



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**“FACTORES QUE CONTRIBUYEN EN EL ÁMBITO
LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO, 2022.”**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

AUTOR(A):

MAGALLANES PERERO JUSTHYN ZULAY

TUTOR(A):

Psi.Soc. Jorge Pozo Chele, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2023

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

**“Factores que contribuyen en el ámbito laboral de los graduados
de la carrera de gestión social y desarrollo, 2022”.**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

MAGALLANES PERERO JUSTHYN ZULAY

LA LIBERTAD – ECUADOR

2023

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE CUADROS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	7
DEDICATORIA	8
AGRADECIMIENTOS	9
.....	10
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC.....	10
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	10
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	11
RESUMEN	12
INTRODUCCIÓN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Antecedentes del problema de investigación	15
1.2. Formulación del problema de investigación	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.3.3. Justificación de la investigación	18
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	19
2.1. Análisis del conocimiento actual.....	26
2.2. Fundamentación teórica y Conceptual	27
3. MARCO METODOLÓGICO	29
3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Alcance de la investigación.....	29
3.3. Operacionalización de las variables (opcional).....	30
3.4. Población, muestra y periodo de estudio.....	31
3.5. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información	31
4. ANALISIS DE RESULTADOS	32
5. DISCUSIÓN	49
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	55
Referencias.....	55
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	¿Rango de Edad?	32
Tabla 2.	¿Identidad de género?.....	33
Tabla 3.	¿A qué promoción perteneces?.....	34
Tabla 4.	¿Cuántos años tardaste en finalizar tus estudios como Lcdo. o Lcda. en Gestión Social y Desarrollo?.....	35
Tabla 5.	¿Has realizado un MSc? o estudio en posgrado?	36
Tabla 6.	Después de graduarte en la universidad. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar el primer empleo?	38
Tabla 7.	¿Cuál es el motivo por el que no tienes empleo en la actualidad?	39
Tabla 8.	¿A qué se dedica actualmente?.....	40
Tabla 9.	¿Su puesto laboral está relacionado con el aprendizaje adquirido en la carrera de Gestión Social y Desarrollo?.....	41
Tabla 10.	¿Si tu plaza laboral no es vinculada a tu carrera, señala porque razón aceptaste tu empleo actual?.....	42
Tabla 11.	¿Dónde se encuentra localizado tu trabajo?.....	43
Tabla 12.	¿Está de acuerdo que la UPSE realice talleres o ferias de difusión para que la carrera sea más conocida?	44
Tabla 13.	¿Considera que el programa y planificación de la carrera fue suficientemente actualizado en materia?	45
Tabla 14.	¿Cree usted que las herramientas virtuales como zoom, Moodle, Microsoft Team etc. ¿Fueron muy importantes para su aprendizaje?	46
Tabla 15.	¿Está de acuerdo que UPSE apruebe convenios con instituciones locales, públicas y privadas para realizar talleres, cursos sobre la Gestión Social y Ordenamiento Territorial que aporten a su hoja de vida?.....	47
Tabla 16.	¿Si usted pudiera retroceder el tiempo y escoger libremente, volvería a elegir a la UPSE como su lugar de estudios?	48

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Operacionalización de las variables.....	30
Cuadro 2.	Fiabilidad	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	¿Rango de Edad?.....	33
Figura 2.	¿Identidad de género?	34
Figura 3.	¿A qué promoción perteneces?	35
Figura 4.	¿Cuántos años tardaste en finalizar tus estudios como Lcdo. o Lcda. en Gestión Social y Desarrollo?.....	36
Figura 5.	¿Has realizado un MSc? o estudio en posgrado?.....	37
Figura 6.	Después de graduarte en la universidad. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar el primer empleo?	38
Figura 7.	¿Cuál es el motivo por el que no tienes empleo en la actualidad?.....	39
Figura 8.	¿A qué se dedica actualmente?	40
Figura 9.	¿Su puesto laboral está relacionado con el aprendizaje adquirido en la carrera de Gestión Social y Desarrollo?.....	41
Figura 10.	¿Si tu plaza laboral no es vinculada a tu carrera, señala porque razón aceptaste tu empleo actual?.....	42
Figura 11.	¿Dónde se encuentra localizado tu trabajo?.....	43
Figura 12.	¿Está de acuerdo que la UPSE realice talleres o ferias de difusión para que la carrera sea más conocida?	44
Figura 13.	¿Considera que el programa y planificación de la carrera fue suficientemente actualizado en materia?	45
Figura 14.	¿Cree usted que las herramientas virtuales como zoom, Moodle, Microsoft Team etc. ¿Fueron muy importantes para su aprendizaje?	46
Figura 15.	¿Está de acuerdo que UPSE apruebe convenios con instituciones locales, públicas y privadas para realizar talleres, cursos sobre la Gestión Social y Ordenamiento Territorial que aporten a su hoja de vida?.....	47
Figura 16.	¿Si usted pudiera retroceder el tiempo y escoger libremente, volvería a elegir a la UPSE como su lugar de estudios?	48

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **MAGALLNES PERERO JUSTHYN ZULAY** con C.C. 2450891607, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **“FACTORES QUE CONTRIBUYEN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO, 2022.”**, corresponde exclusiva responsabilidad del/de autor/la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, Julio, 2023.

Atentamente,



Magallanes Perero Justhyn Zulay
C.C. 2450891607

DEDICATORIA

El ayer es historia el mañana es un misterio, Hoy es un regalo de Dios, Dedico mi tesis en primer lugar a Dios porque él ha escuchado en oración mi gran anhelo de ser una profesional así mismo agradezco a mis familiares especialmente mi querido tío William Perero y a mi abuelita Florencia Yagual por ser parte de este proceso sin su apoyo este sueño no fuese una realidad, amado esposo Gustavo Idrovo gracias por ser mi apoyo moral a ti también te dedico mi tesis porque mis triunfos también serán tus triunfos y sé que te sientes muy contento por verme feliz, así mismo dedico este gran esfuerzo a mis hijos José Fernando y Steven Sebastián quienes siempre fueron mi fortaleza e inspiración para progresar y no dejarme vencer por cualquier obstáculo.

MAGALLANES PERERO JUSTHYN ZULAY



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por ser mi fortaleza, por mantenerme con vida y salud para poder cumplir esta meta, hoy me convierto en una profesional, también agradezco a mis profesores por sus enseñanzas, que me llenaron en conocimientos, así mismo quedo eternamente agradecida con mis padres, a mi tío y a mi abuelita personas que estuvieron desde el primer instante conmigo, quienes confiaron en mí y jamás me dejaron desmayar a pesar de obstáculos que atravesaron mi camino, A mi amado esposo e hijos por ser mi apoyo moral durante esta etapa de mi vida.

Magallanes Perero Justhyn Zulay



Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud
Gestión Social y Desarrollo

UPSE CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 10 de Julio del 2022

Lic. Lilian Susana Molina Benavides, PhD
Directora de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE

En su despacho. -

En calidad de tutor asignado por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que la estudiante **MAGALLANES PERERO JUSTHYN ZULAY** con cédula de identidad No **2450891607**, ha cumplido con los requisitos estipulados en el *Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo*, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“FACTORES QUE CONTRIBUYEN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO”**.

-Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad la autora, cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,

Psi.Soc. Jorge Pozo Chele, Mgtr

DOCENTE TUTOR

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Lic. Lilian Susana Molina Benavides,
Ph.D
**DIRECTORA DE LA CARRERA
DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



Econ. Juan Carlos Olives M., Mgtr.
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



Psi.Soc. Jorge Pozo Chele, Mgtr
**DOCENTE TUTOR(A) DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL
Y DESARROLLO**



Ing. Jorge Saavedra Palma, Mgtr.
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



Magallanes Perero Justhyn Zulay
ESTUDIANTE

Factores que contribuyen en el ámbito laboral de los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, 2022

Magallanes Perero Justhyn Zulay, Psi. Pozo Chele Jorge Luis, Mgtr.
Código Orcid (1) 0000-0000-0000-0000
Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo principal detallar los factores que contribuyen en el ámbito laboral de los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, además de analiza varios factores que ayudan mejorar la empleabilidad en graduados, tiene un aporte académico-profesional, focalizado en la experiencia laboral, el entorno social, la influencia educativa y la más importante el aporte desde su perspectiva profesional, vinculando a la UPSE como la (matriz) de formación en profesionales, dado que en la actualidad existe una crisis laboral a nivel nacional, así mismo esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y descriptivo, fundamentado a varias interpretaciones teóricas en función a factores que contribuyen en el ámbito laboral de los graduados, en conformidad a análisis y resultados de datos recopilados en una encuesta, aporto a la investigación con bases fundamentadas la importancia de los distintos autores sociales, académicos y profesionales analizando la contribución que tienen para mejorar dicha situación.

Palabras Clave: *Profesionales, Trabajo, Desempleo, Experiencia laboral, Educación superior.*

Factors that contribute to the workplace of graduates of the Social Management and Development degree, 2022

ABSTRACT

The main objective of the following research work is to detail the factors that contribute to the work environment of graduates of the Social Management and Development career, in addition to analyzing several factors that help improve employability in graduates, it has an academic-professional contribution, focused on work experience, the social environment, educational influence and the most important contribution from their professional perspective, linking UPSE as the nuance of professional training, given that there is currently a labor crisis at the national level, likewise this research has a quantitative approach. Tive and descriptive, based on several theoretical interpretations based on factors that contribute to the work environment of graduates, in accordance with the analysis and results of data collected in a survey, I contribute to the research with well-founded bases, the importance of the different social, academic and professional authors, analyzing the contribution they have to improve said situation.

Keywords: Professionals, Work, Unemployment, Work experience, Higher education.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene un fin determinado el cual focaliza al estudiante egresado y sus conocimientos adquiridos dentro de su academia para formarse como profesional, de la misma manera los factores externos que dan apertura al desenvolvimiento académico-profesional, es decir después graduarse cuál es la realidad que afrontan profesionales de la Gestión Social y Desarrollo.

Para influenciar al desarrollo y cambio se necesita implementar conocimientos plasmados en futuros profesionales, pero no solo la academia influye, a que los profesionales tengan éxito por ende, he aquí la importancia de este tema Factores que contribuyen en el ámbito laboral de los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, el entorno social, la competencia, la experiencia laboral, la edad, son uno de los factores más mencionados dentro de este trabajo de titulación, de igual la comunicación de docentes y estudiantes es esencial para proyectar a jóvenes estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo a prepararse para el futuro, la visión de talleres, congresos o participaciones en ONG, son importantes para que de una u otra forma comprueben que sus conocimientos enriquecedores y muy importantes para que en un futuro no tan lejano que les espera, para que de esta manera puedan acceder a plazas laborales por inteligencia y sabiduría, logrando que las entidades públicas o privadas se dejen influenciar por la experiencia laboral, que claro que es importante pero más importante es aprovechar a varios profesionales con conocimientos frescos que puedan hacer un cambio en la sociedad.

La investigación mantiene una postura cuantitativo descriptivo, lo cual significa que tiene una base teóricamente fundamentada los cuales analizan los distintos factores que contribuyen en el ámbito laboral y las posturas de varios autores, para mejor veracidad de la investigación se implementó un sistema de encuesta validada por el coeficiente alfa de Cronbach, con un promedio exacto de ,962, así mismo en este trabajo de titulación se procedió a seleccionar una población 156 graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, de los cuales 100 participaron de manera activa como muestra de esta recopilación de datos, estos datos, fueron analizados por programa SPSS arrojando resultados de la encuesta, el cual permite al autor llegar a sus conclusiones y hacer las recomendaciones respectivas del tema ya mencionado.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Qué factores intervienen en el ámbito laboral de los egresados de la carrera de Gestión y Desarrollo Social?

1.1. Antecedentes del problema de investigación

De acuerdo con las (Naciones Unidas, 2018) los trabajadores viven en pobreza extrema y 240 millones de personas sin trabajo en todo el mundo, el salario sigue siendo un sueño para la mayoría de los países en el mundo. En general, las mujeres enfrentan barreras persistentes a las oportunidades económicas, según el banco mundial alrededor de 155 países tienen al menos una ley que restringe las oportunidades económicas de las mujeres, mientras que 100 países tienen restricciones sobre los tipos de trabajo que pueden realizar las mujeres. En 18 estados, los esposos pueden incluso decidir si sus esposas pueden trabajar

Según Segovia (2014) menciona que la crisis económica mundial no es accidental, ni es el resultado de simple desequilibrio financieros corregibles, esta es una crisis global sistemática y estructural que demuestra que el modelo actual no está funcionando. Este modelo es incapaz de brindar a la población respuestas satisfactorias a temas tan importantes como el empleo, la integración social, la salud y educación, excluye del sistema a gran parte de la población, separa a la moral de la economía y no deja espacio para la justicia social y la solidaridad.

De acuerdo con Mora (2021) el impacto significativo de la pandemia Covid 19 también deja a la expectativa crisis mundial, para América Latina y el Caribe ha sido un desafío muy grande, porque este impacto provocó varios déficits en la economía de todos los países, el cual ha ido evolucionando lentamente, afectando a más áreas como salud y educación, es aquí donde entran las clases social y sus problemas maritales, la incertidumbre de las familias y la gran preocupación de subsistir día a día, por otro lado es importante no dejar los estudios como base del progreso, los problemas económicos afectan el entorno familiar pero el aprendizaje otorga habilidades las cuales el ser humano desarrolla, es decir un balance de conocimientos pueden surgir de una idea, varios emprendimientos fueron creados con la llegada de la crisis mundial y muchas personas supieron aprovechar las necesidades de otras

De acuerdo con Sánchez y García (2017), las empresas en la actualidad requieren de personal con experiencia, eficacia y eficiencia, siendo que, en recién graduado no tiene todas las cualidades predisuestas para ejercer un cargo apropiado. De tal manera, la investigación planteó realizar un estudio de distinción en relación a la satisfacción laboral, para analizar la percepción y expectativa en el ámbito laboral en personas que recién ingresan a laborar.

De acuerdo con Granado (2014) la situación laboral afecta numerosamente al estado de ánimo de una persona lo cual afecta la salud emocional, causa estrés, no es lo mismo disponer de un trabajo que el estrés de no tener empleo, es decir una gran parte de la sociedad vive en la insentidumbre de obtener un empleo, es aquí donde las distintas emociones se alteran y generan controversia hacia el individuo, así mismo la situación de la edad, academia, son factores que ampliamente se ven afectados porque si una persona joven quiere trabajar necesita la experiencia mínima de un año es aquí donde varias interrogantes aparecen ¿cómo vas a trabajar si estudias? Y si trabajas que tiempo puedes emplear para dedicarte a estudiar? Algunas personas trabajan y estudian bajo presión sin embargo la su salud se ve afectada.

Según Cajas menciona que (2011) el trabajo ha tenido varias transformaciones socio económicas, le permite al hombre integrarse al mundo laboral para que se vuelva competitivo y individualista lo cual es importante recalcar que el ser humano puede pasar por un proceso de adaptación, esto consiste en cambios evolutivos del entorno que los rodea.

De acuerdo con Chavez (2022) la educación universitaria juega un papel importante en el progreso económico y social de la sociedad moderna. Permite el desarrollo de una variedad de habilidades y crea conocimientos relevantes para el sector manufacturero, como centros de creación de conocimientos, las universidades juegan un papel vital en la educación multifacética, especialmente para los jóvenes como profesionales en su camino hacia el mercado laboral, en un mundo globalizado con fronteras más pequeñas y distancias más cortas, el mercado laboral se ha vuelto más competitivo. Los profesionales tienen que competir no solo con el mismo país si no como profesionales extranjeros, que en algunos casos están mejor preparados en diferentes campos del conocimiento, con una rica experiencia. Así, la formación universitaria juega un papel vital, y las universidades han sido fuente de creación y difusión del conocimiento desde sus inicios.

1.2. Formulación del problema de investigación

¿Cuáles son los factores que influyen al vincularse en el ámbito laboral para los egresados de la carrera de Gestión Social?

¿Cuál es la situación que enfrentan los profesionales de la carrera de Gestión Social?

¿Qué acciones se pueden implementar como estrategias para difundir la carrera de Gestión y Desarrollo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Implementar estrategias que contribuyan al ámbito laboral de los graduados de la Carrera de Gestión Social.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Establecer la teoría sustantiva de los factores que influyen al vincularse en el ámbito laboral para los egresados de la carrera de Gestión Social
2. Determinar la situación actual laboral de los profesionales de la carrera de Gestión Social.
3. Diseñar estrategias para promocionar y difundir La carrera de Gestión Social.

1.3.3. Justificación de la investigación

La carrera de gestión Social y Desarrollo es una carrera totalmente nueva por lo cual es posible analizar los factores que contribuyen en el ámbito laboral de los profesionales en la Gestión Social, es un problema que se presenta en la sociedad, al difundir la carrera damos a conocer las líneas base de la carrera, el cómo se maneja el gestor social dentro de la sociedad, por esta razón se escogió el tema, para ayudar a identificar las dificultades que puedan presentar los profesionales en la Gestión Social después de graduarse.

Se ha normalizado el desconocimiento y orientación de la carrera, para futuras generaciones es de mucha importancia implementar estrategias que ayuden a difundirla, Así mismo entrelazando problemáticas se ha podido observar algunas falencias las cuales afecta al sistema socioeconómico de los estudiantes graduados de la carrera, otro aspecto muy importante son las condiciones de salud que traen consecuencias emocionales y posibles frustraciones al ser muy jóvenes no cuentan con experiencia laboral, este tema es muy delicado porque en nuestra actualidad tenemos profesionales que se están desperdiciando, personas preparadas que no tienen empleo, se podría decir que son discriminados por ser jóvenes que golpean varias puertas en busca de un empleo digno.

La falta de oportunidad por eso es de vital importancia que Gobiernos Autónomos, Descentralizados, Municipios, Empresas públicas y privadas sepan cual es la verdadera función de un profesional en la Gestión social.

Los cursos, talleres otorgados por la universidad son un respaldo que los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo al tener este respaldo las empresas, Gad o Municipios tendrán un respaldo de los conocimientos obtenidos de los estudiantes recién graduados

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Según Pérez (2018) La igualdad de género de hombres y mujeres ha provocado asignaciones de roles y desarrollo de relaciones de aspecto social, económicos y sobre todo políticos, así mismo según la teoría de genero ahora se necesita un enfoque interdisciplinario para comprender y analizar tres niveles o perspectivas del sistema de género.

Base la investigación de la (ONU, 2022) Dice que la crisis económica, la llega de la pandemia, el sobreendeudamiento, la inflación el cambio climático y la guerra de ucrania podrían dejar a la economía mundial en una posición más precaria que la que tenía después de la crisis financiera del 2008. El crecimiento mundial será del 2,5%, seguido del 2,2% en América Latina avanzaría a un 2,6% este año y 1,1 en 2023.

Según Weller (2017) La dinámica de los ciclos económicos afecta no solo al número de puestos de trabajo, también depende de su calidad. En la fase recesiva, la actividad disminuye. La economía tiende a aumentar el desempleo y el trabajo informal. falta de viabilidad económica Durante la fase recesiva del ciclo, gran parte de la población se ve obligada a buscar fondos o ingresos que no están en el mercado laboral oficial.

De acuerdo con Gavilanes (2015) la política para el empleo juvenil, cuya función es continuar impulsar planes nacionales de empleo sociales, que duelan ser sustentables, Aplicando estrategias de empoderamiento y emprendimiento para que los jóvenes en busca de empleabilidad.

Como lo cita Dillon (2018) estas dimensiones abarcan diferentes actividades y políticas. Creado por el gobierno ecuatoriano para crear igualdad de oportunidades relacionadas con el empleo y la mejora de la calidad de vida desde 2007, según el Instituto Nacional y Censos (INEC), La empleabilidad es la capacidad para realizar una tarea específica, los tipos de producción del mercado laboral generalmente se enfoca en oportunidades de empleo adecuadas capacidad para mejorar la calidad de vida de una persona o familia

Según INEC (2023) esta actualización está en línea con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el plan anual de mejora de las estadísticas laborales. En consecuencia, el Objetivo 17 insta a las oficinas de estadística a "aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, confiables y de alta calidad, desglosados por ingreso, sexo, edad, raza, etnia, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otros factores".

Según Bonilla (2021) los diversos factores que dificultan el ingreso de nuevos especialistas al mercado laboral y las dificultades surgen de la demanda y de la oferta laboral. Desde el primer punto de vista, las exigencias son cada vez mayores. La empresa valora más a los jóvenes con experiencias y bien educados. Sin embargo, el rango de edad de la nueva población, ninguna de las dos coincide puede cumplirse por completo. Entonces cuando los jóvenes obtienen un nivel suficiente de experiencia y educación, ya no son tan jóvenes, esta pregunta apunta a un malentendido entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación, las escuelas secundaria y las universidades no crearan capital humano que pueda emplearse, se queja no solo del lado empresarial, sino también de los jóvenes, es evidente el sistema educativo ecuatoriano que tiene muy poco que ver con el mundo laboral y, con los deseos y necesidades básicas de los jóvenes.

De acuerdo con Sánchez y García (2017), las empresas en la actualidad requieren de personal con experiencia, eficacia y eficiencia, siendo que, en recién graduado no tiene todas las cualidades predisuestas para ejercer un cargo apropiado. De tal manera, la investigación planteó realizar un estudio de distinción en relación a la satisfacción laboral, para analizar la percepción y expectativa en el ámbito laboral en personas que recién ingresan a laborar. Así presenta un metodología con enfoque cualitativo, con un cuestionario semiestructurado. Por tanto, concluye que, el éxito de las organizaciones depende del personal que labora en la empresa, es decir, que todo personal que presente capacidades, habilidades y experiencias es apto para ejercer un cargo determinado.

González y Daza (2015) mencionan que, los factores impulsan al cambio de las tendencias en la participación laboral, puesto que, depende de las capacidades que representa cada ser humano, siendo que, al emplear participación de jóvenes recién graduados genera una reducción de brechas entre las personas con experiencias y las que no lo poseen. Así el establecer los determinantes de participación laboral es el objetivo principal de la investigación. Por tanto, presentan una metodología cuantitativa a largo plazo. De tal manera, concluye que,

alcanzar los niveles superiores de educación, ayuda a fortalecer las capacidades de las personas que ya poseen años de experiencia, siendo que, cada año el conocimiento va en aumento.

Según Carrión et al. (2015) refieren que, todos los seres humanos deben desarrollarse psicosocialmente en el ámbito laboral, teniendo como base todo su aprendizaje en la universidad, para que, la empresa pueda invertir en nuevos aprendices y darles nuevas experiencias en el trabajo. Por tanto, tienen como objetivo identificar la influencia de la psicomotricidad en el desgaste laboral. Así presentan una metodología de diseño no experimental, transversal y cuantitativo. Por tanto, concluyen que, los más jóvenes no tienen tan desarrollada su psicomotricidad lo que hace que las empresas grandes no requieran de sus servicios humanos, asimismo, mencionan que, las relaciones interpersonales implican un ámbito laboral no tan adecuado, por la falta de experiencia.

Zenteno y Dúran (2016) mencionan que, el clima laboral es lo que no permite que el talento humano continúe prestando servicios en una empresa o institución, por aquello, buscan personal con basto conocimiento y experiencia, excluyendo a los recién graduados. De tal manera, plantean como objetivo medir el clima laboral en personal capacitado con años de experiencia y los recién graduados. Por aquello, utilizaron el enfoque cuantitativo mediante la base de datos de una encuesta de clima laboral, con 77 ítems. Por tanto, concluyen que, al no tener experiencias en áreas determinadas los recién graduados no encajan en una empresa, mientras que, las personas que tienen años de experiencia no desertan de un empleo fácilmente.

Domínguez et al. (2017) mencionan que, las ofertas de empleo disminuyen con el pasar de los años, motivo que, devasta a los profesionales que recién se gradúan, puesto que, la poca experiencia y el poco ámbito social, no les permite mantener un empleo estable. De tal manera, los autores emplean un objetivo de realizar un análisis para fortalecer y permitir continuar en dicha competencia laboral. Por tanto, la investigación se basó en un análisis en base a la estructura BSC, para identificar las oportunidades. Así, concluyen que, al fortalecer las oportunidades, ayuda a que los jóvenes egresados mejoren sus capacidades y continúen en la búsqueda de empleo para ejercer su profesión.

De acuerdo con Solano et al. (2017) afirman que, la empleabilidad es la capacidad que tiene un individuo en el mundo laboral, siendo que, debe de tener conocimiento, competitividad e incentivo para demostrar su talento en un cargo ocupacional. De tal manera, el informe presenta

como metodología transversal descriptivo, mediante un cuestionario electrónico bajo la escala de likert. Por tanto, concluyen que, la satisfacción laboral de como responder a los requerimientos de la oferta laboral, depende directamente de las capacidades que presente una persona.

Según Jaimes et al. (2018) refieren que, la productividad humana impacta el desempeño laboral y el crecimiento de una empresa, es decir que, si una empresa al medir las capacidades de un ser humano, no observa que este pueda dar función al trabajo, no obtiene el empleo, por aquello, plantean como objetivo el identificar los factores determinantes de la productividad laboral en las pequeñas y medianas empresas. De tal manera, presentan una metodología de análisis estadístico no correlacional. Asimismo, concluyen que, las capacidades y el control sobre los procesos laborales, favorecen la productividad del talento humano, llevando al ser humano a contener un empleo estable.

De acuerdo con Torres et al. (2018), la forma social del empleo actual y la nuevas organizaciones caracterizan el aumento de desempleo, puesto que, la existencia de contratos laborales permanentes no permiten que exista estabilidad laboral en los jóvenes. Por tanto, presentaron como objetivo principal, analizar las representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios. Asimismo, la investigación contó con un enfoque cualitativo, basado en la revisión y análisis de documentos y artículos científicos. Por último concluyeron que, por la poca actitud en el desempeño de empleo, hace que los contratos no se extiendan a mayor plazo.

Espinoza et al. (2018) mencionan que, el nivel de desempleo en jóvenes egresados aumenta cada año, puesto que, la insuficiencia de políticas para dar oportunidades laborales son muy escasas, así plantean como objetivo de evaluar el grado de equidad del sistema educativo con la inserción laboral. Así, presentan una metodología con enfoque cualitativo, para establecer valoraciones preliminares. De tal manera, concluyen que, la selectividad universitaria no depende del cargo u oferta laboral, sino es la falta de experiencia como factor principal al ejercer la profesión de los graduados en cualquier carrera.

Según Castillo y García (2019) afirman que, uno de los principales factores del desempleo juvenil es el desajuste de las competencias: la sobreeducación y el exceso de competencias coexistentes. De tal manera, los autores pretendieron analizar los factores que inciden en la tasa

de desempleo juvenil. Asimismo, emplearon una metodología con análisis descriptivo, con enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo. Por tanto, la relación entre la educación y el empleo formal es muy baja, puesto que, ejercer un cargo con la profesión adquirida se torna difícil.

Coronel y Berni (2019) refieren que, un estudiante o profesional es difícil que encuentre un trabajo estable en una empresa o institución pública, por tanto, el sector laboral informal es una de las fuentes que genera el incremento poco rentable de los mismos. Así plantea como objetivo el analizar los factores que generen la tasa del desempleo en los recién graduados e identificar la relación entre la profesión y el desempleo. De tal manera, la investigación se basó en tipo descriptivo y explicativo con un enfoque documental y de campo, empleando la técnica de encuesta. Por último, concluye que, el 80% de graduados no obtienen empleos acorde a su profesión, por tanto, creen conveniente emprender y pertenecer al mercado informal.

De acuerdo con Salas et al. (2019), el mercado laboral se ve afectado por una problemática en donde concurren diferentes componentes, como lo es la falta de experiencia, lo que causa desempleo en cualquier empresa. De tal manera, los autores presentan una metodología de carácter exploratorio, con enfoque cualitativo. Por tanto, concluyen que, los estudiantes no ejercen su profesión como tal, puesto que, no encuentran una oferta acorde a sus conocimientos y bases académicas, así como, la falta de experiencia.

Según Aguardo (2020) refiere que, el desempleo es una problemática que va en aumento, más que todo para la población juvenil recién graduada, por tanto, mantener un empleo formal se vuelve difícil, mientras que, entrar al empleo informal se vuelve accesible. Así emplean como objetivo el comprobar si el desempleo causa un efecto negativo en el estado de ánimo en los jóvenes recién egresados. Asimismo, realizaron un muestro no probabilístico mediante la observación participante. De tal manera, concluyen que, al no poseer las capacidades necesarias para un cargo obliga a ser humano a generar ánimos negativos, pero que, a su vez, lo impulsa a entrar a un mercado informal para su sustento.

Salas et al. (2020) afirman que, la ocupación laboral es un componente no solo como un sustento de vida, sino también para el crecimiento personal, desarrollo económico y social. De tal manera, la investigación es de corte exploratorio, mediante la clasificación de bases a la literatura, donde figuren artículos de expertos. Por tanto, concluyen que, la toma de decisiones

hace que, ellos tomen los caminos más idóneos, es decir, que todo egresado tiene la oportunidad de ingresar al mundo laboral, sin necesidad de tener experiencia.

Según Oblitas y Plaza (2020) mencionan que, la inserción laboral de los jóvenes es un tema de creciente interés social y con un segmento significativo amplio de la población, puesto que, al acceder a una ocupación es cada vez más complejo. Por tanto, pretendieron identificar los factores que condicionan y determinan la inserción laboral de los jóvenes. Asimismo, el estudio fue de carácter exploratorio y explicativo, de tal manera, realizaron revisión de información secundaria de entidades que proporcionan datos a la fecha. Los autores concluyen que, los jóvenes son grupos vulnerables y desfavorecidos, siendo que, los excluyen por la falta de experiencia y por la poca productividad que presentan.

Gómez et al. (2020) refiere que, la educación debería ser el factor principal para que un joven egresado pueda acceder al mundo laboral, puesto que, la profesionalización demanda tiempo del largo plazo con perspectiva al desarrollo personal, siendo así, presentan como objetivo el analizar el déficit de oportunidades a las profesiones de los recién graduados. De tal manera, la investigación es basada en una metodología de observación-análisis, con enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo. Por tanto, concluyen que, las oportunidades laborales no se ajustan al CV de un egresado por la falta de experiencia en el mundo laboral.

De acuerdo con Franco et al. (2021) la productividad ayuda a obtener crecimiento económico personal, por tanto, el vasto conocimiento de un área de los recién graduados debería generar un crecimiento individual y grupal. Así emplean como objetivo el examinar las percepciones de los empleados en distintas organizaciones. De tal manera, como metodología utilizaron un sistema categorial, con enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo. Por aquello, concluyen que, la relación entre la productividad y el conocimiento son rentables para una empresa, puesto que, la motivación de la adquisición de experiencia pondera a todo aquel que recién es graduado.

Según Pérez y Pinto (2021) afirman que, los cambios sociales que se han experimentado a lo largo de los años, generan inconformidades en jóvenes llenos de expectativas en el mundo laboral, así plantean como objetivo el estimar la significatividad estadística que ejerce sobre la dependiente. De tal manera, mencionan un análisis estadístico como metodología, con una muestra de cuatro generaciones. Por tanto, concluyen que, las competencias laborales son altas,

puesto que, al analizar los efectos de la correspondencia entre la inserción laboral y la educación implica diversidad de conocimientos.

Guillén et al. (2021) mencionan que, el desempleo es un problema económico, como social para los jóvenes universitarios que mantienen un amplio conocimiento y que, a su vez, están sin ocupación. De tal manera, presentan como metodología un estudio con enfoque cualitativo, mediante la revisión bibliográfica de artículos científicos. Asimismo, concluyen que, la mayoría de los jóvenes desempleados consideran que la principal razón por la que no encuentran un empleo es por la falta de experiencia.

De acuerdo con Rodríguez (2022) menciona que, las fuentes de empleo y puestos de trabajo disminuyen considerablemente, dando un incremento al desempleo, principalmente a jóvenes egresados que pretenden ejercer su carrera. De tal manera, planteó un análisis de variables del desempleo en jóvenes. Asimismo, como metodología basado en casos, con enfoque cuantitativo. Por tanto, concluyen que, la falta de experiencia no permite que los jóvenes puedan acceder al mercado laboral, puesto que, la desconfianza en un factor de toda empresa que ofrece un cargo.

Según González et al. (2022) refiere que, los factores de la oferta que pueden generar las empresas dependen de las capacidades que a la demanda de empleo y condiciones, siendo que, las alternativas que que modifican el contexto del trabajo generan brechas. De tal manera, en la investigación presentaron una metodología de corte cualitativo, con enfoque descriptivo-exploratorio mediante una sistematización de información. Por tanto, concluyen con un análisis en las desigualdades entre profesiones y el mercado laboral, puesto que, la comparación de capacidades produce expectativas pocas alentadoras para los estudiante y egresados universitarios, creando brechas entre ellos y las empresas.

Toscano et al. (2023) mencionan que, el desempleo es un término de estatus ocupacional, puesto que, la falta de experiencia es uno de los índices que no permite el ingreso de personal a empresas para laboral. De tal manera, la investigación presenta como objetivo principal el analizar los factores que influyen en el desempleo y la incidencia en la sociedad. Por tanto, como metodología realizaron un estudio exploratorio, mediante la revisión bibliográfica. Así concluyen los autores que, el desarrollo nacional se afecta por causas del desempleo, aun más para jóvenes recién graduados.

2.1. Análisis del conocimiento actual

Con base a la información analizada, el estudio del desempleo en jóvenes recién graduados aumenta cada año, puesto que, las ofertas que ofrecen las empresas o instituciones no cumplen con los requisitos que piden las mismas, por tanto, acceder a un empleo o al mercado laboral cada año se vuelve crucial, aun más para quienes cursan educacionalmente un tercer nivel, más profesional (Carrión et al., 2015; Zenteno y Dúran, 2016; Espinoza et al., 2018; Salas et al., 2019; Gómez et al., 2020; Oblitas y Plaza, 2020; Roodríguez, 2022; Toscano et al., 2023).

También, se puede destacar que, el método más implementado es con enfoque cualitativo, puesto que, mayor parte se basó en revisiones bibliográficas. No obstante, cierto realizaron una investigación descriptiva con enfoque mixto, para poder acceder a mayores resultados en lo que va del tema de investigación, asimismo, recomiendan emplear instrumentos o técnicas de encuestas, entrevistas e incluso la observación participante en mesas de diálogo (Solano et al., 2017; Castillo y García, 2019; Coronel y Berni, 2019; Gómez et al., 2020; Franco et al., 2021; González et al., 2022).

Asimismo, hacen mención a factores que deben ser medidos en encuestas estructuradas, como los puntos de capacidades, conocimiento, participación, dominio, entre otros., puesto que, al medir estas variables se puede lograr obtener puntos favorables en un investigación. Por tanto, la adquisición de un empleo para jóvenes egresados o graduados, depende directamente de ellos y como se desenvuelven en el mercado laboral, para poder tener incluso estabilidad (González y Daza, 2015; Sánchez y García, 2017; Domínguez et al., 2017; Solano et al., 2017; Jaimes et al., 2018; Aguado, 2020; Salas et al., 2020; Franco et al., 2021; Guillén et al., 2021; González et al., 2022).

2.2.Fundamentación teórica y Conceptual

Según González (2015) Sánchez & Núñez (2003) se involucra la participación femenina por sus habilidades y conocimientos como parte del capital humano, por lo tanto, los saberes y conocimientos educativos son importantes para el desenvolvimiento laboral, en la actualidad se ha notado el aumento de mujeres por el mayor nivel educativo.

Para Moreno (2011) Los factores psicosociales correlacionan la conducta y la salud por este motivo se relaciona en particular con el trabajo humano porque estos pueden llevar a un individuo al éxito o puede ocasionar un grave daño en la salud psicológica, física, mental, un derecho social es tener un trabajo digno a pesar de aspectos negativos.

De acuerdo con Sánchez (2017) como lo cita en Zenteno & Duran (2016) afirman que la responsabilidad social y compromiso nos hace parte de nuestras acciones futuras por lo tanto el autor menciona que las metodologías administrativas no han cambiado a través del tiempo es decir que en su mayoría no domina dimensiones prácticas, carecen de motivación y creatividad, pero es allí donde se encuentra un problema no hay recursos suficientes para que la persona se motive a principalmente realizar su labor.

Para Rocío Balda (2012) asume que la frase escuchar y ser escuchado conlleva a un sentido de satisfacción laboral y transparencia, más aún beneficia al lugar de trabajo y sus empleados así mismo la metodología económica menciona que la cultura y valores como parte de un acto de flexibilidad.

De acuerdo con Domínguez (2017) como lo cita Valles & Meléndez (2010) La globalización y el impacto social es una de las problemáticas que se encuentran presente en nuestros tiempos así mismo los estudiantes egresados afrontan competencia de índole económicos tecnológicos sociales y culturales para aquellos ciertas universidades mantienen un vínculo con sus egresados para establecer una comunicación abierta y cooperativa en relación a ofertas laborales

Según Molina & Enríquez (2022) como lo cita Gómez Ruiz et al (2020) La apertura del mercado global es de gran importancia porque si no hay un manejo adecuado la sociedad se ve afectada negativamente en cuanto el crecimiento socioeconómico y ofertas laborales, los

egresados de distintas carreras se encuentran en una crisis de desigualdad social por falta de oportunidades.

Según Jaime & Luzardo et al. (2018) como lo cita Cequea & Rodríguez et al. Monroy (2012) La productividad y la calidad humana debería priorizar al actor principal que aporta con habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes así mismo la dimensión de la productividad que relaciona a la convivencia, la formación desarrollo evolución con base a la experiencia, por otro lado, distintos autores mencionan la importancia de adquirir conocimientos mediante un cargo dentro de una institución.

Torres & López et al (2018) menciona que el subempleo es una actividad que un gran porcentaje de estudiantes egresados optimizan en una comunidad como medio de sustento necesario, así mismo esta actividad no asegurada que no proveen los medios de sustento necesario es la causante de pobreza que generan emociones negativas.

Según Gonzales & Espinoza et al. (2018) como lo cita Espinoza (2017) la disponibilidad de los recursos sociales culturales y financieros influyen en tres dimensiones de igualdad de capacidades equidad y logros, a su vez la comprensión del marco de la justicia social es decir tanto hombres como mujeres gozan de las mismas capacidades intelectuales y al enriquecimiento de aprendizajes

Según Catillo & García (2019) como lo cita Ulloa (2011) el desempleo juvenil es una problemática vigente a nivel mundial debido a la sobre educación y a sus competencias de trabajo la teoría capital humano estudia la productividad y la educación sin embargo se ha visualizado una gran traza de profesionales sin empleo, así mismo la salud se ve afectada por inestabilidad laboral, la calidad de vida no es digna para una persona desempleada sin embargo otros autores mencionan que entre más educación más oportunidad laboral.

Según Coronel & Berni (2019) como lo cita (Ruth Bumba, 2020) se considera que conllevan al desempleo tales como las cargas familiares, edad, el tiempo que lleva la persona desempleada, a su vez el ingreso económico afecta su estilo de vida, el desempleo agrava las crisis sociales políticas económicas y ambientales en donde la tecnología reemplaza el esfuerzo humano, este tema mantiene una metodología descriptiva.

Como lo cita Ramirez & Campuzano (2021) las necesidades individuales y los miembros de la familia pueden acceder a bienes y servicios aumenta la calidad de vida y cumple los deseos. De ahí la importancia de las acciones y cursos de la acción del gobierno educación superior y al respecto centros de formación profesional donde formar a los jóvenes como punto de partida para el trabajo

Según Cruz & López et al. (2016) como lo cita Aguado (2020) en cierta etapa de nuestra vida hemos experimentado estrés, que genera una preocupación al crecimiento de la vida profesional, así mismo las actividades laborales correspondiente tiene un estatus, es importante nuestros tiempos el cual se puede ver reflejado por el tema de la salud y seguridad de los trabajadores.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de titulación es mixto, porque se analizan fundamentos teóricos sociales y recolección datos estadísticos puesto que se integran las variables cuantitativas y cualitativas, que servirán para identificar ambas perspectivas y de esta manera comprender de mejor manera los resultados de la problemática.

3.2. Alcance de la investigación

En el presente documento cuenta con un alcance exploratorio, el mismo que trata de analizar los factores que contribuyen en la situación actual laboral de los egresados de la carrera de Gestión Social, a su vez es de mucha importancia para vincular métodos de difusión se dé la carrera y promocionar tanto en el ámbito público y privado

3.3. Operacionalización de las variables (opcional)

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

Variable(s)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica de levantamiento de información
Variable 1: Ámbito laboral de los egresados	Proceso de participación democrática diversa presente en la Universidad Estatal Península de Santa Elena que garantiza el seguimiento de los derechos humanos sociales económicos y culturales de los egresados contando con el acceso a seguimiento de la situación laboral de los egresados de la carrera de Gestión Social.	Sociodemográfica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empleo 2. Subempleo 3. Ama de casa 4. Precariedad Laboral 5. No tiene empleo 	<p>- ¿Qué edad tiene? ¿Hombre o mujer?</p> <p>- ¿Cree usted que a la carrera de gestión le hace falta implementar campañas de defunción?</p> <p>- ¿Cuál es su situación económica actual?</p>	Cuestionario de Google forms
		Socioeconomía	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo familiar 2. Situación Laboral 3. Inteligencia emocional 4. Cargas familiares 	<p>- ¿Cuenta actualmente con el apoyo de sus familiares?</p> <p>- ¿Está de acuerdo que la universidad apruebe convenios con instituciones locales?</p> <p>- ¿Asistiría a una Feria de defunción de su carrera? ¿Estaría de acuerdo con participar en un concurso?</p>	Cuestionario de Google forms

3.4.Población, muestra y periodo de estudio

POBLACION

La población seleccionada fueron los estudiantes graduados de la carrera de Gestión Social de la Universidad Estatal Península de Santa Elena que está conformado por 3 promociones las cuales integran 156 estudiantes con título de tercer nivel avalado por la SENESCYT.

ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTION SOCIAL		
Promoción	Año	Cantidad
Primera Promoción	2020	47
Segunda Promoción	2021	53
Tercera Promoción 8/1	2022	28
Tercera Promoción 8/2	2022	28
TOTAL		156

MUESTRA

La muestra seleccionada fue de 100 estudiantes graduados de la carrera de gestión Social y Desarrollo, quienes participaron activamente en la recopilación de datos a través de una encuesta.

3.5.Técnicas e instrumentos de levantamiento de información

En esta tesis fue utilizada la técnica de las encuestas para fortalecer teorías investigativas las cuales será muy aproximadas a la realidad. Esta herramienta permitió hacer un análisis cuantitativo con respecto a la información recopilada y analizada por el programa SPSS.

Alfa de Cronbach

El indicador Alfa de Cronbach es una herramienta implementada para contabilizar y evaluar una encuesta, de esta manera garantiza la confiabilidad de los datos obtenidos, de esta manera los investigadores pueden detallar confianza en sus ideales y resultados y obtener conclusiones validas basadas en sus datos

Cuadro 2. Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	16

Fuente: Datos obtenidos por el programa SPSS

Después de ingresar los datos estadísticos en el SPSS, Se pudo localizar el valor Alfa de Cronbach que con un ,962, indicador “Aprobado” de tal manera que es confiable para la respectiva encuesta.

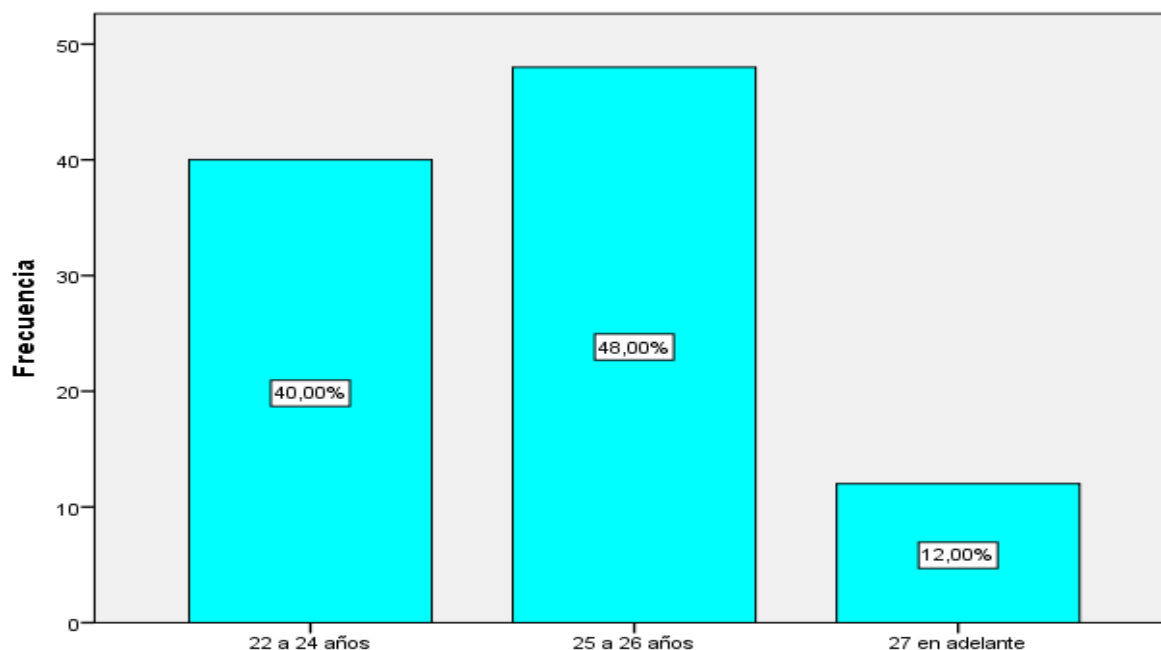
4. ANALISIS DE RESULTADOS

Tabla 1. ¿Rango de Edad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 22 a 24 años	40	40,0	40,0	40,0
25 a 26 años	48	48,0	48,0	88,0
27 en adelante	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 1. ¿Rango de Edad?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

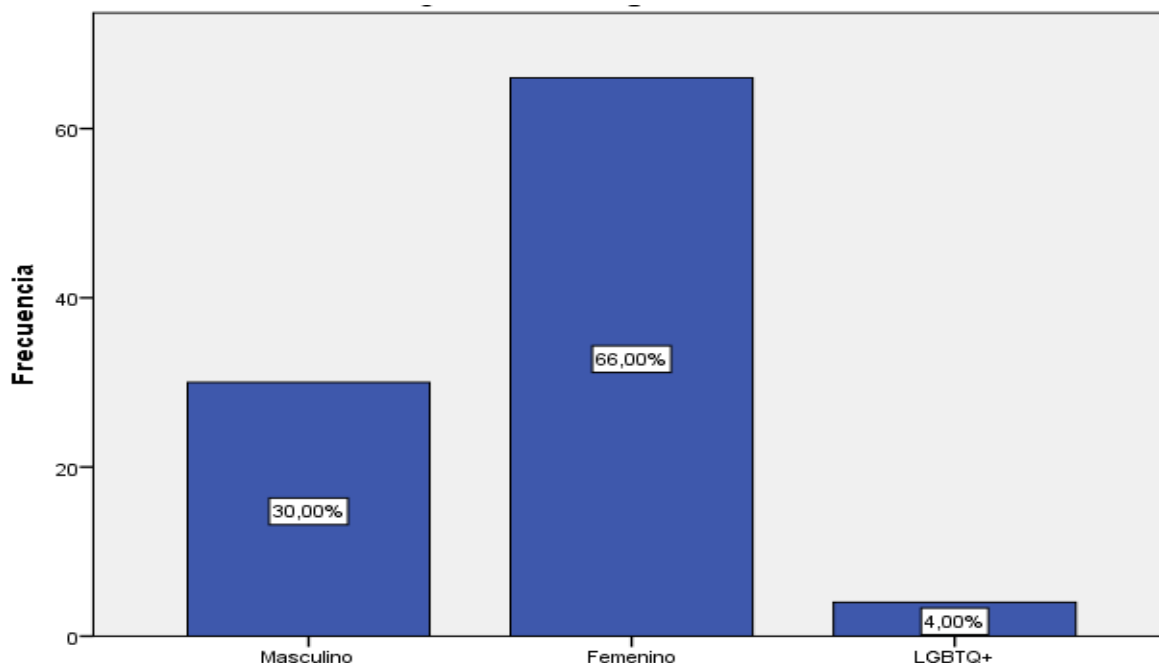
Análisis: Con base a la figura 1, el 40% de los estudiantes egresados tiene una edad aproximada de 22 a 24 años, con un 48% un rango de edad de 25 a 26 años y un 12% corresponde a 27 años en adelante.

Tabla 2. ¿Identidad de género?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	30	30,0	30,0	30,0
Válidos Femenino	66	66,0	66,0	96,0
LGBTQ+	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 2. ¿Identidad de género?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

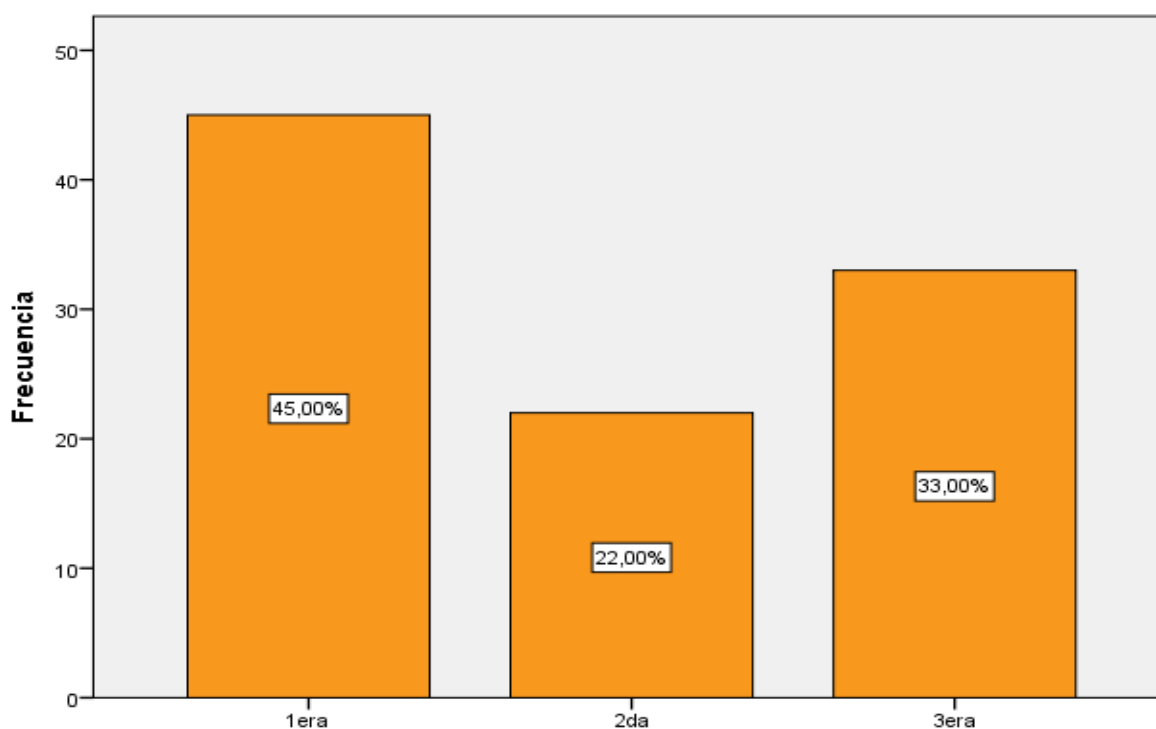
Análisis: Con base a la figura 2, el 30% de estudiantes graduados corresponden a el género masculino, así mismo un 66% pertenece a género femenino, mientras que un 4% se identifica con el género LGBTQ+.

Tabla 3. ¿A qué promoción perteneces?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1era	45	45,0	45,0	45,0
Válidos 2da	22	22,0	22,0	67,0
Válidos 3era	33	33,0	33,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 3. ¿A qué promoción perteneces?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

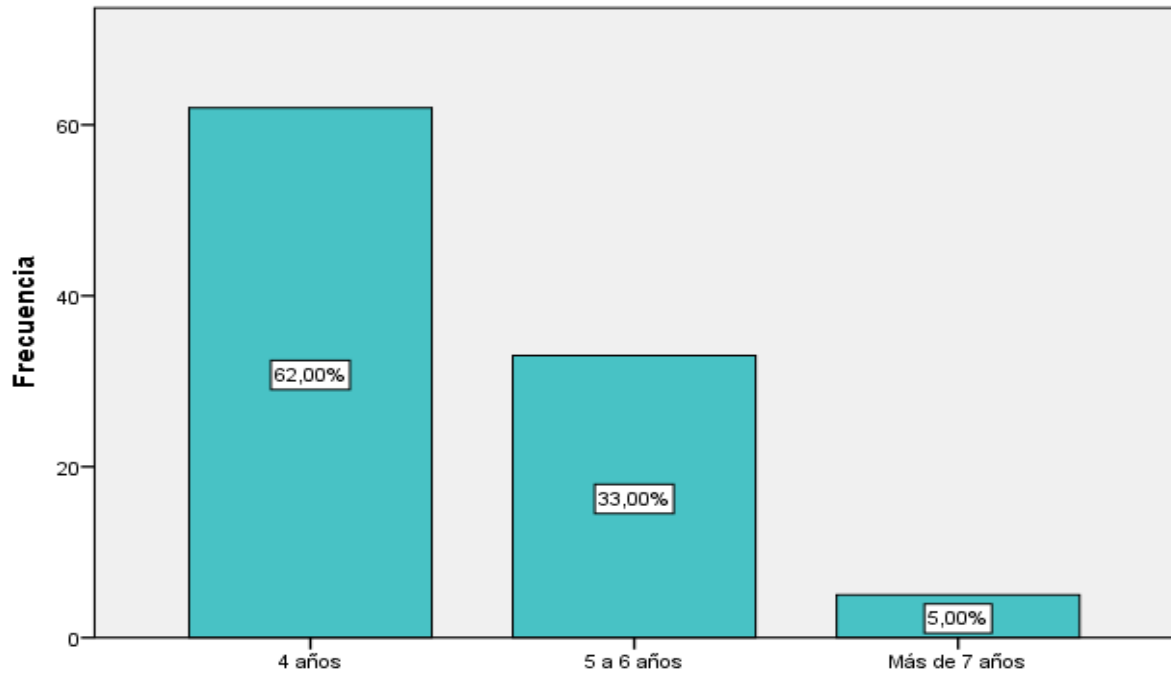
Análisis: Con base a la figura 3, un 45% pertenece a la 1era promoción de estudiantes graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, mientras un 22% corresponden a la 2da promoción, y finalmente con un 33% son estudiantes graduados de la 3era promoción.

Tabla 4. ¿Cuántos años tardaste en finalizar tus estudios como Lcdo. o Lcda. en Gestión Social y Desarrollo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 4 años	62	62,0	62,0	62,0
Válidos 5 a 6 años	33	33,0	33,0	95,0
Válidos Más de 7 años	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 4. ¿Cuántos años tardaste en finalizar tus estudios como Lcdo. o Lcda. en Gestión Social y Desarrollo?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

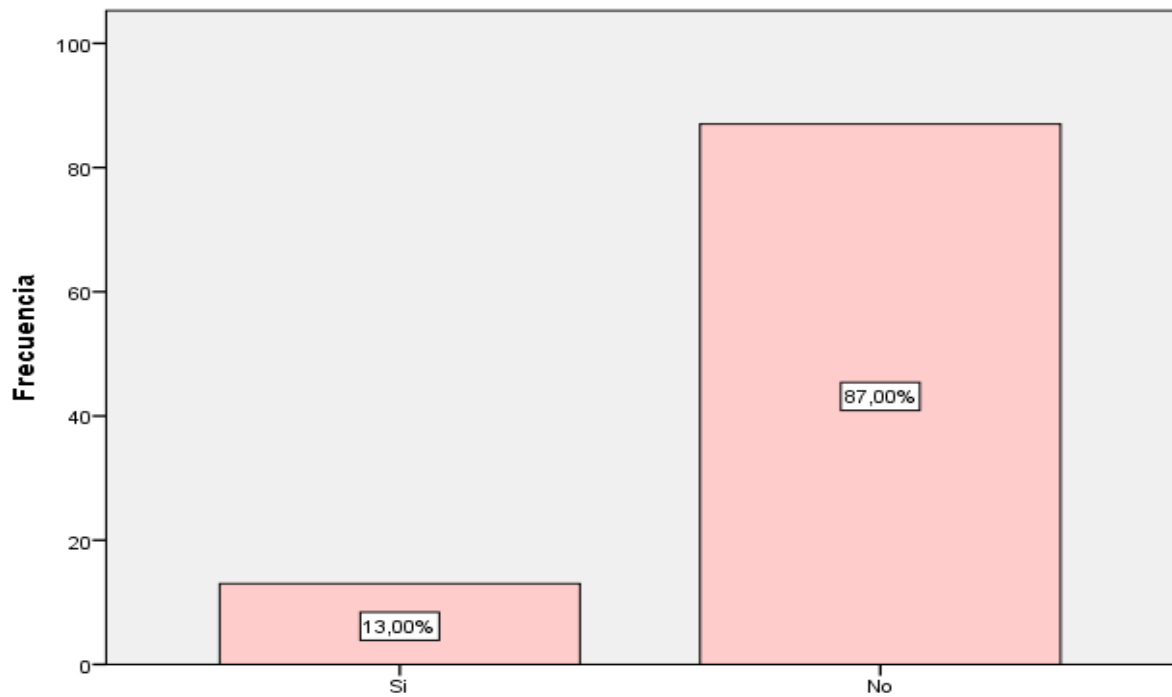
Análisis: Con base a la figura 4, el 62% ha tardado en finalizar sus estudios en 4 años, mientras que el 33% ha tardado 5 a 6 años, finalmente un 5% de los estudiantes graduados ha tardado en finalizar sus estudios en 7 años en adelante.

Tabla 5. ¿Has realizado un MSc? o estudio en posgrado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Si	13	13,0	13,0	13,0
No	87	87,0	87,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 5. ¿Has realizado un MSc? o estudio en posgrado?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

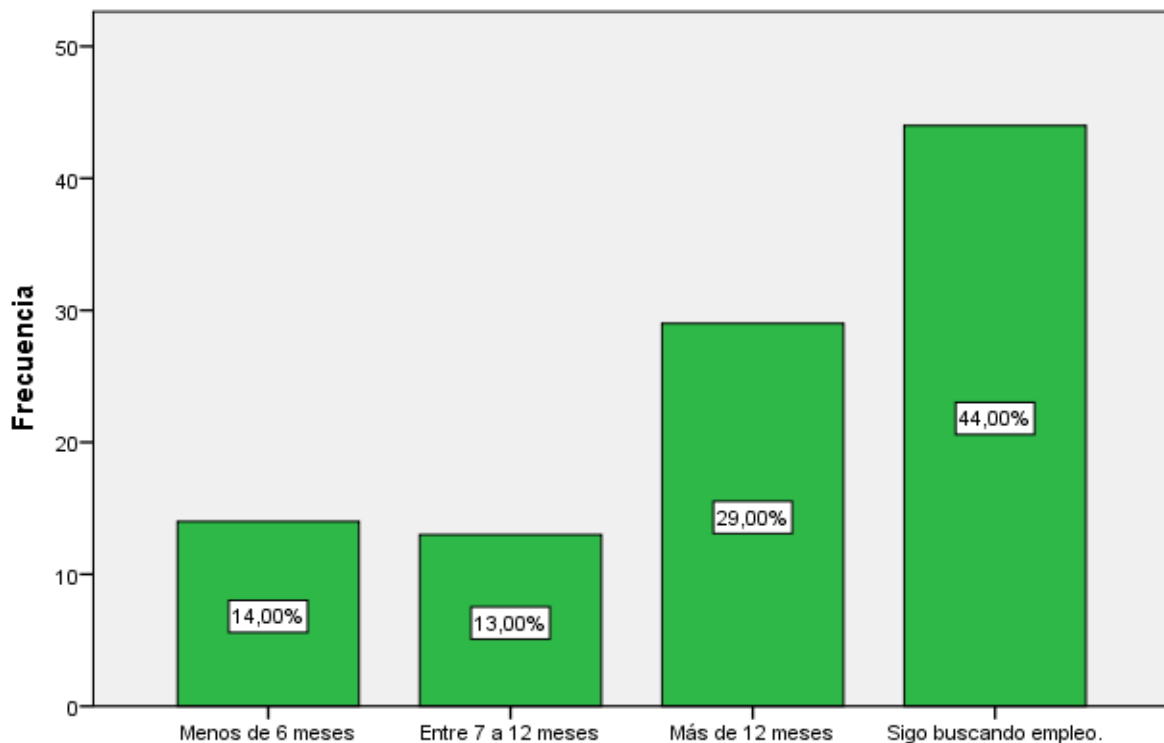
Análisis: En conformidad con la figura 5, el 13% menciona que si ha realizado un MSc. O estudio en posgrado, mientras que el 87% no ha realizado un Msc.

Tabla 6. Después de graduarte en la universidad. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar el primer empleo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 6 meses	14	14,0	14,0	14,0
Entre 7 a 12 meses	13	13,0	13,0	27,0
Más de 12 meses	29	29,0	29,0	56,0
Sigo buscando empleo.	44	44,0	44,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 6. Después de graduarte en la universidad. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar el primer empleo?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

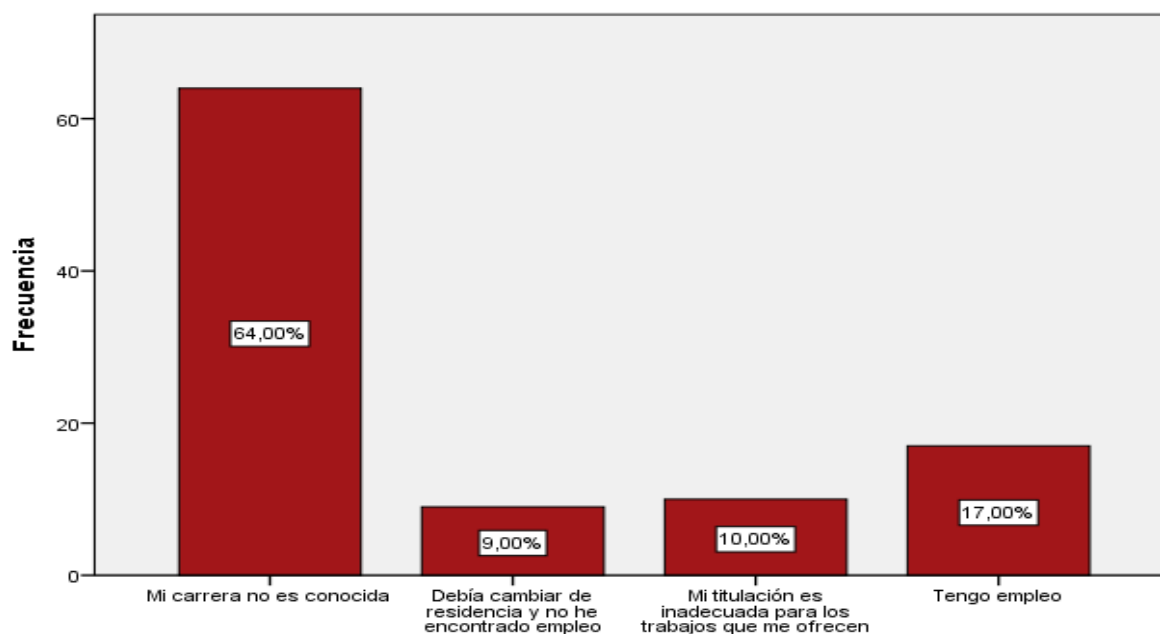
Análisis: De acuerdo con la figura 6, un 14% tardó en conseguir empleo menos de 6 meses, mientras que el 13% se tardó 7 a 12 meses, finalmente el 44% sigue buscando empleo.

Tabla 7. ¿Cuál es el motivo por el que no tienes empleo en la actualidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Mi carrera no es conocida	64	64,0	64,0	64,0
Debía cambiar de residencia y no he encontrado empleo	9	9,0	9,0	73,0
Mi titulación es inadecuada para los trabajos que me ofrecen	10	10,0	10,0	83,0
Tengo empleo	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 7. ¿Cuál es el motivo por el que no tienes empleo en la actualidad?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

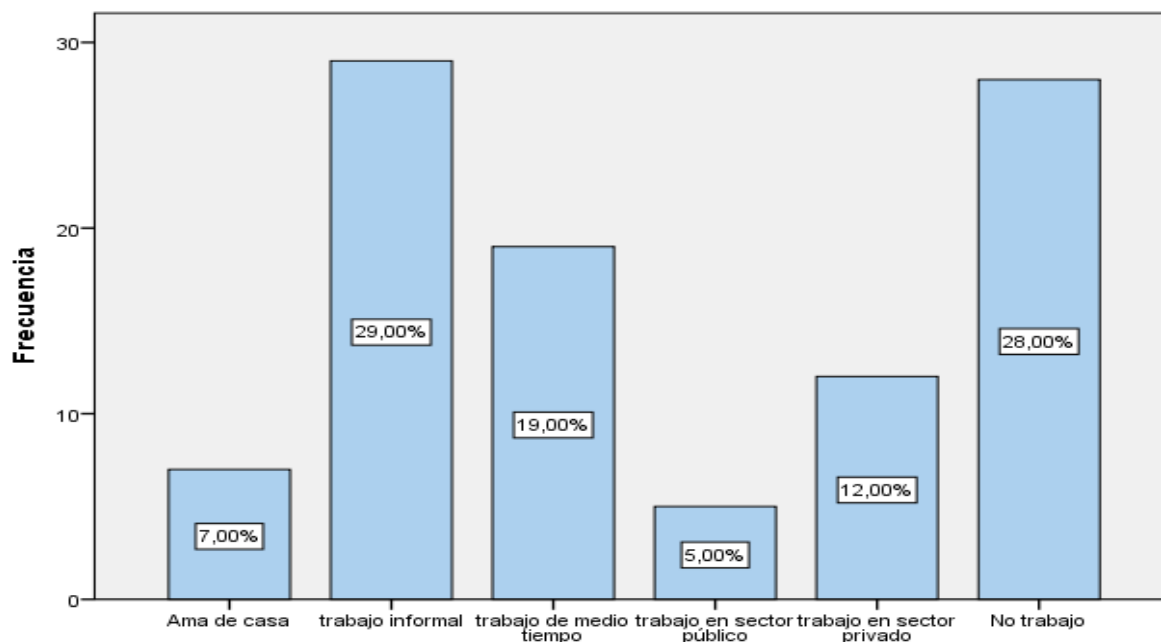
Análisis: Con respecto a la figura 7, un 64% menciona que le motivo por el cual no tiene empleo es porque la carrera no es conocida, un 9% piensa que debería cambiarse de residencia porque no ha encontrado empleo, el 10% dice que el título es inadecuado para los trabajos que les ofrecen, mientras que un 17% afirma que tiene empleo.

Tabla 8. ¿A qué se dedica actualmente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Ama de casa	7	7,0	7,0	7,0
trabajo informal	29	29,0	29,0	36,0
trabajo de medio tiempo	19	19,0	19,0	55,0
trabajo en sector público	5	5,0	5,0	60,0
trabajo en sector privado	12	12,0	12,0	72,0
No trabajo	28	28,0	28,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 8. ¿A qué se dedica actualmente?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

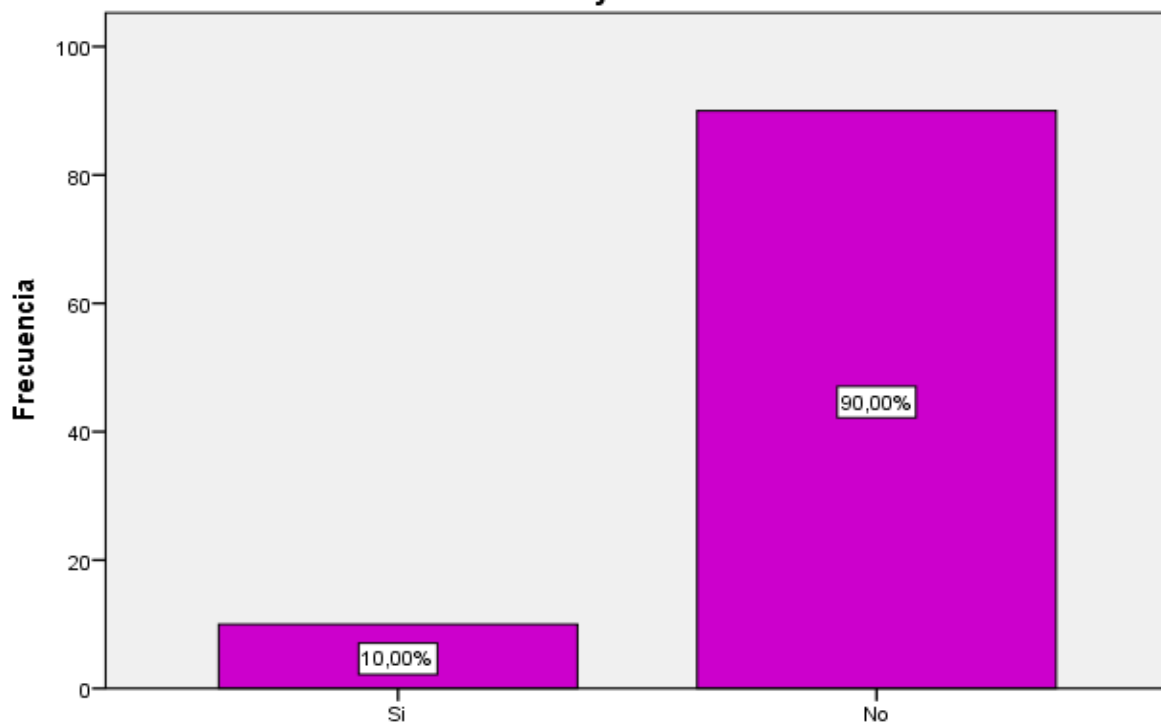
Análisis: Con base a la figura 8, un 7% se dedica actualmente a labores de ama de casa, un 20% tiene un trabajo informal, un 19 % tiene un trabajo de medio tiempo, el 5% trabaja en el sector público, el 5% trabaja en el sector privado, y el 28% no tiene trabajo.

Tabla 9. ¿Su puesto laboral está relacionado con el aprendizaje adquirido en la carrera de Gestión Social y Desarrollo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	10	10,0	10,0	10,0
	No	90	90,0	90,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 9. ¿Su puesto laboral está relacionado con el aprendizaje adquirido en la carrera de Gestión Social y Desarrollo?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

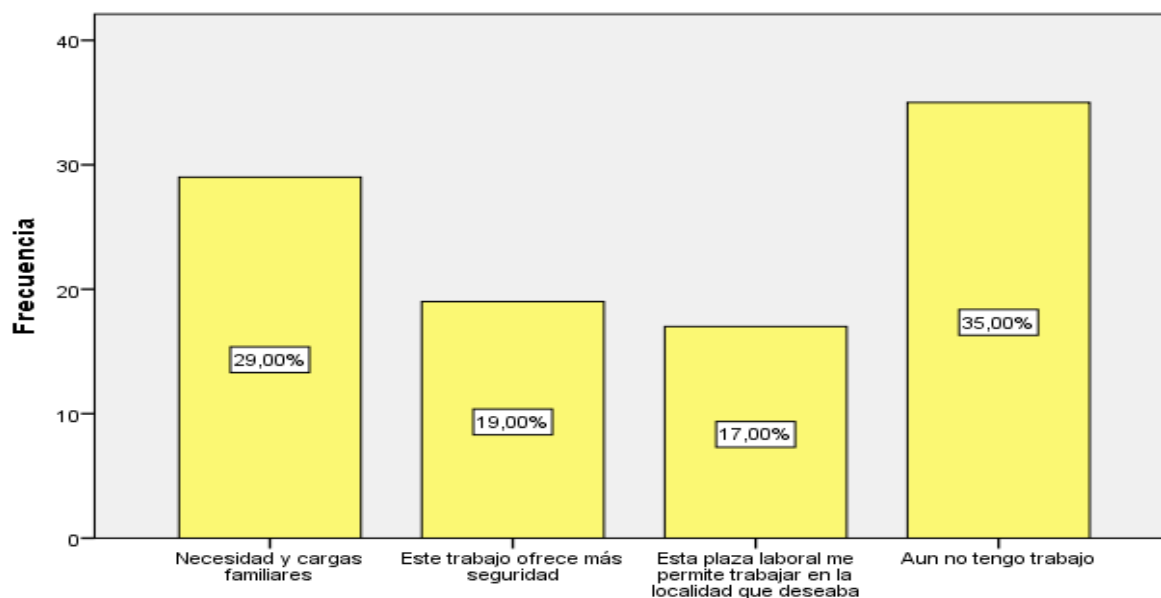
Análisis: En conformidad con la figura 9, un 10% afirma que su puesto laboral esta relacionado con el aprendizaje adquirido en la carrera de Gestión Social y Desarrollo, un 90% Dice que su puesto laboral no esta relacionados aprendidos dentro de la carrera de Gestión social y Desarrollo.

Tabla 10. ¿Si tu plaza laboral no es vinculada a tu carrera, señala porque razón aceptaste tu empleo actual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Necesidad y cargas familiares	29	29,0	29,0	29,0
Este trabajo ofrece más seguridad	19	19,0	19,0	48,0
Válidos Esta plaza laboral me permite trabajar en la localidad que deseaba	17	17,0	17,0	65,0
Aun no tengo trabajo	35	35,0	35,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 10. ¿Si tu plaza laboral no es vinculada a tu carrera, señala porque razón aceptaste tu empleo actual?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

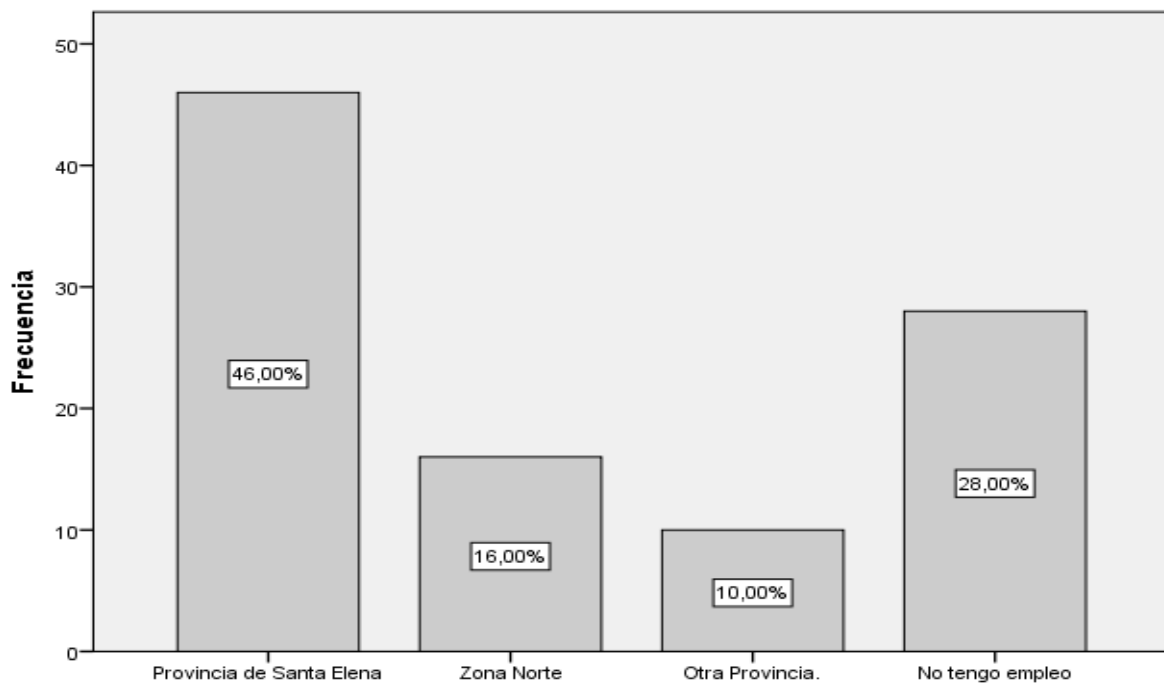
Análisis: Con base a la figura 10, El 29% de los estudiantes egresados dicen que mantienen el empleo por necesidad y cargas laborales, Un 19 % menciona que ese trabajo le ofrece mas seguridad, un 17% Señala que la razón por la cual se mantiene en su trabajo actual es porque esa plaza laboral le permite trabajar en la localidad que desea, un 35% aún no tiene empleo.

Tabla 11. ¿Dónde se encuentra localizado tu trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Provincia de Santa Elena	46	46,0	46,0	46,0
Zona Norte	16	16,0	16,0	62,0
Otra Provincia.	10	10,0	10,0	72,0
No tengo empleo	28	28,0	28,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 11. ¿Dónde se encuentra localizado tu trabajo?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

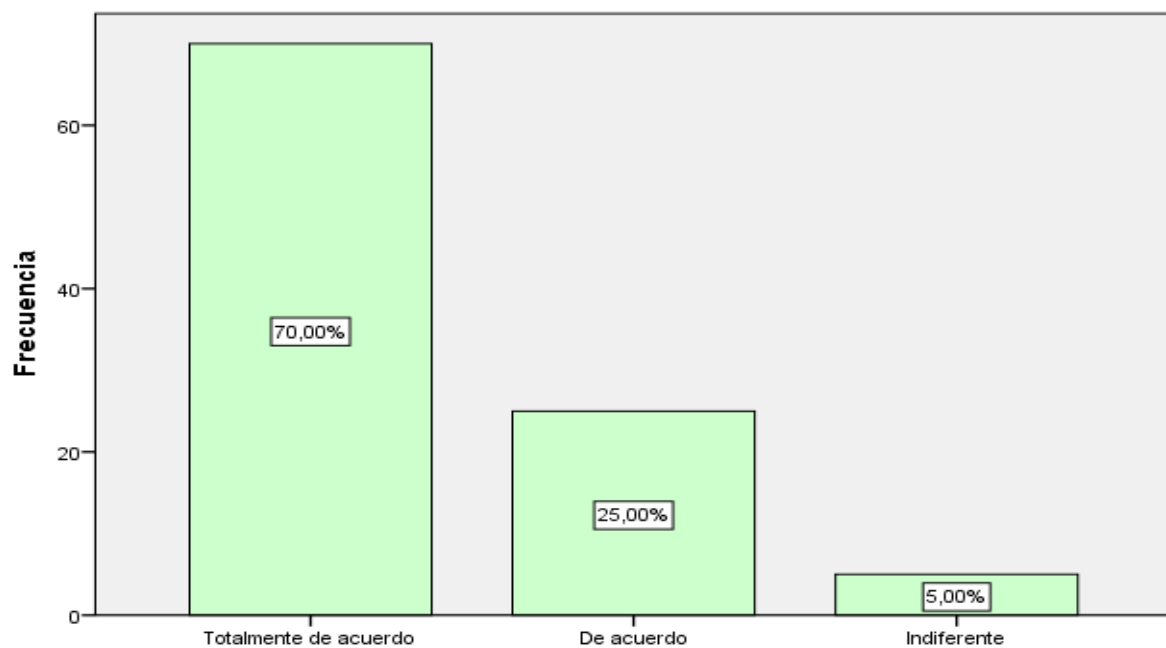
Análisis: Con respecto a la figura 11, el 46% de los profesionales mencionan que su trabajo se encuentra localizado en la provincia de Santa Elena, un 16% se encuentra trabajando en la zona norte, el 10% trabaja en otra provincia, mientras que el 28% no tiene empleo.

Tabla 12. ¿Está de acuerdo que la UPSE realice talleres o ferias de difusión para que la carrera sea más conocida?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	70	70,0	70,0	70,0
Válidos De acuerdo	25	25,0	25,0	95,0
Indiferente	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 12. ¿Está de acuerdo que la UPSE realice talleres o ferias de difusión para que la carrera sea más conocida?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

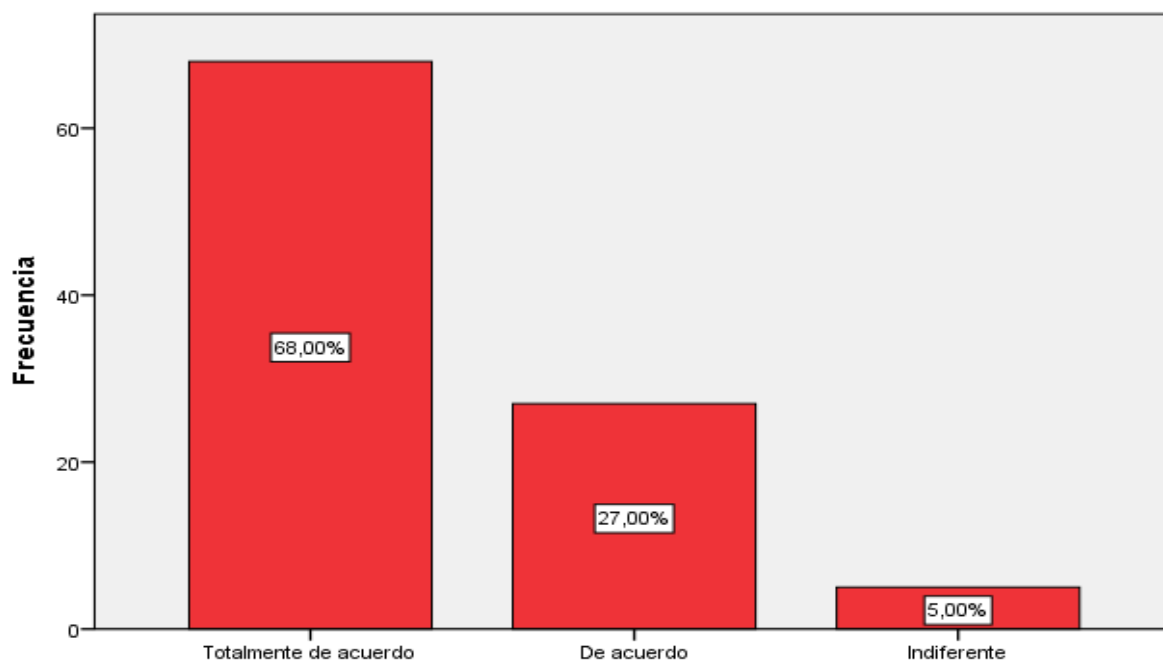
Análisis: De acuerdo con la figura 12, el 70% de los estudiantes graduados está de acuerdo que la UPSE realice talleres o ferias de difusión para que la carrera sea más conocida, así mismo un 25% está de acuerdo, y un 5% es indiferente a la pregunta.

Tabla 13. ¿Considera que el programa y planificación de la carrera fue suficientemente actualizado en materia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	68	68,0	68,0	68,0
Válidos De acuerdo	27	27,0	27,0	95,0
Indiferente	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 13. ¿Considera que el programa y planificación de la carrera fue suficientemente actualizado en materia?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

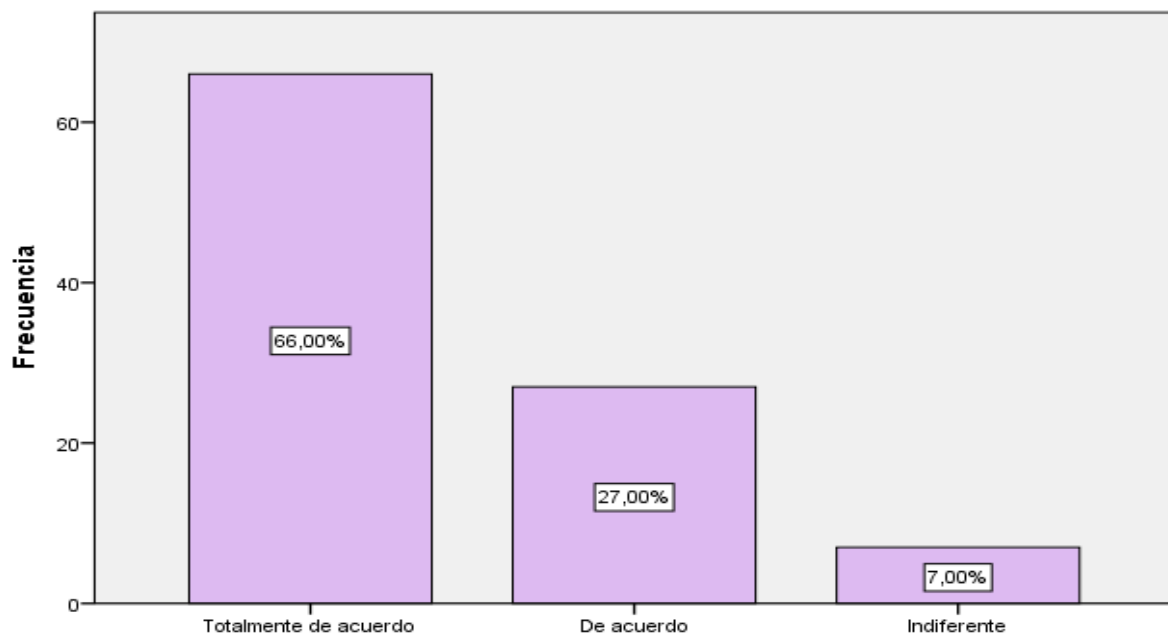
Análisis: Con respecto a la figura 13, menciona que el 68% está totalmente de acuerdo que el programa y planificación de la carrera fue suficientemente actualizado en materia, Mientras que un 27% está de acuerdo, y finalmente un 5% es indiferente con su respuesta.

Tabla 14. ¿Cree usted que las herramientas virtuales como zoom, Moodle, Microsoft Team etc. ¿Fueron muy importantes para su aprendizaje?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	66	66,0	66,0	66,0
Válidos De acuerdo	27	27,0	27,0	93,0
Indiferente	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 14. ¿Cree usted que las herramientas virtuales como zoom, Moodle, Microsoft Team etc. ¿Fueron muy importantes para su aprendizaje?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

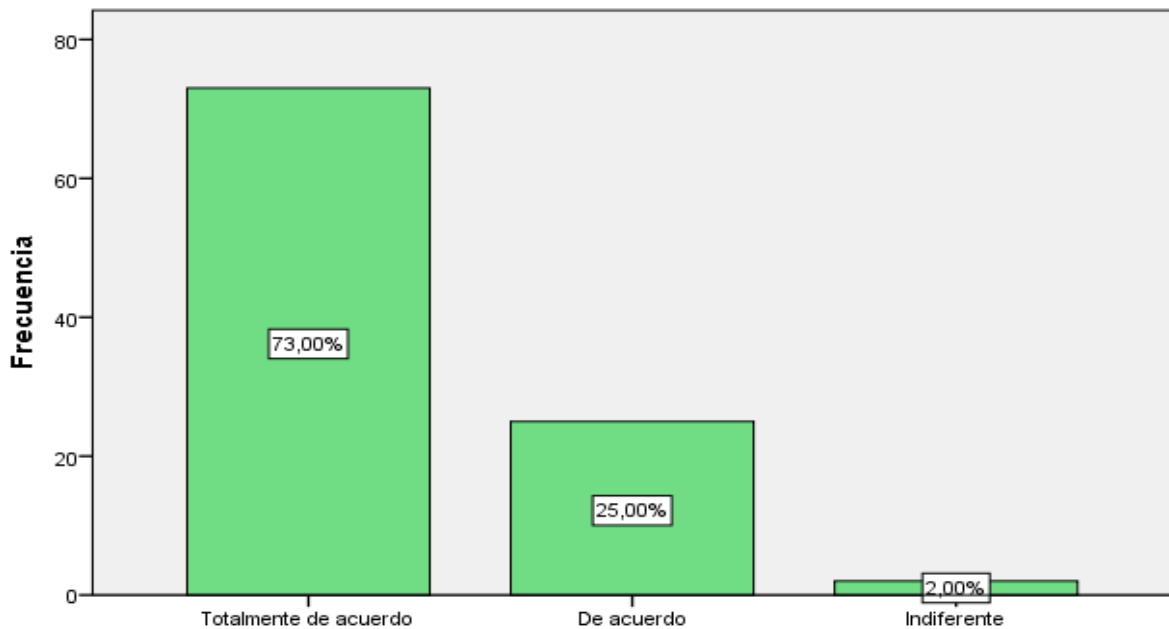
Análisis: En conformidad a la figura 14, el 66% cree que las herramientas virtuales fueron importantes para su aprendizaje, un 27% está de acuerdo con la implementación de herramientas virtuales, mientras que un 7% es indiferente a esta pregunta.

Tabla 15. ¿Está de acuerdo que UPSE apruebe convenios con instituciones locales, públicas y privadas para realizar talleres, cursos sobre la Gestión Social y Ordenamiento Territorial que aporten a su hoja de vida?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	73	73,0	73,0	73,0
Válidos De acuerdo	25	25,0	25,0	98,0
Indiferente	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 15. ¿Está de acuerdo que UPSE apruebe convenios con instituciones locales, públicas y privadas para realizar talleres, cursos sobre la Gestión Social y Ordenamiento Territorial que aporten a su hoja de vida?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

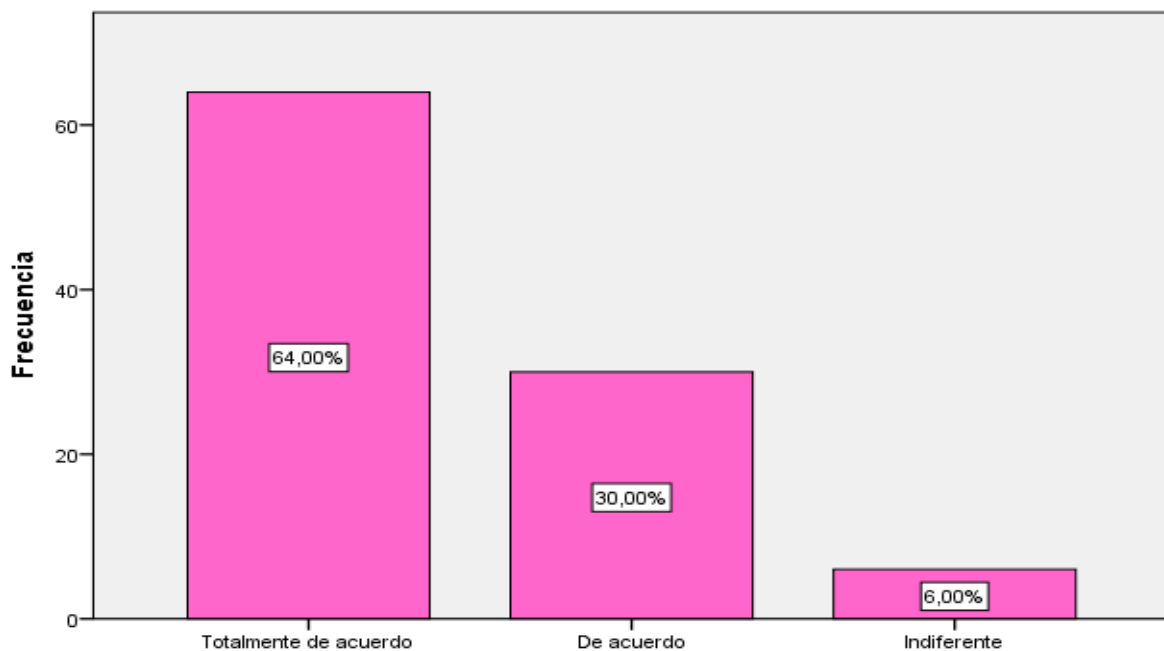
Análisis: Con base a la figura 15, un 73% está totalmente de acuerdo que la UPSE apruebe convenios con instituciones locales, públicas y privadas para realizar talleres, cursos sobre la Gestión Social y Ordenamiento territorial que aporten a su hoja de vida, así mismo un 25% de los estudiantes egresados apoyan esta propuesta, y un 2% es infidente con su respuesta.

Tabla 16. ¿Si usted pudiera retroceder el tiempo y escoger libremente, volvería a elegir a la UPSE como su lugar de estudios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo		64	64,0	64,0	64,0
Válidos	De acuerdo	30	30,0	30,0	94,0
	Indiferente	6	6,0	6,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Figura 16. ¿Si usted pudiera retroceder el tiempo y escoger libremente, volvería a elegir a la UPSE como su lugar de estudios?



Fuente: Encuesta realizadas a los estudiantes graduados de la 1era, 2da y 3era promoción de la carrera Gestión Social y Desarrollo

Análisis: Con respecto a la figura 16, un 64% está totalmente de acuerdo en que volvería a elegir a la UPSE como su lugar de estudios, mientras que un 30% está de acuerdo y un 6% es indiferente a la pregunta.

5. DISCUSIÓN

En definitiva, los resultados obtenidos en las cuentas, se identifican con un mayor índice profesionales del género femenino con un 66%, con un promedio de edad, de 25 a 26 años, esto quiere decir que el 7% de la población femenina se dedica a las labores de ama de casa, mientras que el 30% que pertenece al género Masculino que afirman con un 29% que la razón por la cual aceptaron trabajar en su empleo actual es por necesidad o cargas familiares.

Según Pérez (2018) afirma que la igualdad de género de hombres y mujeres ha provocado asignaciones de roles y desarrollo de relaciones de aspecto social, económicos y sobre todo políticos, así mismo según la teoría de genero ahora se necesita un enfoque interdisciplinario para comprender y analizar tres niveles o perspectivas del sistema de género, así mismo la responsabilidad y oportunidad esta es el que mejor se desenvuelva.

El 13% de los estudiantes graduados de la carrera de Gestión Social ha realizado un posgrado, por lo tanto, el 87% menciona que no ha podido seguir estudiando una maestría, y el 28% no trabaja, porque en su momento se ha dedicado a fortalecer sus conocimientos como profesionales.

Según Carrión et al. (2015) refieren que, todos los seres humanos deben desarrollarse psicosocialmente en el ámbito laboral, teniendo como base su aprendizaje adquirido en la universidad, es recomendable la auto-educacion asi los profesionales actualisan sus conocimientos, la academia como tal presta las comodidades para enriquecer aprendizajes pero, los encargados de genrar mas conocimientos somos nosotros mismos.

El 90% de los profesionales en la Gestión Social y Desarrollo menciona que su puesto laboral no está relacionado con los aprendizajes adquiridos en la carrera de Gestión Social y Desarrollo, así mismo el 64% menciona que si pudiera retroceder en el tiempo escogería a la UPSE como su lugar de estudio, finalmente un 30% de los profesionales dicen estar de acuerdo con su lugar de estudio, esto quiere decir que la mayoría de los graduados esta de acuerdo que UPSE brinde educación de calidad aunque su plaza laboral no se acople a los conocimientos adquiridos en la carrera.

Según Weller (2017) la dinámica de los ciclos económicos afecta no solo al número de puestos de trabajo, también depende de su calidad. En la fase recesiva, la actividad disminuye. La economía tiende a aumentar el desempleo y el trabajo informal. falta de viabilidad económica Durante la fase recesiva del ciclo, gran parte de la población se ve obligada a

buscar fondos o ingresos que no están en el mercado laboral oficial, lo cual abre una brecha social amplia al momento de conseguir una plaza laboral, sin duda está presente en unas crisis económicas gracias a la corrupción, el desarrollo de las empresas y la globalización.

El 87 % de los graduados no ha logrado hacer un MSc. Por motivos de recurso económicos, por lo tanto 29% se ha dedicado al trabajo informal, al estar desempleados los estudiantes graduados han buscado alternativas para poder laboral, así mismo el 19% tiene un trabajo de medio tiempo, gracias a un familiar cercano, un 5% Trabaja en el sector público, porque en su momento apoyaron a campañas electores el 28% no trabaja.

Coronel y Berni (2019) refieren que, un estudiante o profesional en condiciones, es difícil que encuentre un trabajo estable en una empresa o institución pública, por tanto, el sector laboral informal es una de las fuentes que genera el incremento poco rentable de los mismos. Así mismo plantea que el 80% de graduados no obtienen empleos acorde a su profesión, por tanto, creen conveniente emprender y pertenecer al mercado informal, la prioridad económica es una de situaciones que afrontan los egresados de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo, por lo tanto es importante que generen experiencias laboral a través de voluntariados de esta manera fortalecen los aprendidos en sus años de estudios, es verdad que la situación económica es importante pero es mejor que los estudiantes vayan escalando a través del aprendizaje y conocimiento para que de esta manera en un futuro no tan lejano se desenvuelvan con eficiencia en el ámbito profesional.

Este estudio reveló que el 44% de los estudiantes siguen buscando un empleo acorde a su profesión, mientras que el 64% dice que el motivo por el cual no tiene empleo es porque la carrera no es conocida, por lo tanto, la carrera como tal no consta en perfiles profesionales y solo se ajusta cuando dice carreras a fin, es necesario que la carrera se difunda a través de ferias, proyectos y la más importante que tenga el apoyo de todos los estudiantes.

Según Aguado (2020) refiere que, el desempleo es una problemática que va en aumento, más que todo para la población juvenil recién graduada, por tanto, mantener un empleo formal se vuelve difícil, mientras que, entrar al empleo informal se vuelve accesible. El ser humano genera ánimos negativos, pero que, a su vez, lo impulsa a entrar a un mercado informal para su sustento, así mismo el poco conocimiento de una plaza laboral es una de las problemáticas vigentes porque la carrera no se alinea a perfiles profesionales los cuales dificultan la empleabilidad por falta de conocimientos.

El 9% de los graduados afirma que debería de cambiarse de residencia porque no ha encontrado empleo, causa que los lleva a migrar de ciudad afrontando nuevos retos, de echo las plazas laborales a veces son un poco escasas debido al gran incremento de profesionales así mismo un 10% de los estudiantes se encuentran trabajando en otra provincia, corriendo en riesgo de ser despedidos en cualquier momento.

Zenteno y Dúran (2016) mencionan que, el clima laboral es lo que no permite que el talento humano continúe prestando servicios en una empresa o institución, que, al no tener experiencias en áreas determinadas los recién graduados no encajan en una empresa, mientras que, las personas que tienen años de experiencia no desertan de un empleo fácilmente, en donde recida no es el problema, simplemente es cuestión de aprendizaje y buscar la manera de encajar.

Con base las estadísticas el 70% de los profesionales en la carrera de Gestión Social y Desarrollo están totalmente de acuerdo que se realicen talleres o ferias para que la carrera sea más conocida, De igual manera un 73% menciona que UPSE apruebe convenios con instituciones locales, públicas y privadas para que realicen curso sobre la Gestión Social y Ordenamiento Territorial que aporten a su hoja de vida.

De acuerdo con Sánchez y García (2017) el éxito de las organizaciones depende del personal que labora en la empresa, es decir, que todo personal que presente capacidades, habilidades y experiencias es apto para ejercer un cargo determinado, entre mas conocimientos tenga una persona se vuelve mas interesante para las personas que desean contratar profesionales dentro de una entidad publica o privada.

Con respecto a el análisis un 68% los estudiantes egresados consideran que el programa y planificación de la carrera fue suficientemente actualizado en materia, en otras palabras, que están de acuerdo con el conocimiento impartido por sus profesores, así mismo el 66% cree que las herramientas virtuales como zoom. Moodle, Microsoft Team etc., fueron importantes con su aprendizaje, sobre todo en épocas de pandemia, la tecnología ayudo eficientemente a la adaptación de herramientas digitales, llevando a cabo la adaptación del personal docente como a la comunidad universitaria

Según Castillo y García (2019) afirman que, la relación entre la educación y el empleo formal es muy baja, puesto que, ejercer un cargo con la profesión adquirida se torna difícil,

pero no imposible por eso la Universidad ofrece varias herramientas que facilitan el aprendizaje para los futuros profesionales tengan una educación de calidad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En conclusión, esta investigación ha permitido analizar varios factores que impactan de una manera social, emocional y económica a los estudiantes graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, así mismo la realidad que enfrentan al momento de ser profesionales en busca de una plaza laboral, recordemos que en la actualidad la situación de la empleabilidad de nuestro país es muy escasa, varios profesionales se preparan académicamente sin embargo al momento de buscar el empleo no pueden aplicar por falta de experiencia laboral, que es una de las problemáticas más mencionadas en esta investigación.

Los resultados finales abrieron paso a que los estudiantes de UPSE recibieron un aprendizaje de calidad, lastimosamente la crisis a nivel nacional es un desafío para todos los profesionales, de cualquier manera, los graduados han buscado alternativas para salir adelante y su situación económica mejore, a través de trabajos informales, trabajo de medio tiempo etc.

Un porcentaje de los estudiantes sigue preparándose académicamente y eso es bueno para fortalecer conocimientos y aprendizajes que aporten a la sociedad de una manera positiva, recordemos que los Gestores Sociales siempre tratan de buscar las mejores soluciones, y lo más importante que los profesionales se mantengan actualizados con nuevos conocimientos, de esta manera adquieren habilidades y estrategias para un trabajo a futuro.

Este trabajo de titulación nos revela que la tecnología es un instrumento efectivo en cuanto a enseñanza, gracias a las herramientas en épocas emergentes se puede acudir en la modalidad virtual lo cual resulta cómodo para el estudiante y el docente, el avance tecnológico es una manera didáctica de aprendizaje, lo cual al estar en constante interacción se vuelve más interesante, se podría invitar a profesionales de la rama a un debate o foros los cuales ayudarían a los estudiantes ver la realidad y perspectivas profesionales.

Es importante la difusión de la carrera para que los estudiantes promocionen o den a conocer los lineamientos de la profesión, de manera que varias personas se puedan obtener una noción del profesional, y la carrera se valla adaptando a los perfiles profesionales.

RECOMENDACIONES

Con respecto a este trabajo de titulación una de la recomendación que puedo hacer es que los profesionales en la carrera Gestión Social puedan aplicar a programas de voluntariados los cuales fortalecen aprendizajes y forma lazos laborales para que en un futuro puedan desempeñar roles laborales, los voluntariados son programas solidarios donde los profesionales trabajan con la comunidad sin remuneración, pero en estos programas los profesionales pueden desarrollar habilidades y aprendizaje con la comunidad.

Así mismo recomiendo que los docentes de UPSE sean un apoyo fundamental en los estudiantes e inviten a los futuros profesionales a capacitaciones, charlas, talleres o voluntariados en donde se puedan crear campañas de difusión invitando a las autoridades de la provincia, de esta manera ellos sepan cuales son los roles de los profesionales de la Gestión Social y puedan vincular la carrera como tal en las ofertas laborales, recordemos que es de vital importancia que la carrera sea difundida para que beneficie no solo a los graduados de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, si no a los estudiantes que también están próximos a graduarse.

Se recomienda que los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo realicen ferias o proyectos donde diferentes actores sociales participen y puedan conocer a cerca de los roles de un profesional en la carrera de Gestión Social, esto aporta al conocimiento de distintos actores, los cuales pueden estar interesados en contratar profesionales que gestionen proyectos, elaboren informes de usuarios, visiten a los usuarios y diagnostiquen la condición en la que se encuentran.

El que genera nuevos conocimientos es la persona que puede llegar lejos una de mis recomendaciones mas importante es que el las personas graduadas disfruten cada momento y puedan ser visionarios de este proceso, es esencial que generen conocimientos a través de cursos/talleres, capacitaciones, congresos que puedan certificar que tienen conocimiento sobre el tema, de igual manera los programas de voluntariados sirven de mucho, porque el

conocimiento adquiridos puede influenciar en la hoja de vida, no se queden sin crear su propia oportunidad de trabajo de trabajo.

REFERENCIAS

Referencias

- Aguardo, L. (2020). Efecto del empleo y el desempleo en el estado de ánimo de jóvenes universitarios recién egresados. *CNEIP. Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, Vol. 2 Núm. 1, 38 - 46.
- Bonilla, S. E. (2021). *LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y FACTORES QUE GENERAN DESEMPLEO EN JÓVENES PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL*. Ecuador: Dialnet. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33972/1/BJCS-TS-360.pdf
- Cajo, T. (2011). *Situación laboral de los niños y adolescentes, en la feria de Sangolqui*. Ecuador. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6062/1/UPS-QT03840.pdf
- Carrión, M., López, F., & Gutiérrez, A. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. -*revista Hacia la Promoción de la Salud*, Vol. 20, Núm. 1. *Resalyc.*, 111 - 125.
- Castillo, C., & García, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿La educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, Vol. 11 No. 1. *Scielo.*, 101 - 127.
- Cequea, M., & Rodríguez-Monroy, C. (2012). *Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales*. Caracas, Venezuela: Asociación Interciencia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007.pdf>
- Chávez Pimentel, V. (2022). *SITUACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD DEL CRUA, 2012-2019*. Panama. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://portal.amelica.org/ameli/journal/228/2283210012/2283210012.pdf
- Coronel, V., & Berni, L. (2019). Factores de desempleo y su relación con la formación en la Universidad de Guayaquil. *Journal of business and entrepreneurial studies*, vol. 3, núm. 1. *Redalyc.*, 1 - 39.
- Cruz, M. L. (2016). *Un análisis desde la perspectiva económicoadministrativa. Tópicos Selectos de Micro y Pequeñas Empresas*. Ecuador. Obtenido de https://www.ecorfan.org/actas/A_1/32.pdf
- Dillon-Pérez, F. X. (2018). *Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género*. Dialnet. Obtenido de file:///C:/Users/gusta_000/Downloads/Dialnet-EmpleabilidadEnElEcuadorDesdeUnaPerspectivaDeGener-6572890.pdf
- Domínguez, A., Silva, E., Caastorena, A., Barrera, M., & Ramírez, D. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *RIDE, Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Vol. 8, Núm. 15. *Scielo.*, 293 - 311.

- Espinoza, O. (2017). *Equidad en el Sistema de Educación Superior en Chile: Acceso, Permanencia, Desempeño y Resultados*. Chile: PrimeraChapter: XII. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/373/37354774003.pdf>
- Espinoza, Ó., González, L., Sandoval, L., Castillo, D., & Neut, P. (2018). Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación* V 18 N 3, 1 - 27.
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA, Vol. 7, Núm. 15. Redalyc. Instituto Tecnológico Metropolitano.*, e 1800.
- Gavilanes, Á. (2015). *LA EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO. REALIDADES DE UNIANDES, ECUADOR*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208001.pdf>
- Gómez, M., Ruiz, S., & Márquez, T. (2020). Factores del desempleo juvenil y su impacto en el mercado laboral. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimientos y Educación, V 2 N 10. EUMED RILCO.*, 1 - 9.
- González, N., & Daza, N. (2015). Determinantes y perfiles de la participación laboral en Colombia en el periodo 2002-2013. *Revista de Economía del Rosario, Vol. 18 Núm. 1. Redalyc.*, 1 - 47.
- González, G., Tovar, M., & Vargas, J. (2022). La encrucijada entre el mercado laboral, las universidades y el egreso estudiantil: Un estudio exploratorio. *Revista Andina de Educación, V 6 N 1 E 201. Scielo.*, 1 - 9.
- Granado, A. E. (2014). *Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental)*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/<https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v34n122/10debate01.pdf>
- Guillén, C., Blandón, H., López, K., & Gómez, R. (2021). Situación del desempleo en los jóvenes universitarios de Ciencias Económicas de la UNAN Managua. *Revista MultiEnsayos. Experiencias de investigaciones en pregrado, V 7 N 2, 1 - 7.*
- Henríquez, J. M. (2022). *La encrucijada entre el mercado laboral, las universidades y el egreso estudiantil: Un estudio exploratorio*. México: Revista Andina de Educación-Scielo. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rae/v6n1/2631-2816-rae-6-01-e201.pdf>
- INEC. (2023). *Boletín Técnico*. Ecuador: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Revista Información Tecnológica, V 29 N 5. Scielo*, 175 - 186.

- Jiménez, B. M. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid: Facultad de Psicología. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Melendez, H. V. (2010). *Estudio De Seguimiento De Egresados Des Economía Internacional* . Mexico .
- Méndez, F. J. (2003). *A dynamic analysis of human capital, female work-force participation, returns to education and changes in household structure in urban Colombia, 1976-1998*. Mexico: DANE, Household surveys.
- Mora, J. (2021). *Análisis del desempleo y la ocupación después de una política estricta de confinamiento por COVID-19*. Cali. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://www.scielo.org.co/pdf/le/n94/0120-2596-le-94-165.pdf
- Naciones Unidas, O. (2018). *Mirada gobal historias humanas* . Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447461#:~:text=La%20ONU%20espera%20erradicar%20el,y%20hombres%20antes%20del%202030>.
- Oblitas, A., & Plaza , N. (2020). Exclusión e inserción de los jóvenes; una mirada desde la perspectiva de género. *Revista Online Investigación y Negocios*. V 13 N 22, 43 - 56.
- ONU. (2022). *Si las grandes economías no cambian sus política monetaria y fiscal, habrá una recesión global*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2022/10/1515862>
- Pérez, O., & Pinto, R. (2021). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, V11 N21. *Latindex.*, 732 - 744.
- Ramirez, J., & Campuzano, J. (2021). *Análisis del crecimiento del desempleo en el Ecuador: período 2010-2021*. Ecuador. Obtenido de <http://doi.org/10.46652/rgn.v6i30.850>
- Rico Belda, P. (2012). *Satisfacci' on laboral de los asalariados en Espa~na*. Sevilla, España: Redalyc . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2331/233124703007.pdf>
- Rodríguez , J. (2022). Una mirada crítica al desempleo en jóvenes de la ciudad de Milagro. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones*, V 4 N 2- , 17 - 23.
- Ruth Bumba, G. S. (2020). *El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias*. Ecuador: Ciencias técnicas y aplicadas- Dialnet. Obtenido de <http://doi.org/10.46652/rgn.v6i30.850>
- Salas , L., Gutiérrez, L., & Sifuentes, M. (2020). Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de recursos humanos. *Revista Los retos de la Competitividad ante la Industria*. V 13. *RIICO*, 1 - 18.
- Salas, L., Aguilera , G., & Gutiérrez, L. (2019). Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de empresas. *Revista Víncula Térgica. EFAN. Latindex.*, 1517 - 1534.
- Sánchez , M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica Journal*, Vol. 22, Núm. 2. *Redalyc.* , 161 - 166.
- Segovia, A. M. (2014). *Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo*. España. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v8n33/v8n33a4.pdf

- Silva, Á. Z. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso 1*. Bogota-Colombia : Innovar- Redalyc . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>
- Solano, J., García , D., & Uzcátegui , C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la carrera gestión empresarial en la Universidad Metropolitana. *Revista Universidad y Sociedad, Vol. 9 No. 4. Cienfuegos, Scielo.*, 90 - 96.
- Torres López, T. M., Munguía-Cortés, J. A., & Torres-Valdovinos, M. M. (2018). *Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito*. Ecuador: Revista Reflexiones- Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/729/72957731001/72957731001.pdf>
- Torres, T., Munguía , J., & Torres , M. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito, Ecuador. *Revista Reflexiones. V 97 N 2. Scielo . San Pedro de Montes de Oca.*, 7 - 22.
- Toscano, C., López, I., Santana , R., Ruiz , O., & Viera , J. (2023). Factores de desempleo en los graduados y su incidencia en la sociedad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales y humanidades, V 4 N 2. REDILAT. LATAM.*, 644 - 716.
- Ulloa, J. J. (2011). *CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS PRINCIPALES CIUDADES COLOMBIANAS Y ENDOGENEIDAD DE LA EDUCACIÓN*. Colombia: Revista de Economía Institucional- Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v13n25/v13n25a07.pdf>
- Weller, J. (2017). *Empleo en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2006-2017*. CEPAL. Obtenido de <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/42488>
- Zenteno, Á., & Dúran , C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. INNOVAR. Vol. 26, Num. 59, Redalyc*, 119 - 135.

ANEXOS

FACTORES QUE CONTRIBUYEN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO, 2022.”

1. ¿Rango de Edad?

- | | |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | 22 a 24 años |
| <input type="checkbox"/> | 25 a 26 años |
| <input type="checkbox"/> | 27 en adelante |

2. ¿Identidad de Género?

- | | |
|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | Masculino |
| <input type="checkbox"/> | Femenino |
| <input type="checkbox"/> | LGBTIQ+ |

3. ¿A que promoción perteneces?

- | | |
|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | 1era |
| <input type="checkbox"/> | 2da |
| <input type="checkbox"/> | 3era |

4. ¿Cuántos años tardaste en finalizar tus estudios como Licdo. o Licda. en Gestión Social y Desarrollo?

- | | |
|--------------------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> | 4 años |
| <input type="checkbox"/> | Entre 5 a 6 años |
| <input type="checkbox"/> | Mas de 7 años |

5. ¿has realizado un MSc. o estudio en posgrado.?

Si

No

6. Después de graduarte en la universidad. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar el primer empleo?

Menos de 6 meses

Entre 7 a 12 meses

Mas de 12 meses

7. ¿Cuál es el motivo por el que no tienes empleo en la actualidad?

Mi carrera no es conocida

Debía cambiar de residencia y no he encontrado empleo

Mi titulo es inadecuada para los trabajos que me ofrecen

Tengo empleo

8. ¿A qué se dedica actualmente?

Ama de casa

Trabajo informal

Trabajo de medio tiempo

Trabajo en el sector publico

No trabajo

9. ¿Su puesto laboral está relacionado con el aprendizaje adquirido en la carrera de Gestión Social y Desarrollo?

Si

No

10. ¿Si tu plaza laboral no es vinculada a tu carrera, señala porque razón aceptaste tu empleo actual?

- Necesidad y cargas familiares.
- Este trabajo ofrece más seguridad
- Esta plaza laboral me permite trabajar en la localidad que deseaba
- Aun no tengo trabajo

11. ¿Dónde se encuentra localizado tu trabajo?

- Provincia de Santa Elena
- Zona Norte
- Otra Provincia
- En otro país
- No tengo empleo

12. ¿Está de acuerdo que la UPSE realice talleres o ferias de difusión para que la carrera sea más conocida?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo

13. ¿Considera que el programa y planificación de la carrera fue suficientemente actualizado en materia?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo

14. ¿Cree usted que las herramientas virtuales como zoom, Moodle, Microsoft Team, etc. ¿Fueron muy importantes para su aprendizaje?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo

15. ¿Está de acuerdo que UPSE apruebe convenios con instituciones locales, públicas y privadas?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo

16. ¿Si usted pudiera retroceder el tiempo y escoger libremente, volvería a elegir a la UPSE como su lugar de estudios?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo