	8,3	10,0
	Neutral	7	11,7	11,7	21,7
	Algo útil	11	18,3	18,3	40,0
	Muy útil	36	60,0	60,0	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 23.** Capacidad de adaptación



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de la capacidad de adaptación, el 60% asegura que es muy útil, el 18,3% algo útil, el 11,7% se muestra neutral, el 8,3% expresa que le considera poco útil y el 1,7% la estima nada útil. Vargas & Lara (2023) refiere que la capacidad de adaptarse a las situaciones en el ámbito laboral, debe ser una de las competencias que sean desarrolladas en el proceso académico.

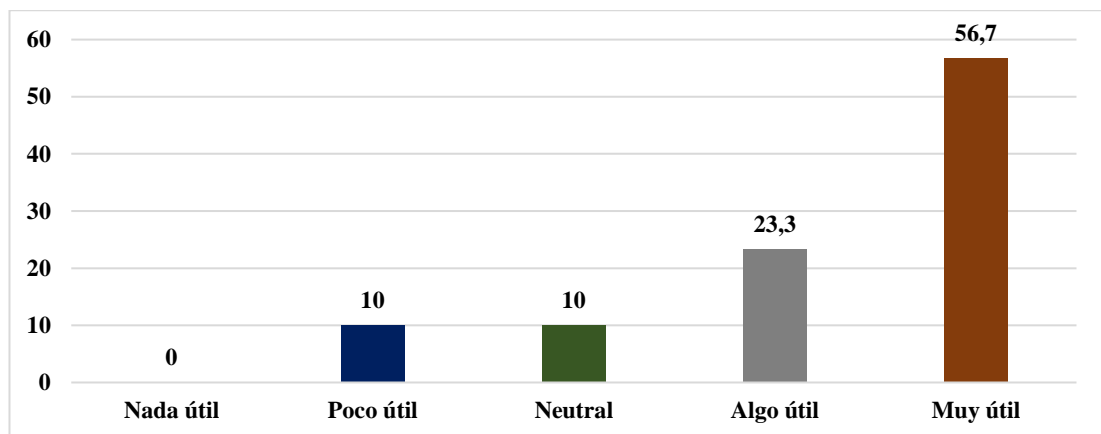
## Pregunta 22. Habilidades comunicativas

**Tabla 29.** Habilidades comunicativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	0	0	0	0
	Poco útil	6	10,0	10,0	10,0
	Neutral	6	10,0	10,0	20,0
	Algo útil	14	23,3	23,3	43,3
	Muy útil	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 24.** Habilidades comunicativas



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de las habilidades comunicativas el 56,7% asegura que es muy útil, el 23,3% algo útil, el 10% se muestra neutral, el 10% expresa que le considera poco útil y el 0% la estima nada útil. Vega & García (2023) hace hincapié en que en sus resultados, los encuestados consideran de poca importancia las habilidades comunicativas porque no existen canales la para expresión de opiniones. Así mismo, Apaza (2022) ha expuesto que en su investigación el 40% de los encuestados se ubicaron en un nivel alto en cuanto a sus habilidades comunicativas.

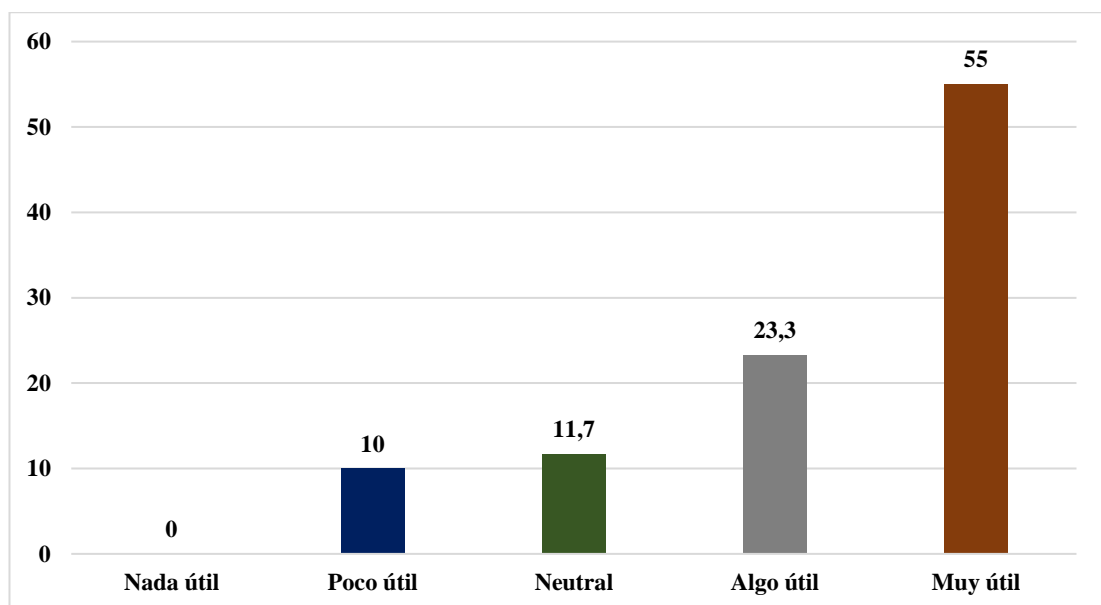
### Pregunta 23. Capacidad para resolver problemas

**Tabla 30.** Capacidad para resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	0	0	0	0
	Poco útil	6	10,0	10,0	10,0
	Neutral	7	11,7	11,7	21,7
	Algo útil	14	23,3	23,3	45,0
	Muy útil	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 25.** Capacidad para resolver problemas



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de la capacidad para resolver problemas, el 55% asegura que es muy útil, el 23,3% algo útil, el 11,7% se muestra neutral, el 10% expresa que le considera poco útil y el 0% la estima nada útil. Vega & García (2023) reveló en su investigación que los encuestados consideran que es de poca relevancia atender a problemáticas.

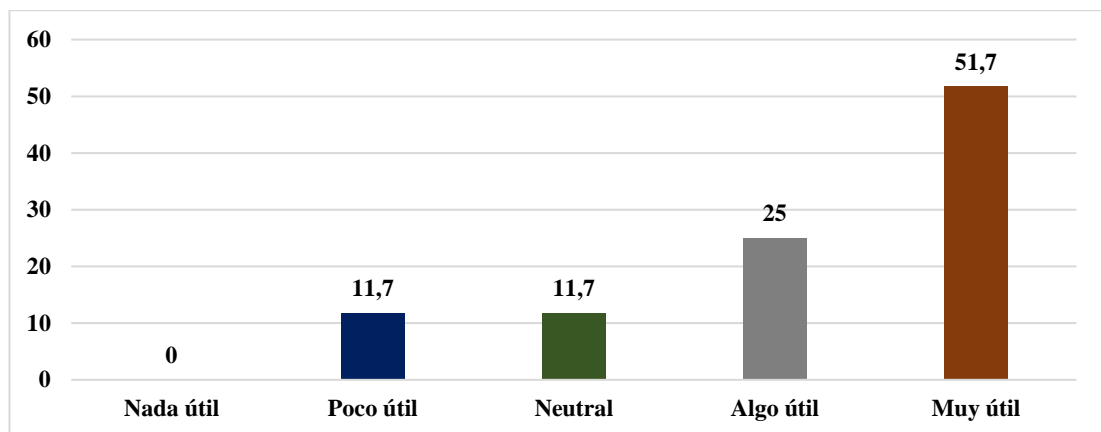
## Pregunta 24. Creatividad

**Tabla 31.** Creatividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	0	0	0	0
	Poco útil	7	11,7	11,7	11,7
	Neutral	7	11,7	11,7	23,3
	Algo útil	15	25,0	25,0	48,3
	Muy útil	31	51,7	51,7	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 26.** Creatividad



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de la creatividad, el 51,7% asegura que es muy útil, el 25% algo útil, el 11,7% se muestra neutral, el 11,7% expresa que le considera poco útil y el 0% la estima nada útil. Ferrández (2022) refiere que el mercado laboral actual demanda la necesidad de profesionales que sean creativos, flexibles, originales, innovadores y con iniciativa.

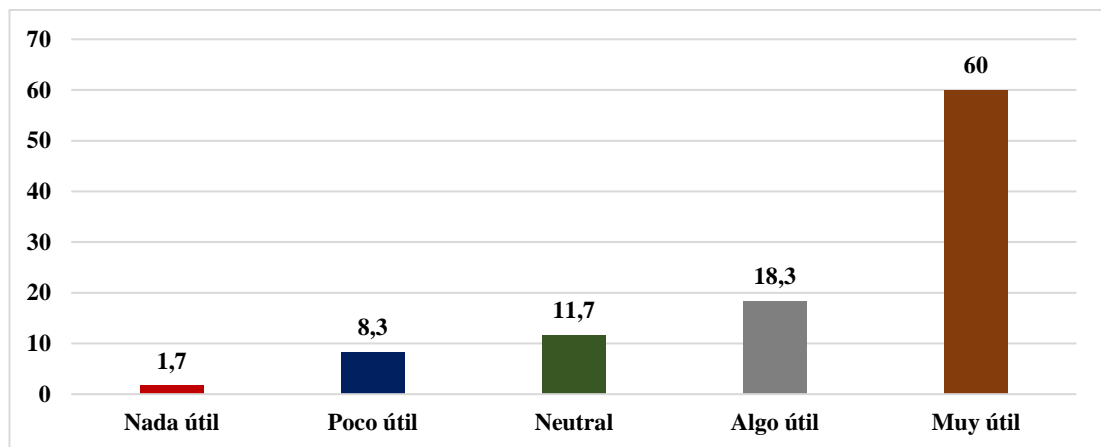
### Pregunta 25. Trabajo en equipo

**Tabla 32.** Trabajo en equipo

		<b>Trabajo en equipo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	1	1,7	1,7	1,7
	Poco útil	5	8,3	8,3	10,0
	Neutral	7	11,7	11,7	21,7
	Algo útil	11	18,3	18,3	40,0
	Muy útil	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 27.** Trabajo en equipo



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad del trabajo en equipo, el 60% asegura que es muy útil, el 18,3% algo útil, el 11,7% se muestra neutral, el 8,3% expresa que le considera poco útil y el 1,7% la estima nada útil. En el trabajo de Vega & García (2023) se ha evidenciado que más del 75% de los encuestados consideran importante el trabajo en equipo, lo que se corresponde con los resultados aquí corroborados.



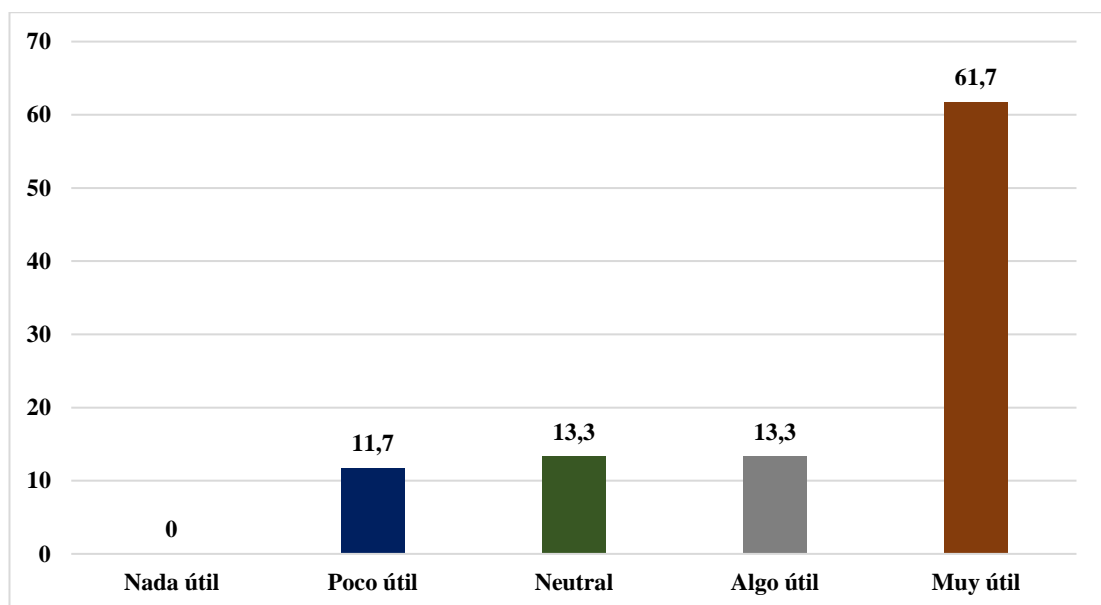
## Pregunta 26. Liderazgo

**Tabla 33.** Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	0	0	0	0
	Poco útil	7	11,7	11,7	11,7
	Neutral	8	13,3	13,3	25,0
	Algo útil	8	13,3	13,3	38,3
	Muy útil	37	61,7	61,7	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 28.** Liderazgo



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad del liderazgo, el 61,7% asegura que es muy útil, el 13,3% algo útil, el 13,3% se muestra neutral, el 11,7% expresa que le considera poco útil y el 0% la estima nada útil. Vega & García (2023) plantea que las actitudes de liderazgo en su estudio han sido desestimadas por los encuestados debido a que consideran que ello no es considerado en el contexto laboral.

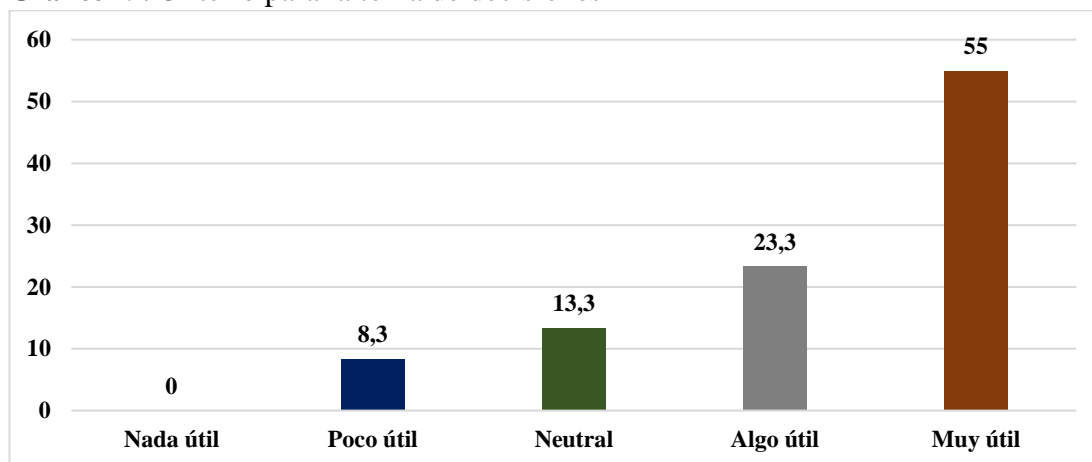
### Pregunta 27. Criterio para la toma de decisiones

**Tabla 34.** Criterio para la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	0	0	0	0
	Poco útil	5	8,3	8,3	8,3
	Neutral	8	13,3	13,3	21,7
	Algo útil	14	23,3	23,3	45,0
	Muy útil	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 29.** Criterio para la toma de decisiones



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad del criterio para la toma de decisiones, el 55% asegura que es muy útil, el 23,3% algo útil, el 13,3% se muestra neutral, el 8,3% expresa que le considera poco útil y el 0% la estima nada útil. Andrade (2023) precisa que en cuanto al surgimiento de problemas en la empresa un 58,89% del total de las personas encuestadas nos muestran que se busca una solución inmediata, para lo cual es útil el desarrollo de competencias como la referida.

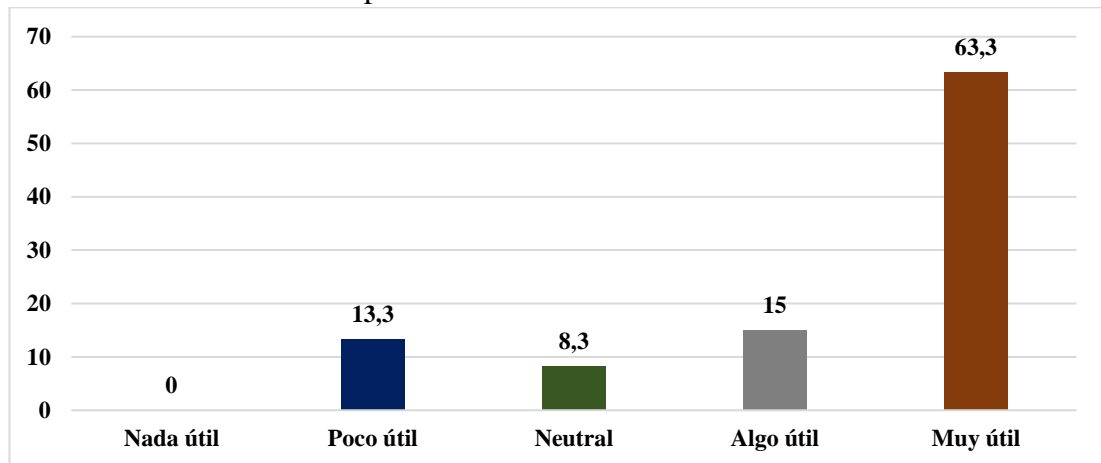
## Pregunta 28. Relaciones interpersonales

**Tabla 35.** Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	0	0	0	0
	Poco útil	8	13,3	13,3	13,3
	Neutral	5	8,3	8,3	21,7
	Algo útil	9	15,0	15,0	36,7
	Muy útil	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 30.** Relaciones interpersonales



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de las relaciones interpersonales, el 63,3% asegura que es muy útil, el 15% algo útil, el 13,3% expresa que le considera poco útil, el 8,3% se muestra neutral y el 0% la estima nada útil. Andrade (2023) señala que en su investigación el personal que se encuentra trabajando en la empresa en su gran mayoría se sienten a gusto debido a que una fuerte cohesión y buenas relaciones interpersonales entre ellos.

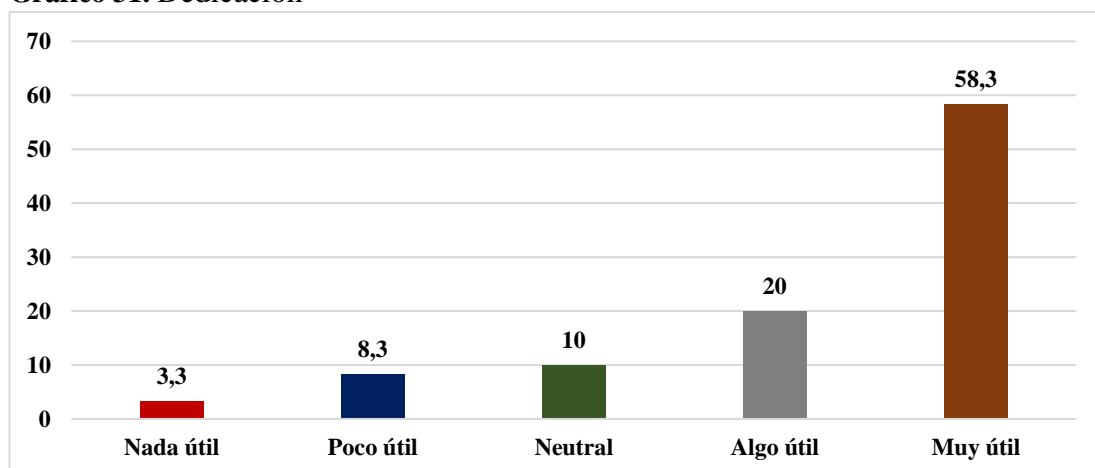
## Pregunta 29. Dedicación

**Tabla 36.** Dedicación

		Dedicación			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nada útil	2	3,3	3,3	3,3
	Poco útil	5	8,3	8,3	11,7
	Neutral	6	10,0	10,0	21,7
	Algo útil	12	20,0	20,0	41,7
	Muy útil	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 31.** Dedicación



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de la dedicación, el 58,3% asegura que es muy útil, el 20% algo útil, el 10% se muestra neutral, el 8,3% expresa que le considera poco útil y el 3,3% la estima nada útil. Andrade (2023) evidencia en su estudio que el nivel de compromiso que tienen los trabajadores con la empresa es alto debido a que consideran que la dedicación es una competencia laboral útil tanto para la empresa como para el propio trabajador.

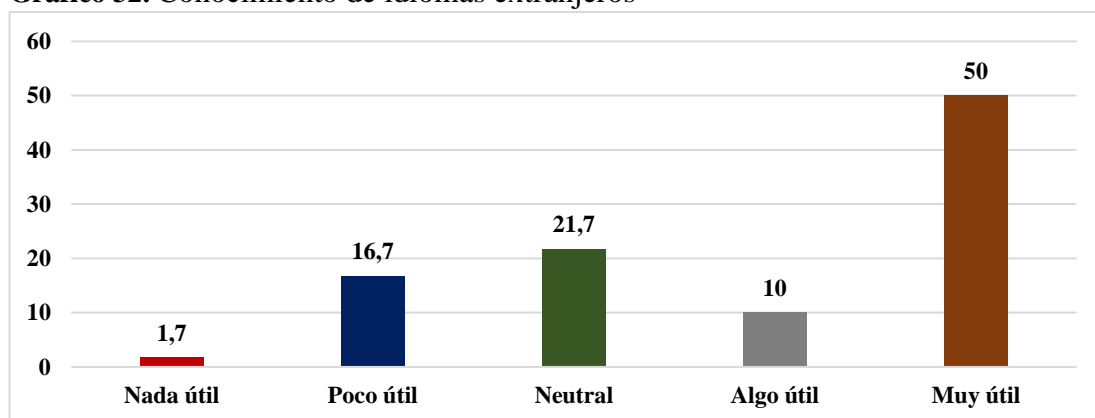
### Pregunta 30. Conocimiento de idiomas extranjeros

**Tabla 37.** Conocimiento de idiomas extranjeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	1	1,7	1,7	1,7
	Poco útil	10	16,7	16,7	18,3
	Neutral	13	21,7	21,7	40,0
	Algo útil	6	10,0	10,0	50,0
	Muy útil	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 32.** Conocimiento de idiomas extranjeros



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad del conocimiento de idiomas extranjeros, el 50% asegura que es muy útil, el 21,7% se muestra neutral, el 16,7% expresa que le considera poco útil, el 10% algo útil y el 1,7% la estima nada útil. Avilés (2019) señala que los resultados de su estudio indican que el 74% respondieron que las competencias adquiridas en el área de inglés en su etapa de formación académica en la universidad no les permiten llenar las expectativas laborales de una empresa a pesar de considerarlas de gran utilidad.

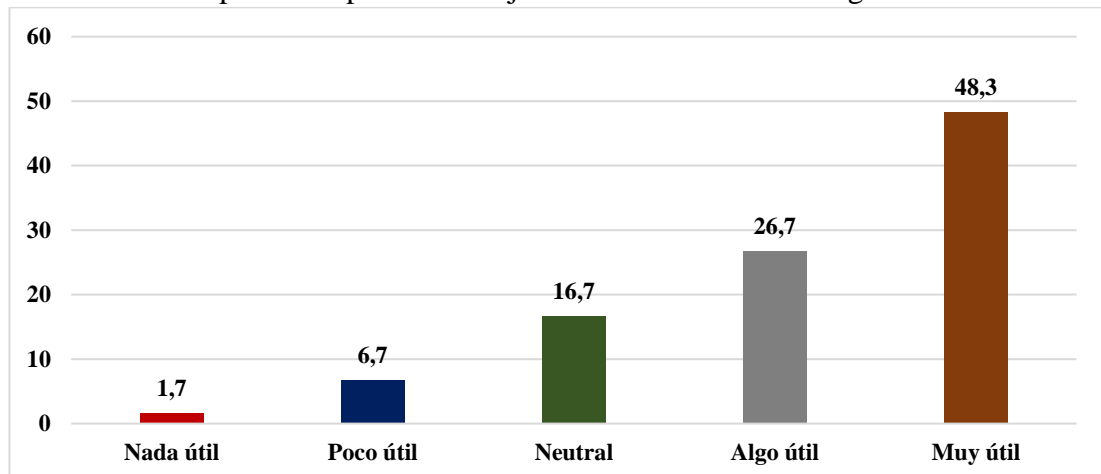
**Pregunta 31.** Competencias para el manejo de herramientas tecnológicas

**Tabla 38.** Competencias para el manejo de herramientas tecnológicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	1	1,7	1,7	1,7
	Poco útil	4	6,7	6,7	8,3
	Neutral	10	16,7	16,7	25,0
	Algo útil	16	26,7	26,7	51,7
	Muy útil	29	48,3	48,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 33.** Competencias para el manejo de herramientas tecnológicas



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de las competencias para el manejo de herramientas tecnológicas, el 48,3% asegura que es muy útil, el 26,7% algo útil, el 16,7% se muestra neutral, el 6,7% expresa que le considera poco útil y el 1,7% la estima nada útil. Domínguez (2020) plantea que las competencias en el manejo de herramientas tecnológicas son importantes en la actualidad, pero ello demanda el desarrollo de conocimientos y habilidades que van más allá de conocimientos informáticos básicos.

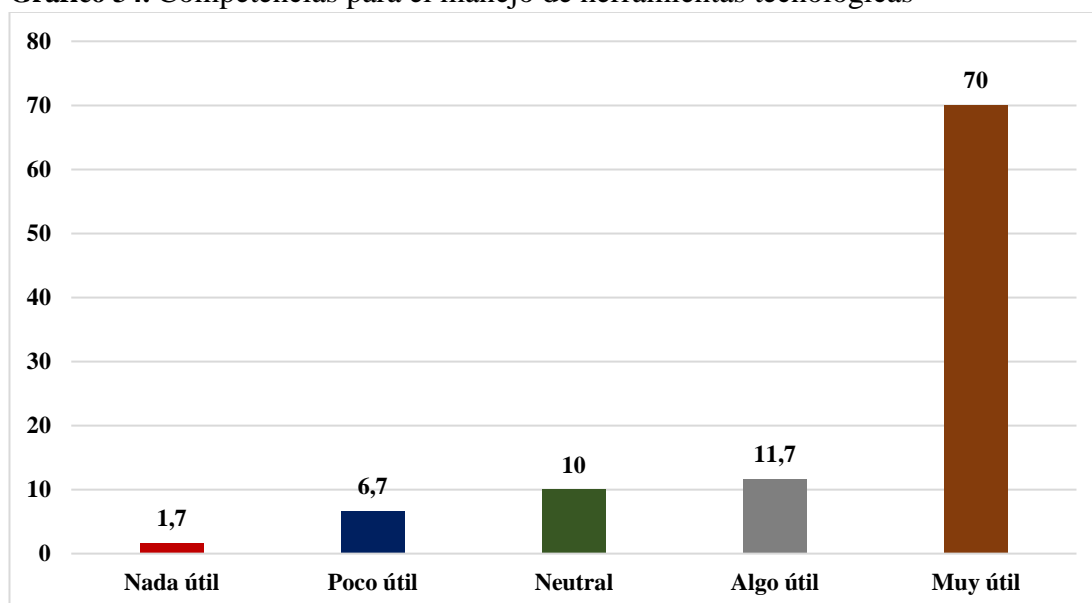
### Pregunta 32. Honestidad e integridad

**Tabla 39.** Honestidad e integridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	1	1,7	1,7	1,7
	Poco útil	4	6,7	6,7	8,3
	Neutral	6	10,0	10,0	18,3
	Algo útil	7	11,7	11,7	30,0
	Muy útil	42	70,0	70,0	100,0
	Total		60	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 34.** Competencias para el manejo de herramientas tecnológicas



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de las competencias para el manejo de herramientas tecnológicas, el 70% asegura que es muy útil, el 11,7% algo útil, el 10% se muestra neutral, el 6,7% expresa que le considera poco útil y el 1,7% la estima nada útil. Vera (2023) advierte que la honestidad e integridad son valores que deben rescatarse en

los propios contos académicos y de esta forma se consideraran útiles en el ámbito laboral.

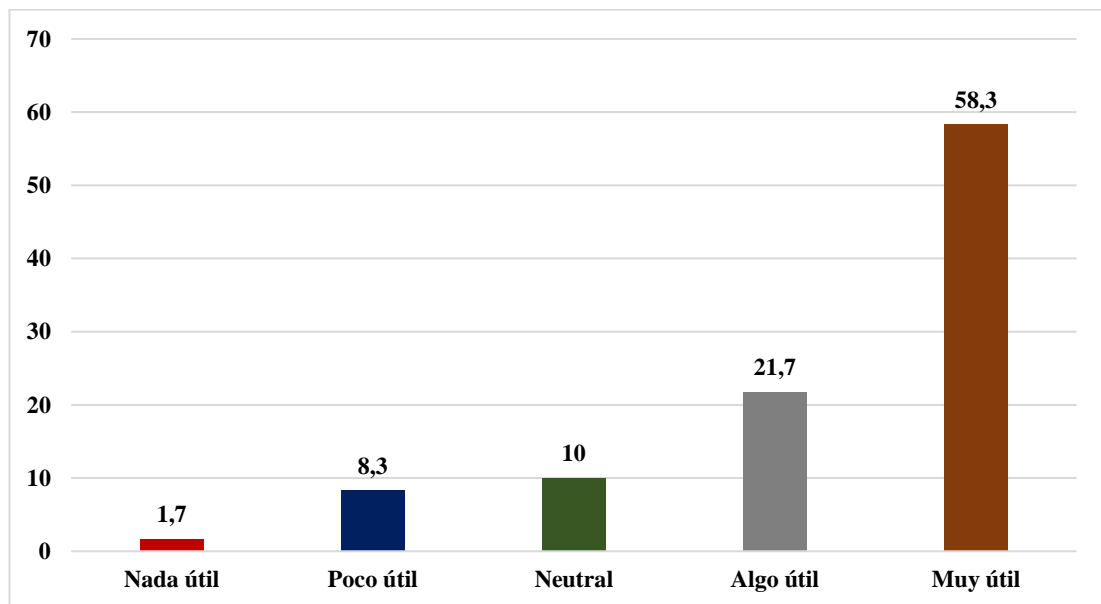
**Pregunta 33. Iniciativa**

**Tabla 40. Iniciativa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	1	1,7	1,7	1,7
	Poco útil	5	8,3	8,3	10,0
	Neutral	6	10,0	10,0	20,0
	Algo útil	13	21,7	21,7	41,7
	Muy útil	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 35. Iniciativa**



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de la iniciativa, el 58,3% asegura que es muy útil, el 11,7% algo útil, el 10% se muestra neutral, el 8,3% expresa que le considera poco útil y el 1,7% la estima nada útil. En este sentido, Ferrández (2022) ha reportado la



utilidad e importancia de que se formen profesionales con iniciativa que se adapten a las exigencias actuales del mercado laboral.

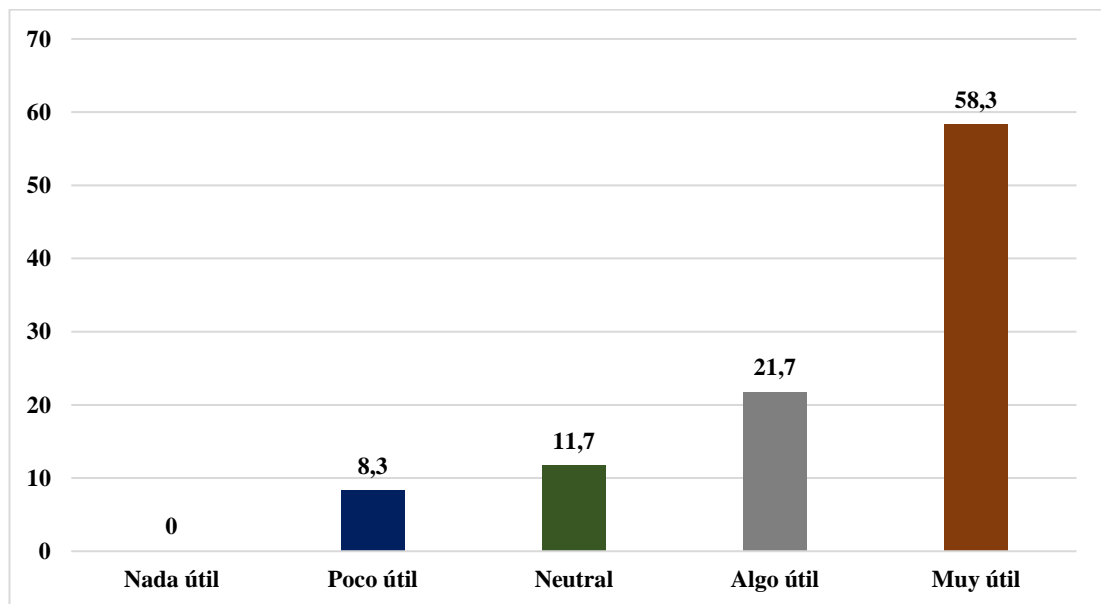
**Pregunta 34.** Pensamiento crítico

**Tabla 41.** Pensamiento crítico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	0	0	0	0
	Poco útil	5	8,3	8,3	8,3
	Neutral	7	11,7	11,7	20,0
	Algo útil	13	21,7	21,7	41,7
	Muy útil	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 36.** Pensamiento crítico



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad del pensamiento crítico, el 58,3% asegura que es muy útil, el 11,7% algo útil, el 11,7% se muestra neutral, el 8,3% expresa que le considera poco útil y el 0% le estima nada útil. Al respecto, Aguilar et al., (2020) ha revelado

que el pensamiento crítico resulta un pilar fundamental para las habilidades que se requieren actualmente y que se prevén a futuro en el ámbito laboral.

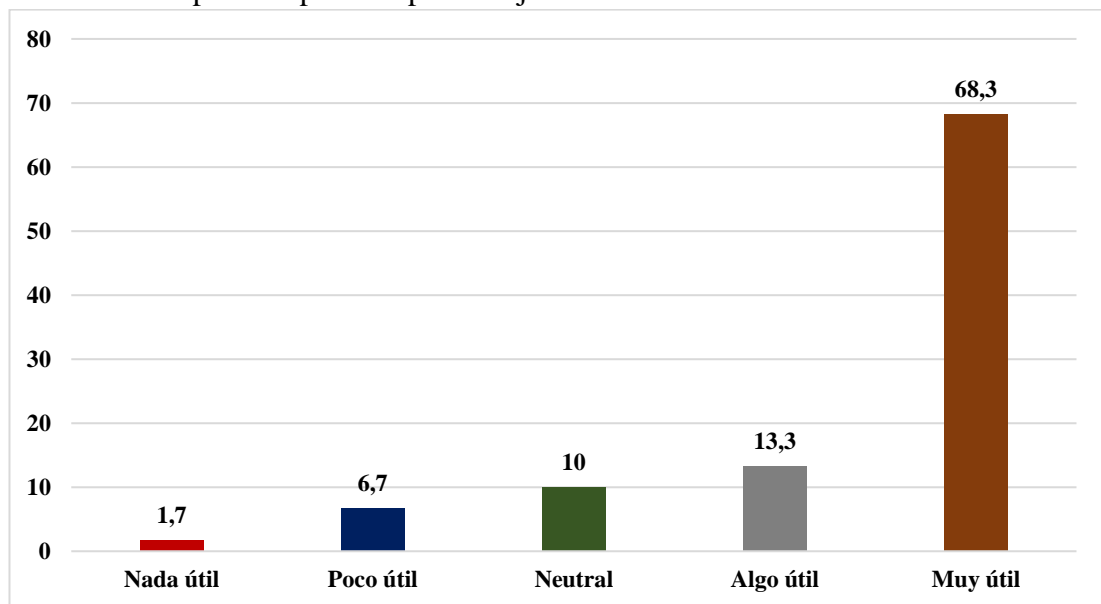
**Pregunta 35.** Capacidad para el aprendizaje

**Tabla 42.** Capacidad para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada útil	1	1,7	1,7	1,7
	Poco útil	4	6,7	6,7	8,3
	Neutral	6	10,0	10,0	18,3
	Algo útil	8	13,3	13,3	31,7
	Muy útil	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 37.** Capacidad para el aprendizaje



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al nivel utilidad de la capacidad para el aprendizaje, el 68,3% asegura que es muy útil, el 13,3% algo útil, el 10% se muestra neutral, el 6,7% expresa que le considera poco útil y el 1,7% le estima nada útil. En este contexto de ideas, resulta

válido acotar que Torrejón-Gallo et al., (2022) han expuesto que la capacidad para el aprendizaje impacta positivamente y por tato es útil en el ámbito laboral.

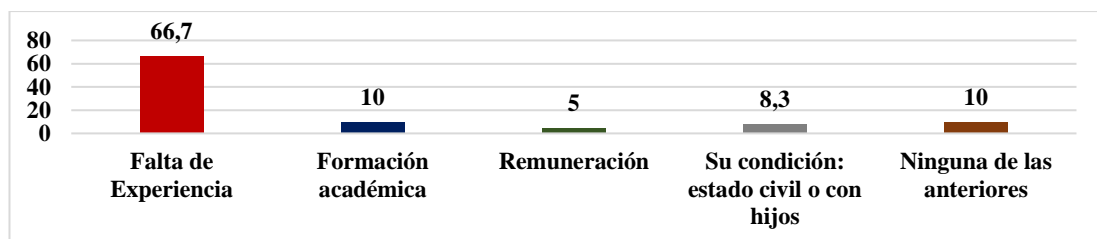
**Pregunta 36.** Indique qué dificultades ha tenido para conseguir un trabajo

**Tabla 43.** Indique qué dificultades ha tenido para conseguir un trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de Experiencia	40	66,7	66,7	66,7
	Formación académica	6	10,0	10,0	76,7
	Remuneración	3	5,0	5,0	81,7
	Su condición: estado civil o con hijos	5	8,3	8,3	90,0
	Ninguna de las anteriores	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 38.** Indique qué dificultades ha tenido para conseguir un trabajo



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto a las dificultades que han tenido los encuestados para conseguir un trabajo el 66,7% asegura que la falta de experiencia, el 10% la formación académica, el 8,3% su condición vinculada al estado civil o el tener hijos, el 5% la remuneración. Debe indicarse que el 10% asevera que ninguna de las opciones referidas. Al respecto la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021) ha precisado que una importante proporción de empresas declaran tener dificultad para encontrar trabajadores debidamente cualificados que cuenten con las habilidades necesarias para el trabajo, pero muchas veces es porque tienen estándares de

exigencias en cuanto a formación académica o experiencia o porque la remuneración que ofrece a criterio de los profesionales, no se corresponde con las exigencias de las organizaciones.

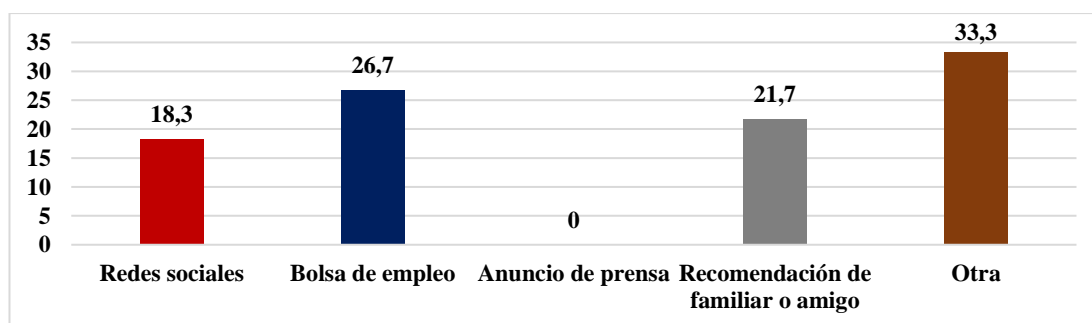
**Pregunta 37.** ¿A través de que medio logró su inserción laboral?

**Tabla 44.** ¿A través de que medio logró su inserción laboral?

		<b>Medios</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Redes sociales	11	18,3	18,3	18,3
	Bolsa de empleo	16	26,7	26,7	45,0
	Anuncio de prensa	0	0	0	45,0
	Recomendación de familiar o amigo	13	21,7	21,7	66,7
	Otra	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

**Gráfico 39.** ¿A través de que medio logró su inserción laboral?



**Fuente:** Encuesta aplicada a Profesionales Trabajadores Sociales.

En cuanto al medio por medio del cual los profesionales consultados lograron su inserción laboral, se tiene que el 33,3% asegura que otra distinta a las mencionadas, el 26,7% por medio de bolsas de empleo, el 21,7% a través de recomendación de amigo o familiar, el 18,3% por medio de redes sociales y el 0% a través de anuncio de prensa. Vega & García (2023) precisó resultados un poco disimiles debido a que

reportó que el 40% obtuvo su primer empleo por recomendación de un amigo, compañero de estudios o familiar.

### **3.2 Análisis y Discusión de Los Resultados**

El objetivo de este trabajo investigativo ha sido el de identificar los tipos de inserción laboral de profesionales de Trabajo Social, por medio del enfoque cuantitativo, por lo que se aplicó un instrumento de recopilación de datos de esta naturaleza, para lo cual se diseñó tal instrumento para luego ser validado por medio del juicio de expertos. El instrumento de recolección de datos fue administrado a sesenta (60) Profesionales de Trabajo Social.

De los datos levantados se ha determinado que el 50% de los encuestados ha expresado que trabaja en su campo laboral, mientras que 33,3% manifiesta que labora en otro campo y el 16,7% asevera que no trabaja. Estos datos se corresponden a los indicados por Marín (2022) al precisar que “la literatura económica ha demostrado la relación positiva entre el nivel educativo y las probabilidades de conseguir un empleo” (p. 60) y ello a su vez conduce a que los profesionales tengan mayores posibilidades de encontrar una plaza de trabajo relacionado con su campo laboral.

Entre tanto, el 21,7% trabaja en el área laboral, el 8,3% en el área legal, el 6,7% en el área de salud, el 6,7% en el área de educación, el 6,7% en el área de rehabilitación social y el 5% en el área de familia. En este orden de ideas Guim & Marreno (2022) han expresado que “los futuros profesionales requieren una formación académica integral donde el desarrollo de sus competencias ayude a la inserción laboral más allá de solo especializarse, sino de acceder a un empleo y mantenerse en el tiempo” (p. 216)

El 40% asegura que está muy satisfecho respecto de su salario, el 41,7% con el ambiente de trabajo, el 38,3% con la carga laboral, el 43,3% con el horario de trabajo, el 43,3% con el entorno laboral, el 40% con los incentivos y recompensas, el 46,7% con el trabajo en equipo, el 43,3% con la formación y capacitación continua, el 43,3% con la posibilidad de ascensos. En concordancia con ello puede afirmarse que a criterio de Cabrejos & Montenegro (2022) existe un buen nivel de satisfacción o de inclinación que muestran estos profesionales con respecto a sus tareas laborales.

En relación a la empleabilidad y el tipo que tardaron los profesionales abordados en conseguir su primer trabajo, advierten que el 21,7% asegura que de 6 a 12 meses, el 20% más de 12 meses, el 15% menos de 1 mes, el 15% de 3 a 6 meses y el 8,3% de 1 a 3 meses. Entre tanto el 20% asevera que no ha encontrado trabajo. Por lo antes detallado puede señalarse que a juicio de Andino– González (2023) el nivel de empleabilidad o de propensión de los profesionales consultados para exhibir atributos a los empleadores ha sido regular, pues les ha tomado un tiempo considerable para obtener plazas de trabajo.

En relación a las competencias laborales se ha precisado que el 60% asegura que la capacidad de adaptación es muy útil, el 56,7% considera muy útil las habilidades comunicativas, el 55% aseveran que es muy útil la capacidad para resolver problemas, el 51,7% ha advertido que es muy útil la creatividad, , el 60% asegura que es muy útil el trabajo en equipo, el 61,7% afirma que es muy útil el liderazgo, el 55% sostiene que es muy útil el criterio para la toma de decisiones, el 63,3% considera que es muy útil las buenas relaciones interpersonales, el 58,3% asegura que es muy útil la dedicación y el 58,3% expresa que es muy útil el pensamiento crítico. Por su parte, Santana & Larreal (2023) han precisado que es necesario que los profesionales cuenten con la capacidad de cumplir con los estándares de calidad definidos para el cumplimiento de una tarea y para ello se requiere que desarrollen competencias como las mencionadas.

En cuanto al proceso de inserción laboral los encuestados manifiestan que existen algunos factores para conseguir un trabajo de los cuales se ha determinado que el 66,7% reporta que el principal factor es la falta de experiencia, seguido del 10% que lo asocia con la formación académica, el 8,3% su condición vinculada al estado civil o el tener hijos y el 5% hace referencia a la remuneración. En este punto, Saen & Yangali (2021) ha identificado que son cuatro (4) los factores sociodemográficos que determinan el acceso a una plaza de trabajo, 1) El nivel educativo de los padres; 2) Las brechas de género; 3) El lugar de nacimiento ; y 4) El nivel socioeconómico.

## CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

- Se han identificado los tipos de inserción laboral de profesionales de Trabajo Social determinándose que están mediadas por bolsas de empleo, recomendación de amigo o familiar y redes sociales. En este punto debe indicarse que se ha logrado determinar que los anuncios de prensa no han fungido como medios para lograr plazas de trabajo en los profesionales de Trabajo Social que fueron abordados, pese a que se trata de un medio clásico o tradicional que solía emplearse con tal propósito, lo que denota cambios en los medios empleados por los recién graduados para obtener un trabajo.
- Se ha determinado las áreas en las que están ubicados los profesionales de Trabajo Social, confirmándose que un número significativo labora en su campo laboral. Ahora bien, el área en el que están ubicados estos profesionales comprende áreas como el laboral y el legal, mientras que en menor medida se encuentran laborando en áreas como la salud, educación, rehabilitación social y familia. Conviene denotar que el 16,7% de los profesionales de Trabajo Social no se encuentran laborando para el momento de la aplicación del instrumento de recolección de datos.
- Se han definido las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social, corroborándose que una cifra significativa labora en trabajos bajo relación de dependencia, mientras que un número pequeños de profesionales laboran en trabajos independientes o propios. Además el 35% se encuentran laborando desde hace más de 12 meses y el mismo porcentaje de profesionales asegura que que entre el salario que devengan se encuentra entre los \$450 y \$900 y la mayoría de dichos profesionales trabajan para empresas grandes.
- Se ha diseñado una propuesta de solución alternativa a la problemática planteada, constituida por algunas estrategias que se han identificado como pertinentes a los efectos de optimizar el proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

## 4.2 Recomendaciones

- Se recomienda implementar la propuesta que se ha diseñado en esta labor investigativa con la finalidad de optimizar y garantizar el proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
- Se sugiere realizar una labor investigativa en la que se determine la incidencia de la implementación de la propuesta que se ha diseñado en este trabajo para determinar si se ha cumplido con el propósito de optimizar y garantizar el proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
- Se recomienda realizar talleres vinculados al tema de inserción laboral dirigido a los profesionales de Trabajo Social para que conozcan los tipos de medios de inserción laboral que pueden emplear ofreciendo datos estadísticos actuales sobre la efectividad de cada uno de ellos que posibilite que tengan esta valiosa información.
- Se sugiere la creación de una unidad de inserción laboral de egresados de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales en la Universidad Técnica de Ambato.



## CAPÍTULO V PROPUESTA

### 5.1 Propuesta

**Título:** “Guía para optimizar la inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato”.

**Datos informativos Institución ejecutora:** Carrera de Trabajo Social de la Universidad Técnica de Ambato.

**Provincia:** Tungurahua.

**Beneficiarios directos:** Profesionales Trabajadores Sociales egresados de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

#### 1. Antecedentes

Por medio de la investigación en el que el universo de estudio estuvo conformado por Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato desplegada se ha logrado determinar que las condiciones laborales y el proceso de inserción laboral de tales profesionales no es el óptimo, por lo cual atraviesan ciertas dificultades u obstáculos para obtener una plaza de trabajo.

También se ha observado que quienes han logrado obtener un trabajo, en algunas ocasiones no se vincula con el campo de su formación académica, o el tiempo que le tomó para obtenerlo supera los 12 meses. Otros datos permiten afirmar que los niveles de satisfacción en cuanto a diversos aspectos como el salario, ambiente de trabajo incentivos y recompensas, entre otros, oscilan entre el 38% y 46%.

Ahora bien, debe indicarse que la Universidad Técnica de Ambato ha publicado un informe de seguimiento a graduados en la que se revelan información importante y actualizada sobre esta temática, sin embargo, a criterio de la autora de esta investigación, debe señalarse que si bien es importante que se cuente con una base de datos como la referida, también es importante que se desplieguen acciones destinadas a optimizar la inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales egresados de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales.

Motivo por el cual se estima pertinente diseñar una propuesta para optimizar el proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

## **2. Misión**

Diseñar una guía para optimizar el proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

## **3. Visión**

Que la guía diseñada se convierta en un referente en materia de optimización del proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

## **4. Justificación**

Una propuesta viene a ser una herramienta útil, conformada por estrategias o acciones claramente definidas que se han identificado y descrito como determinantes para la consecución de un propósito determinado. Ahora bien, la presente propuesta se centra en optimizar el proceso de inserción laboral de los profesionales.

Así mismo, debe indicarse que los beneficiarios de esta propuesta serán los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, debido a que esta propuesta ofrecerá una alternativa de solución a las dificultades que estos profesionales encuentran al momento de querer incursionar en el campo laboral.

Puede sostenerse que esta propuesta es factible debido a que los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato suelen realizar acciones para obtener un trabajo pero no poseen mayores conocimientos sobre los procesos de inserción laboral, información que es determinante para que su búsqueda sea efectiva.

## **5. Objetivos**

### **5.1 Objetivo general**

Optimizar el proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

### **5.2 Objetivos específicos**

- Identificar estrategias o acciones que permitan optimizar el proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
- Diseñar una guía para optimizar el proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
- Proponer la implementación de la guía para optimizar el proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

## **6. Análisis de factibilidad**

La factibilidad está asociada con la posibilidad de contar con todos aquellos elementos o recursos requeridos para realizar una propuesta. En este punto, debe indicarse que desde el punto de vista bibliográfico esta propuesta es factible debido a que existen fuentes documentales que han sido empleadas para otorgar sustento bibliográfico a la misma.

Ahora bien, en las próximas líneas se estará detallando la factibilidad de esta propuesta:

### **6.1 Factibilidad institucional**

Inicialmente debe indicarse que esta propuesta es factible desde la perspectiva institucional por cuanto los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato experimentan ciertas dificultades en el proceso de inserción laboral, además que las

condiciones que sus puestos de trabajo les ofrecen no son las más óptimas, por lo que podrían mejorarse, de manera que este grupo poblacional estaría interesado en emprender acciones que optimicen y aseguren su inserción laboral.

## **6.2 Factibilidad económica**

Para la puesta en marcha de esta propuesta la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato deberá realizar las estimaciones presupuestarias y desplegar gestiones para la aprobación de los recursos económicos para la ejecución de la misma.

## **6.3 Factibilidad operativa**

Puede afirmarse que esta guía es factible desde la óptica operativa, por cuanto se trata de una herramienta útil que puede emplearse para mejorar los resultados del proceso de inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

## **6.4 Factibilidad social**

Se puede sostener que esta guía es factible desde el punto de vista social puesto que está orientada a brindar una alternativa de solución a la problemática social vinculada a la inserción laboral que enfrentan muchos egresados y específicamente los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

## **6.5 Factibilidad científico técnico**

La novedad científico técnico de esta guía está relacionada con la posibilidad de mantener una vinculación entre la universidad y sus egresados, así como también crear enlaces para propiciar la inserción laboral de los egresados en plazas de trabajo en empresas con las que se logren crear lazos con este propósito.



# GUÍA



Guía para optimizar y asegurar  
la inserción laboral



Dirigida a Profesionales  
Trabajadores Sociales de la  
Facultad de Jurisprudencias  
y Ciencias Sociales de la  
Universidad Técnica de  
Ambato



# ¿QUÉ ES LA INSERCIÓN LABORAL?

El término inserción laboral se ha empleado “habitualmente para referirse al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica de un país” (Sierra & Velázquez, 2023, p. 23).



# **ACCIONES PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL**

1) Creación de una unidad de inserción laboral los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. (Medina, 2018)





# ACCIONES PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

2) Actualización periódica de la base datos sobre la inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.





# **ACCIONES PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL**

3) Realizar enlaces con empresas públicas, privadas, mixtas y ONG'S para que las mismas comuniquen cuando tengan plazas de trabajo vacantes y con ello optimizar la inserción laboral de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. (Alonso et al., 2020).



# **ACCIONES PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL**

4) Diseñar e implementar talleres vinculados con los procesos de inserción laboral y diseño de hojas de vida dirigidos a los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.



# ACCIONES PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

5) Creación de un formato de hoja de vida que puedan emplear los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. (Aucca & Bernales, 2022)



# ACCIONES PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

6) Ejecución de talleres encaminados a coadyuvar a la formación continua y a la ampliación de las competencias laborales de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. (Ramírez, 2022)





# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, D., Gaytán, C., & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.

Alonso, L., Moya, C., Vera, M., Corral, J., & Olaya, J. (2020). Vínculo universidad - empresa: Vía para la formación profesional del estudiante. *Revista Espacios*, 41(13), 14-22.

Andino- González, P. (2023). Estudio Bibliométrico sobre Empleabilidad. *Revista Ad-Gnosis*, 12(12), 1-25.

Aucca, C., & Bernaldes, Y. (2022). La tutoría universitaria a distancia. Experiencias de las escuelas profesionales de arquitectura e ingeniería de sistemas de la Universidad Andina del Cusco. *Revista Universidades*, 91, 71-77.

Cabrejos, A., & Montenegro, J. (2022). Nivel de Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un hospital II-2 MINSA, Chiclayo 2021 [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11391/Cabrejos\\_Luna\\_Anguel\\_Virginia%20y%20Montenegro\\_Montenegro\\_Jahira\\_Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11391/Cabrejos_Luna_Anguel_Virginia%20y%20Montenegro_Montenegro_Jahira_Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Coll-Planas, G., & Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 45-68.

Alarcón, D., Gaytán, C., & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.

Alonso, L., Moya, C., Vera, M., Corral, J., & Olaya, J. (2020). Vínculo universidad - empresa: Vía para la formación profesional del estudiante. *Revista Espacios*, 41(13), 14-22.

Andino- González, P. (2023). Estudio Bibliométrico sobre Empleabilidad. *Revista Ad-Gnosis*, 12(12), 1-25.

Aucca, C., & Bernaldes, Y. (2022). La tutoría universitaria a distancia. Experiencias de las escuelas profesionales de arquitectura e ingeniería de sistemas de la Universidad Andina del Cusco. *Revista Universidades*, 91, 71-77.

Cabrejos, A., & Montenegro, J. (2022). Nivel de Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un hospital II-2 MINSA, Chiclayo 2021 [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11391/Cabrejos\\_Luna\\_Anguel\\_Virginia%20y%20Montenegro\\_Montenegro\\_Jahira\\_Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11391/Cabrejos_Luna_Anguel_Virginia%20y%20Montenegro_Montenegro_Jahira_Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Coll-Planas, G., & Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 45-68.
- Gil-Jaurena, I., López-Martín, C., & Valencia-Cobo, J. (2023). ¿Cómo acompañar la inclusión? Elementos de protección y buenas prácticas en programas de inserción sociolaboral. *Revista Interuniversitaria*, 42, 75-92.
- Guim, G., & Marreno, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 212-227.
- Medina, C. (2018). Propuesta para la creación de una unidad de gestión para la inserción laboral en el sector público de los estudiantes y egresados de la Carrera de Administración Pública de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del Ecuador [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19165/1/T-UCE-0003-CAD-130.pdf>
- Ramírez, G. (2022). Competencias profesionales para la inserción laboral de graduados de una unidad educativa rural. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13789-13804.
- Santana, S., & Larreal, A. (2023). Formación Inclusiva de competencias laborales: Una estrategia de inserción para el estudiante con discapacidad. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(1), 108-118.
- Sierra, V., & Velázquez, R. (2023). Inserción laboral y desarrollo profesional de los graduados universitarios en la carrera de fisioterapia. *Societas*, 25(1), 11-32.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación. *Revista Daena*, 9(3), 195-204.
2. Acosta-Romo, M., Castro-Bastidas, D., & Bravo-Riaño, D. (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 24, 1-9.
3. Aguilar, L., Alcántara, I., & Braun, K. (2020). Impacto del Pensamiento Crítico en las habilidades para el campo laboral. *Academo*, 7(2), 166-174.
4. Alarcón, D., Gaytán, C., & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
5. Andino– González, P. (2023). Estudio Bibliométrico sobre Empleabilidad. *Revista Ad- Gnosis*, 12(12), 1-25.
6. Andrade, W. (2023). *El liderazgo y la toma de decisiones en la Empresa DICOSAVI de la ciudad de Riobamba* [Trabajo de Titulación, Universidad Nacional de Chimborazo].  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11151/1/Andrade%20Namcela%2c%20W.%20%282023%29%20El%20liderazgo%20y%20la%20toma%20de%20decisiones%20en%20la%20empresa%20Dicosavi%20de%20la%20ciudad%20de%20Riobamba..pdf>
7. Apaza, J. (2022). *Niveles de habilidades comunicativas del profesional de salud de un hospital público, Lima-2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95271/Apaza\\_HJC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95271/Apaza_HJC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
8. Arce, B., & Magnolia, L. (2022). *Capacitación al personal y su efecto en la satisfacción del cliente en la empresa Programa de Capacitación y Formación*

Docente E. I. R. L., Trujillo, 2022 [Trabajo de Titulación, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33176/Arce%20Castillo%20Blanca%20Katherine%20-%20Magnolia%20Anticona%20Laura.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

9. Arcos, S. (2019). *Jóvenes profesionistas egresados del sistema de educación superior, precariedad salarial y política de empleo en México* [Tesis, Universidad Autónoma del Estado de México].  
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99815/Tesis%20final%20Silvia%20Irene.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6.ª ed.). Episteme.
11. Avilés, M. (2019). *Conocimiento del idioma inglés y el desenvolvimiento profesional de los graduados de hotelería y turismo del año 2014 al 2018* [Trabajo de Titulación, Universidad Técnica de Babahoyo].  
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7057/P-UTB-FCJSE-HTURIS-000076.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Baltodano-Chacón, M., Marín-Picado, B., Alpízar-Rojas, H., & Marín-Villalobos, R. (2021). Situación laboral de las personas graduadas y egresadas de las carreras de Psicología y Enseñanza de la Psicología de la Universidad de Costa Rica. *Wimblu Revista de Estudios de Psicología*, 16(1), 51-73.
13. Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *BID: 24 millones de trabajos se han perdido en América Latina y el Caribe por el COVID-19*.  
<https://www.iadb.org/es/noticias/bid-24-millones-de-trabajos-se-han-perdido-en-america-latina-y-el-caribe-por-el-covid-19>



14. Baquero, J., & Ruesga, B. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 2, 1-24.
15. Bazurto, J., & Vélez, M. (2022). *Estudio de empleabilidad de graduados de la carrera administración pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL período 2017-2019* [Tesis, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López].  
[https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1831/1/TIC\\_AP30D.pdf](https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1831/1/TIC_AP30D.pdf)
16. Blanco, M., Bares, L., & Ferasso, M. (2022). Efficiency Analysis of Graduate Alumni Insertion into the Labor Market as a Sustainable Development Goal. *Sustainability*, 14(2), 1-13.
17. Cabrejos, A., & Montenegro, J. (2022). *Nivel de Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un hospital II-2 MINSA, Chiclayo 2021* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo].  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11391/Cabrejos\\_Luna\\_Anguel\\_Virginia%20y%20Montenegro\\_Montenegro\\_Jahira\\_Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11391/Cabrejos_Luna_Anguel_Virginia%20y%20Montenegro_Montenegro_Jahira_Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Cadena, A., Crespo, L., & Yépez, S. (2022). Estado de las limitaciones de empleo de los graduados de derecho de Uniandes Ibarra. *Revista Conrado*, 18(S1), 495-504.
19. Carbajulca-Milla, M. (2023). Perfil de competencias y empleabilidad desde la perspectiva del egresado en turismo. *Revista de Investigaciones de la Universidad Le Cordon Bleu*, 10(1), 84-93.
20. Coll-Planas, G., & Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 45-68.

21. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47651/S2100683\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47651/S2100683_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe Junio de 2022 Número 26 Los salarios reales durante la pandemia: Evolución y desafíos* (semestral N.º 26).  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47926/1/S2200362\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47926/1/S2200362_es.pdf)
23. Conejero-Pérez, J., López-Verdugo, I., & Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society & Education*, 14(1), 1-11.
24. Da Silva, G. (2019). *Mercado de trabalho e Bolsa Família: Políticas de emprego e inserção laboral dos beneficiários do Distrito Federal (2015-2018)* [Tesis de Maestría, Escola Nacional De Administração Pública].  
<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4340/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Gleiciane%20Marcelino%20da%20Silva.pdf>
25. De la Fuente, M., Ramos, M., De la Torre, A., & Tacle, I. (2018). Diagnostico situacional de profesionales en Laboratorio Clínico de la Universidad Técnica de Ambato. *Enfermería Investiga*, 3(4), 192-197.
26. Delgado, F. (2022). *Satisfacción laboral y engagement en el tribunal de disciplina policial – ministerio del interior – Lima, 2021* [Trabajo de Titulación, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].  
[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5104/T033\\_42627375\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5104/T033_42627375_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

27. Domínguez, J. (2020). Entendiendo el teletrabajo. *Universidad Politécnica Territorial Del Estado Aragua*, 1-17.
28. Ferrández, L. (2022). *Implementación de técnicas de pensamiento lateral para fomentar la creatividad y resolución de problemas en la Formación Profesional* [Trabajo Fin de Máster, Universidad de Alicante].  
[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/135553/1/Implementacion\\_de\\_tecnicas\\_de\\_pensamiento\\_lateral\\_en\\_el\\_Ferrandez\\_Sanz\\_Laura.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/135553/1/Implementacion_de_tecnicas_de_pensamiento_lateral_en_el_Ferrandez_Sanz_Laura.pdf)
29. Figueroa-Soledispa, M., Toala-Bozada, S., & Quiñonez-Cercado, M. (2020). El Marketing Mix y su incidencia en el posicionamiento comercial de las Pymes. *Revista Polo del Conocimiento*, 5(12).
30. García-Blanco, M. (2018). La inserción laboral en la educación superior: La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, 21(2), 323-347.
31. Gicquel, A. (2022). Rapport aux savoirs disciplinaire: Moteur d'innovation pour les enseignants du primaire en insertion professionnelle. *Canadian Journal for New Scholars in Education/Revue canadienne des jeunes chercheuses et chercheurs en éducation spéciale*, 19-26.
32. Gil-Jaurena, I., López-Martín, C., & Valencia-Cobo, J. (2023). ¿Cómo acompañar la inclusión? Elementos de protección y buenas prácticas en programas de inserción sociolaboral. *Revista Interuniversitaria*, 42, 75-92.
33. Guamán, K., Hernández, E., & Lloay, S. (2021). El proyecto de investigación: La metodología de la investigación científica o jurídica. *Revista Conrado*, 17(81), 163-168.
34. Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.

35. Guim, G., & Marreno, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 212-227.
36. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mc Graw Hill Education.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
37. Hidalgo, D. (2021). Realidades laborales del egresado de comunicación social. Entre el posicionamiento de la profesión en el mercado laboral y las capacidades del graduado. *Revista AVATARES de la comunicación y la cultura*, 21, 1-12.
38. Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2022*.  
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf>
39. Lema, B., Orozco, I., Bell, R., & Vacacela, L. (2022). Inserción laboral de los graduados del instituto tecnológico de formación profesional, administrativa y comercial en el periodo 2015 – 2019. *Prohominum*, 4(4), 28-40.
40. Loo, E. (2021). *Análisis de la dificultad de inserción laboral en los egresados de carreras creativas en Perú* [Tesis, Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Toulouse Lautrec].  
[https://repositorio.tls.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12826/158/Tesis\\_An%C3%a1lisis\\_de\\_la\\_dificultad\\_de\\_inserci%C3%B3n\\_laboral\\_en\\_los\\_egresados\\_de\\_carreras\\_creativas\\_en\\_Per%C3%ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.tls.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12826/158/Tesis_An%C3%a1lisis_de_la_dificultad_de_inserci%C3%B3n_laboral_en_los_egresados_de_carreras_creativas_en_Per%C3%ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

41. López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1.ª ed.). [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)
42. Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49.
43. Marín, O. (2022). Evaluación de las condiciones laborales de los egresados de Carreras Técnicas Universitarias en Tela, Atlántida, Honduras. *Revista Economía y Administración*, 11(2), 55-78.
44. Ministerio del Trabajo. (2017). *Proyecto Mi Primer Empleo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/Documento-Proyecto-Mi-Primer-Empleo.pdf>
45. Moo-Novelo, C., Cruz-Díaz, O., Cupul-Rosado, C., & Cabrera-Ignacio, E. (2018). Perspectiva del empleo entre jóvenes universitarios en México. *Revista del Centro de Graduados e Investigación. Instituto Tecnológico de Mérida*, 33(75), 27-33.
46. Nava, H. (2008). *La investigación jurídica*. PANAPO.
47. Nina, E. (2022). *Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una gerencia regional descentralizada, Cusco – 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81692/Nina\\_GE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81692/Nina_GE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
48. Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas Sociales Y Del Empleo en el Mundo*. <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJ0dW1iZXliJnNlY3Rvcj1bXSZ5ZWZlRnJvbT0yMDE4JmluY29tZT1bXSZpbmRpY2F0b3I9WyJ1bmVtcGxveW1lbnQiXSZzdGF0dXM9W10mcmVnaW9uPVsiV29ybGQiXSZjb3VudHJ5>

PVtdJndvcmtpbmdQb3ZlcnR5PVtdJnllYXJUbz0yMDIyJnZpZXdGb3JtYXQ9lIRhYmxliiZ  
hZ2U9WYJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i

49. Paz, A. (2019). *Caracterización de la situación laboral y socio-económica de los abogados titulados de Universidad Cooperativa de Colombia – Campus Pasto* [Tesis, Universidad Cooperativa de Colombia].  
[http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14137/1/2019\\_caracterizacion\\_situacion\\_laboral.pdf](http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14137/1/2019_caracterizacion_situacion_laboral.pdf)
50. Pérez, F. (2018). *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad* (1.ª ed.). Fundación BBVA.
51. Pérez, O., & Pinto, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *Revista iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-16.
52. Pico-Saltos, R., Garzás, J., Redchuk, A., & Jaramillo, I. (2023). Medición del éxito profesional a graduados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(2), 432-443.
53. Rabah, N. (2022). La responsabilité sociale de l'université et l'insertion professionnelle des diplômés: Enquête à l'université de Guelma The social responsibility of the university and the professional integration of graduates. *Revue des Sciences Humaines*, 22(1), 1591-1604.
54. Ramírez, G. (2023). *Programa de desarrollo de competencias profesionales para la inserción laboral de egresados de una unidad educativa rural, Santa Elena – Ecuador* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106583>
55. Saen, P., & Yangali, Y. (2021). Factors influencing the labour market insertion of undergraduate graduates from Peruvian universities. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 2(3), 4740-4749.

56. Sáenz, P. (2020). *Factores prevalentes que influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de universidades públicas y privadas del Perú 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener].  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4090/T061\\_09630784\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4090/T061_09630784_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
57. Salas-Velasco, V. (2021). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, 55(14), 1-23.
58. Salinas, M. (2023). El modelo de acompañamiento en las empresas de inserción y su incidencia en la empleabilidad de personas en situación y/o riesgo de exclusión social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 143, 1-18.
59. Santana, S., & Larreal, A. (2023). Formación Inclusiva de competencias laborales: Una estrategia de inserción para el estudiante con discapacidad. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(1), 108-118.
60. Sierra, V., & Velázquez, R. (2023). Inserción laboral y desarrollo profesional de los graduados universitarios en la carrera de fisioterapia. *Societas*, 25(1), 11-32.
61. Soukaina, Z., & Skalli, L. (2022). Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des lauréats de l'université Hassan Premier de Settat. *Journal of Performance Management*, 4(1), 77-101.
62. Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.
63. Torrejón-Gallo, B., Molina, C., & Serrano-Malebrán, J. (2022). La capacidad de aprendizaje organizativo como mediador de la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. *Información Tecnológica*, 33(5), 1-10.
64. Universidad Técnica de Ambato. (2021). *Informe de Seguimiento a Graduados*.

65. Ustua, E. (2022). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el Centro de Salud de Curahuasi—2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco].  
[http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6379/253T20221011\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6379/253T20221011_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
66. Valencia, E., Luzuriaga, H., Albornoz, M., Cruz, M., & Ruiz, M. (2018). Análisis estadístico de la empleabilidad y el campo ocupacional de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato del año 2013 al 2016. *Brasil Para Todos-Revista Internacional*, 6(1), 103-117.
67. Vargas, M., & Lara, D. (2023). La importancia de la formación por competencias para el ámbito laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9608-6930.
68. Vega, R., & García, F. (2023). ¿Dónde, cómo y cuánto? Una aproximación al primer empleo de los egresados de Ingeniería Civil de la Universidad Michoacana. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), 1-29.
69. Vera, M. (2023). La escuela al rescate del valor honestidad. *Ciencias Pedagógicas*, 16(1), 18-27.
70. Villanueva, F. (2022). *Metodología de la investigación* (1.<sup>a</sup> ed.). Klik soluciones educativas, S.A de C.V.



## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medición	Instrumento
Inserción laboral	“La inserción laboral hace referencia al proceso de incorporación a la actividad económica por parte de una población en edad de trabajar” (Nina, 2022, p. 11)	Área laboral	Situación laboral actual	Nominal	Ítems 1
			Área en la que trabaja	Nominal	Ítems 2
			Tipo de empresa	Nominal	Ítems 3
		Condiciones laborales	Tipo de relación laboral	Nominal	Ítems 4
			Tiempo empleado	Ordinal	Ítems 5
			Tiempo desempleado	Ordinal	Ítems 6
			Rango de salario	Ordinal	Ítems 7
			Tamaño de empresa	Nominal	Ítems 8
		Nivel de satisfacción	Salario	Nominal	Ítems 9
			Ambiente de trabajo	Nominal	Ítems 10
			Carga laboral	Nominal	Ítems 11
			Horario de trabajo	Nominal	Ítems 12
			Relaciones en el entorno laboral	Nominal	Ítems 13
			Incentivos y recompensas	Nominal	Ítems 14
			Trabajo en equipo	Nominal	Ítems 15

			Formación y capacitación	Nominal	Ítems 16
			Posibilidad de ascensos	Nominal	Ítems 17
			Calificación general	Nominal	Ítems 18
		<b>Empleabilidad</b>	Grado de relación	Nominal	Ítems 19
			Tiempo	Ordinal	Ítems 20
		<b>Competencias laborales</b>	Capacidad de adaptación	Ordinal	Ítems 21
			Habilidades comunicativas	Ordinal	Ítems 22
			Capacidad para resolver problemas	Ordinal	Ítems 23
			Creatividad	Ordinal	Ítems 24
			Trabajo en equipo	Ordinal	Ítems 25
			Liderazgo	Ordinal	Ítems 26
			Criterio para la toma de decisiones	Ordinal	Ítems 27
			Relaciones interpersonales	Ordinal	Ítems 28
			Dedicación	Ordinal	Ítems 29
			Conocimiento de idiomas extranjeros	Ordinal	Ítems 30
			Competencias para el manejo	Ordinal	Ítems 31


			de herramientas tecnológicas		
			Honestidad e integridad	Ordinal	Ítems 32
			Iniciativa	Ordinal	Ítems 33
			Pensamiento crítico	Ordinal	Ítems 34
			Capacidad para el aprendizaje	Ordinal	Ítems 35
		Proceso de inserción	Dificultades	Nominal	Ítems 36
		laboral	Medios	Nominal	Ítems 37

**Fuente:**


Elaboración

propia.

## Anexo 2. Validación de expertos



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**CUESTIONARIO**

Este cuestionario se encuentra enfocado sobre la variable de "Inserción laboral".

**Datos del Validador/a:**

<b>Nombre y apellido</b>	Virginia Morayo Ruiz
<b>Filiación</b>	Docente de Trabajo Social
<b>Email</b>	vicasamora@uta.edu.ec

**Instrucciones:**

A continuación encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de datos de información (Cuestionario) sobre el tema de investigación.

Asigne a cada SÍ un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SÍ                      0: NO

N°	CRITERIOS	SÍ	NO
1	Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado	/	
2	De acuerdo con el instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación	/	
3	Relación los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación <b>Objetivo General</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los tipos de inserción laboral de profesionales de Trabajo Social.</li> </ul> <b>Objetivos específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer en qué áreas están ubicados los profesionales de Trabajo Social.</li> </ul>	/	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social.</li> <li>Proponer una solución alternativa a la problemática planteada.</li> </ul>	/	
4	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	/	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio de indicadores con los ítems del instrumento	/	
6	Lenguaje claro utilizado en la formulación de los ítems	/	
7	El número de preguntas del cuestionario es excesivo	/	
8	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar Sí, por favor, indique inmediatamente abajo cuales)	/	
<b>Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado</b>			
Nro. De la(s) pregunta(s)		<i>Ninguna.</i>	
Motivo por los que se considera ser un riesgo			
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)			

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario		✓		

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

F.



Validador/a

C.I 170864939-0

Fecha de validación	14/06/2023
---------------------	------------

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y  
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO

Este cuestionario se encuentra enfocado sobre la variable de "Inserción laboral".

Datos del Validador/a:

Nombre y apellido	Teresa Paredes
Filiación	Coordinadora T.S
Email	tdj.paredes@uta.edu.ec

Instrucciones:

A continuación encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de datos de información (Cuestionario) sobre el tema de investigación.

Asigne a cada SÍ un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SÍ

0: NO

N°	CRITERIOS	SÍ	NO
1	Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado	1	
2	De acuerdo con el instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación	1	
3	Relación los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación <i>Objetivo General</i> <ul style="list-style-type: none"><li>Identificar los tipos de inserción laboral de profesionales de Trabajo Social.</li></ul> <i>Objetivos específicos</i> <ul style="list-style-type: none"><li>Conocer en qué áreas están ubicados los profesionales de Trabajo Social.</li></ul>	1	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social.</li> <li>Proponer una solución alternativa a la problemática planteada.</li> </ul>	1	
4	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	1	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio de indicadores con los ítems del instrumento	1	
6	Lenguaje claro utilizado en la formulación de los ítems	1	
7	El número de preguntas del cuestionario es excesivo	1	
8	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar Sí, por favor, indique inmediatamente abajo cuales)	1	
<b>Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado</b>			
Nro. De la(s) pregunta(s)			
Motivo por los que se considera ser un riesgo			
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)			

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	/			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

F.

  
Validador/a

C.I 1801713940

Fecha de validación Junio 15/2023

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este instrumento



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y  
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO

Este cuestionario se encuentra enfocado sobre la variable de "Inserción laboral".

Datos del Validador/a:

Nombre y apellido	Wagner Ortega Arias
Filiación	Docente Seguimiento Unidades Comunitarias
Email	we.ortega@uta.edu.ec

Instrucciones:

A continuación encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de datos de información (Cuestionario) sobre el tema de investigación.

Asigne a cada SÍ un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SÍ

0: NO

Nº	CRITERIOS	SÍ	NO
1	Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado	/	
2	De acuerdo con el instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación	/	
3	Relación los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación <i>Objetivo General</i> <ul style="list-style-type: none"><li>Identificar los tipos de inserción laboral de profesionales de Trabajo Social.</li></ul> <i>Objetivos específicos</i> <ul style="list-style-type: none"><li>Conocer en qué áreas están ubicados los profesionales de Trabajo Social.</li></ul>	/	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social.</li> <li>Proponer una solución alternativa a la problemática planteada.</li> </ul>	/	
4	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	/	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio de indicadores con los ítems del instrumento.	/	
6	Lenguaje claro utilizado en la formulación de los ítems.	/	
7	El número de preguntas del cuestionario es excesivo	/	
8	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar Sí, por favor, indique inmediatamente abajo cuales).	/	
<b>Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado</b>			
Nro. De la(s) pregunta(s)			
Motivo por los que se considera ser un riesgo			
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)			

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	/			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

F.



Validador/a

C.I 180264832-7

Fecha de validación 14-junio 2023

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este instrumento

### Anexo 3. Instrumento aplicado



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**



**Objetivo:** Recopilar información con aspectos relacionados con la inserción laboral de los profesionales Trabajadores Sociales.

**Aspectos confidencialidad o éticos:** Las respuestas del cuestionario serán utilizadas con fines estrictamente investigativos y se garantiza la confidencialidad de la información.

**Instrucciones:**

- Lea con detenimiento los enunciados correspondientes a cada pregunta a fin de tener muy claro su alcance y objetivo, procurando evitar errores de interpretación que podrían afectar la validez de la información requerida.
- Marque con una (X) la respuesta que usted considere correcta.
- Responda con honestidad.

<b>Cuestionario a profesionales de Trabajo Social</b>			
<b>Dimensión: Datos sociodemográficos</b>			
<b>Edad</b>	21 – 25 <input type="checkbox"/>	26 – 30 <input type="checkbox"/>	31 – 35 <input type="checkbox"/>
	36 o más <input type="checkbox"/>		
<b>Género</b>	Femenino <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>
<b>Año de graduación de tercer nivel</b>	2020 <input type="checkbox"/>	2021 <input type="checkbox"/>	2022 <input type="checkbox"/>
<b>Dimensión: Área laboral</b>			
<b>1. Actualmente su actividad profesional está enfocada a?</b>	Su campo profesional <input type="checkbox"/>		Otro campo <input type="checkbox"/>
	No Trabaja <input type="checkbox"/>		
<b>2. Área en la que trabaja actualmente</b>	Salud <input type="checkbox"/>		Legal <input type="checkbox"/>
	Educación <input type="checkbox"/>		Laboral <input type="checkbox"/>
	Familia <input type="checkbox"/>		Rehabilitación Social <input type="checkbox"/>

	Otra <input type="checkbox"/>	No aplica <input type="checkbox"/>			
<b>3. Tipo de empresa para la que labora</b>	Pública <input type="checkbox"/>	Privada <input type="checkbox"/>			
	Mixta <input type="checkbox"/>	ONG <input type="checkbox"/>			
	Trabajo propio <input type="checkbox"/>	No aplica <input type="checkbox"/>			
<b>Dimensión: Condiciones laborables</b>					
<b>4. Tipo de relación laboral actual</b>	Trabajo en relación de dependencia <input type="checkbox"/>	Trabajo independiente <input type="checkbox"/>	Desempleado <input type="checkbox"/>		
<b>5. Tiempo en el que se encuentra empleado</b>	1 – 6 meses <input type="checkbox"/>	7 a 12 meses <input type="checkbox"/>			
	Más de 12 meses	No aplica <input type="checkbox"/>			
<b>6. Tiempo en el que se encuentra desempleado</b>	1 – 6 meses <input type="checkbox"/>	7 a 12 meses <input type="checkbox"/>			
	Más de 12 meses	No aplica <input type="checkbox"/>			
<b>7. Rango de salario que percibe mensualmente</b>	Menos de \$450 dólares <input type="checkbox"/>	Entre \$450 a \$900 dólares <input type="checkbox"/>			
	Entre \$900 y \$1.350 dólares <input type="checkbox"/>	\$1.351 dólares o más <input type="checkbox"/>			
	No percibe salario <input type="checkbox"/>				
<b>8. Tamaño de la empresa</b>	Pequeña <input type="checkbox"/>	Mediana <input type="checkbox"/>			
	Grande <input type="checkbox"/>	No aplica <input type="checkbox"/>			
<b>Dimensión: Nivel De Satisfacción</b>					
Identifique El Grado De Satisfacción Considerando Que 1 Equivale A Muy Insatisfecho Y 5 Significa Muy Satisfecho					
Muy insatisfecho					
Insatisfecho					
Neutral					
Satisfecho					
Muy satisfecho					
<b>Factores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9. Salario</b>					
<b>10. Ambiente de trabajo</b>					
<b>11. Carga laboral</b>					

<b>12. Horario de trabajo</b>					
<b>13. Relaciones en el entorno laboral</b>					
<b>14. Incentivos y recompensas por desempeño</b>					
<b>15. Trabajo en equipo</b>					
<b>16. Formación y capacitación continua</b>					
<b>17. Posibilidad de ascensos</b>					
<b>18. Calificación general de su trabajo actual</b>					
<b>Dimensión: Empleabilidad</b>					
<b>19. Grado de relación del último trabajo (o actual) con su carrera cursada</b>	Nada relacionado <input type="checkbox"/>	Poco relacionado <input type="checkbox"/>			
	Muy relacionado <input type="checkbox"/>	No aplica <input type="checkbox"/>			
<b>20. Tiempo que demoró en encontrar su primer trabajo, luego de haberse graduado</b>	Menos de 1 mes <input type="checkbox"/>	De 1 a 3 meses <input type="checkbox"/>			
	De 3 a 6 meses <input type="checkbox"/>	De 6 a 12 meses <input type="checkbox"/>			
	Más de 12 meses <input type="checkbox"/>	No ha encontrado empleo <input type="checkbox"/>			
<b>Dimensión: Competencias laborales</b>					
<p>Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo, considerando que 1 equivale al menor valor y 5 equivale al mayor valor</p> <p>Nada útil</p> <p>Poco útil</p> <p>Neutral</p> <p>Algo útil</p> <p>Muy útil</p>					
<b>Competencias</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>21. Capacidad de adaptación</b>					

<b>22. Habilidades comunicativas</b>					
<b>23. Capacidad para resolver problemas</b>					
<b>24. Creatividad</b>					
<b>25. Trabajo en equipo</b>					
<b>26. Liderazgo</b>					
<b>27. Criterio para la toma de decisiones</b>					
<b>28. Relaciones interpersonales</b>					
<b>29. Dedicación</b>					
<b>30. Conocimiento de idiomas extranjeros</b>					
<b>31. Competencias para el manejo de herramientas tecnológicas</b>					
<b>32. Honestidad e integridad</b>					
<b>33. Iniciativa</b>					
<b>34. Pensamiento crítico</b>					
<b>35. Capacidad para el aprendizaje</b>					
<b>Dimensión: Proceso de inserción laboral</b>					
<b>36. Indique qué dificultades ha tenido para conseguir un trabajo</b>	Falta de Experiencia <input type="checkbox"/>	Formación académica <input type="checkbox"/>			
	Horario Laboral <input type="checkbox"/>	Idioma <input type="checkbox"/>			
	Remuneración <input type="checkbox"/>	Su condición: estado civil o con hijos <input type="checkbox"/>			
	Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/>				
<b>37. ¿A través de que medio logro su Inserción laboral?</b>	Redes sociales <input type="checkbox"/>	Bolsa de empleo <input type="checkbox"/>			
	Anuncio de prensa <input type="checkbox"/>	Recomendación de familiar o amigo <input type="checkbox"/>			
	Otra <input type="checkbox"/>				

## Anexo 4. Carta compromiso



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES

**Memorando Nro. UTA-FJCS-2023-0712-M**  
**Ambato, 12 de abril de 2023**

**PARA:** Dr. Borman Renán Vargas Villacrés  
**Presidente de la Unidad de Integración Curricular - FJCS**

**ASUNTO:** CARTA COMPROMISO - SRTA. YOMAIRA LIZETH CHAMBA MASACHE (TS)

De mi consideración:

En mi calidad de Decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del trabajo de integración curricular bajo el tema "Inserción laboral de los profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato", propuesto por la estudiante Yomaira Lizeth Chamba Masache - estudiante del octavo nivel de la Carrera de Trabajo Social y portadora de la cédula de ciudadanía No. 1804840153.

Reitero, a nombre de la Facultad a la cual represento, mi compromiso para apoyar en el desarrollo del proyecto.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*  
**Dr. Ángel Patricio Poaquiiza Poaquiiza**  
**DECANO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

lg



FUENTE ELECTRONICAMENTE FIRMADO POR:  
ANGEL PATRICIO POAQUIIZA POAQUIIZA

**DR. GALO NARANJO LÓPEZ, Ph.D**  
**RECTOR**

Dirección: Av. Los Chasquis y Río Payamino  
Teléfono: (+593) 2418026 - 2412482 ext. 101  
Ambato - Ecuador

[www.uta.edu.ec](http://www.uta.edu.ec)

\* Documento generado por Clapuz Producción

1/1