

29

Fecha de presentación: febrero, 2023
Fecha de aceptación: mayo, 2023
Fecha de publicación: septiembre, 2023

FACTORES QUE CONTRIBUYEN

A LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS EN LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL

FACTORS THAT CONTRIBUTE TO THE EMPLOYABILITY OF GRADUATES IN THE SOCIAL MANAGEMENT CAREER

Justhyn Zulay Magallanes Perero¹
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5770-2822>
E-mail: justhynmagallanes0@upse.ec

Jorge Luis Pozo Chele¹
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3231-8948>
E-mail: jpozo@upse.edu.ec

Raquel Elizabeth Delgado Beltrán²
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-4735-2673>
E-mail: rdelgadob3@unemi.edu.ec

¹Universidad estatal península de Santa Elena. Ecuador.

²Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Magallanes Perero, J. Z., Pozo Chele, J. L., Delgado Beltrán, R. E. (2023). Factores que contribuyen a la empleabilidad de los graduados en la carrera de gestión social. *Universidad y Sociedad*, 15(5), 277-285.

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, 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, el entorno social, la competencia, la experiencia laboral, la edad, son uno de los factores más mencionados dentro de este trabajo de titulación, 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.

ABSTRACT

The following research work has as its main objective to detail the factors that contribute to the labor environment of graduates of the Social Management and Development career, in addition to analyzing several factors that help improve employability in graduates, has an academic-professional contribution, focused on work experience, the social environment, the educational influence and most importantly the contribution from their professional perspective, linking the UPSE as the (matrix) of training in professionals, given that there is currently a labor crisis at the national level, to influence the development and change it is necessary to implement knowledge embodied in future professionals, but not only the academy influences the success of professionals, therefore, here is the importance of this topic, the social environment, competition, work experience, age, are one of the most mentioned factors in this degree work, likewise this research has a quantitative and descriptive approach, based on several theoretical interpretations in terms of factors that contribute to the labor environment of graduates, in accordance with the analysis and results of data collected in a survey, I contribute to the research with a solid basis the importance of the different social, academic and professional authors analyzing the contribution they have to improve this situation.

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

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con las Naciones Unidas 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.

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 provoco varios déficit en la economía de todos los países, el cual ha ido evolucionando lentamente, afectando a más áreas como salud 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 (Santana et al., 2023), 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.

Las empresas en la actualidad requieren de personal con experiencia, eficacia y eficiencia, siendo que, en recién graduado no tiene todas las cualidades predispuestas 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 animo 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 incertidumbre 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 Cajo (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 pude pasar por un proceso de adaptación, esto consiste en cambios evolutivos del entorno que los rodea.

De acuerdo con Castillo & García (2019) 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 (González & Daza, 2015), y las universidades han sido fuente de creación y difusión del conocimiento desde sus inicios.

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

Según Guillén et al. (2021) 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 las naciones unidas hace referencia a que la crisis económica, la llegada 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.

Para 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.

Según Franco et al. (2021) 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 secundarias y las universidades no crearan capital humano que pueda emplearse.

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, aún más para quienes cursan educacionalmente un tercer nivel, más profesional (Cequea & Rodríguez-Monroy, 2012; Carrión et al., 2015; Zenteno & Dúran, 2016;; Gómez et al., 2020; Toscano et al., 2023)

MATERIALES Y MÉTODOS

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.

Posee 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.

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 (ver tabla 1).

Tabla 1. Estudiantes de la carrera de Gestión Social

| 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 |

Fuente: Elaboración Propia.

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.

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.

El indicador Alfa de Cronbach es una herramienta implementar. 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 (Ver tabla 2).

Tabla 2. Estadísticos de Fiabilidad.

| Alfa de Cronbach | No de elementos |
|------------------|-----------------|
| .962 | 16 |

Fuente: Datos obtenidos por el programa SPSS. Elaboración Propia.

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.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 3. ¿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.

Tabla 4. ¿Identidad de género?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Masculino | 30 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | 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.

Tabla 5. ¿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 |
| | 5 a 6 años | 33 | 33,0 | 33,0 | 95,0 |
| | 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.

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

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 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.

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.

Tabla 8. ¿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.

Tabla 9. ¿Si tu plaza laboral no es vinculada a tu carrera, señala porque razón aceptaste tu empleo actual?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Necesidad y cargas familiares | 29 | 29,0 | 29,0 | 29,0 |
| | Este trabajo ofrece más seguridad | 19 | 19,0 | 19,0 | 48,0 |
| | 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.

Tabla 10. ¿Cree usted que las herramientas virtuales como zoom, Moodle, Microsoft Team etc. ¿Fueron muy importantes para su aprendizaje?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Totalmente de acuerdo | 66 | 66,0 | 66,0 | 66,0 |
| | 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.

Tabla 11. ¿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 |
|---------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Totalmente de acuerdo | 73 | 73,0 | 73,0 | 73,0 |
| | 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.

A partir de los resultados obtenidos en las tablas 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11 se ha podido realizar un análisis comparativo y discusión con los estudios que presentan similitudes investigativas.

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-educación así los profesionales actualizan sus conocimientos, la academia como tal presta las comodidades para enriquecer aprendizajes, pero los encargados de generar más 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 está 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. Por la 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 (Toscana et al., 2023).

El 87 % de los graduados no ha logrado obtener un título de cuarto nivel. Por motivos de recursos económicos, por lo tanto 29% se ha dedicado al trabajo informal, al estar desempleados los estudiantes graduados han buscado alternativas para poder laborar, 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.

Henríquez (2022) refiere 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 laborales a través de voluntariados, de esta manera fortalecen los aprendidos en sus años de estudios (Torres et al., 2018), es verdad que la situación económica es importante, pero es mejor que los estudiantes continúen 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 & 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 resida 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 González et al. (2022) 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 más conocimientos tenga una persona se vuelve más interesante para las personas que desean contratar profesionales dentro de una entidad pública o privada.

Castillo & 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.

CONCLUSIONES

Son varios los factores que impactan de una manera social, emocional y económico 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, porque en la actualidad la situación de la empleabilidad de este país es escasa, varios profesionales se preparan académicamente, sin embargo, al momento de buscar el empleo no pueden aplicar por falta de experiencia laboral.

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 a delante 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguardo, L. (2020). Efecto del empleo y el desempleo en el estado de ánimo de jóvenes universitarios recién egresados. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 2(1), 38-46
- Bonilla, S. E. (2021). *Las Políticas Públicas y Factores Que Generan Desempleo En Jóvenes Profesionales Del Trabajo Social*. Ecuador. <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 Sangolquí*. Ecuador. <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*, 20, (1), 111 - 125.
- Castillo, C., & García, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿La educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 101-127.
- Cequea, M., & Rodríguez-Monroy, C. (2012). *Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales*. Caracas, Venezuela: Asociación Interciencia. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007.pdf>
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800.
- Gavilanes, Á. (2015). *La Empleabilidad de Graduados Universitarios En El Contexto Latinoamericano. Realidades de Uniandes, Ecuador*. <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*, 2(10), 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*, 18(1), 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*, 6(201), 1-9.
- Granado, A. E. (2014). *Crisis económica, políticas, desempleo y salud mental*. <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*, 7(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*, 6(1) <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). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf>
- Santana González, Y., Torres Rodríguez, O., y Torres Estrada, N. L. (2023). Siete aspectos claves para elevar la calidad de las universidades. *Negonotas Docentes*, (22), 39-49. <https://doi.org/10.52143/2346-1357.885> <https://revistas.cun.edu.co/index.php/negonotas/article/view/885/597>
- Torres, T., Munguía, J., & Torres, M. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito, Ecuador. *Revista Reflexiones*, 97(2), 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*, 4(2), 644 - 716.

Weller, J. (2017). *Empleo en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2006-2017*. CEPAL. <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. 26(5 9), 119-135