

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad De Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Sociología

Trabajo de Integración Curricular modalidad Proyecto de Investigación
previo a la obtención del Título de Licenciada en Sociología

Título

Trayectorias de inserción laboral en el sector público y expectativas profesionales
de Sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, 2025.

Autora

Dayana Odalys Espinoza Broncano

Tutora

Mgtr. Sheila Janet Rangel Gómez

GUARANDA – ECUADOR

2026

CERTIFICADO DE TUTOR

Yo, **SOC. SHEILA JANET RANGEL GÓMEZ MSC**, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación, designado por disposición del Honorable Consejo, bajo juramento **CERTIFICO: QUE**, la señorita **DAYANA ODALYS ESPINOZA BRONCANO**, Egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Sociología, considero que dicho trabajo reúne los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad del proyecto de investigación previo a la obtención del Título Licenciada en Sociología; con el tema: **"TRAYECTORIAS DE INSERCIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE SOCIÓLOGOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, 2025"**, habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constando el mismo de la autoría de la egresada, por la cual, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todos cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de la presente en los trámites referentes respecto a su titulación, así como también, se autoriza la presentación para la calificación por parte del respectivo jurado.



SOC. SHEILA JANET RANGEL GÓMEZ MSC

TUTOR



DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, **ESPINOZA BRONCANO DAYANA ODALYS** portador de la cedula N° **1850409192** estudiante de la carrera de sociología de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación con el tema **“TRAYECTORIAS DE INSERCIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE SOCIÓLOGOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, 2025”**. Ha sido realizado por mi persona bajo la tutora MGTR. SHEILA JANET RANGEL GÓMEZ. Por lo tanto es de mi autoría.

En este sentido debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo del presente documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, medios de comunicación y demás formas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente.



ESPINOZA BRONCANO DAYANA ODALYS

AUTOR



Notaría Tercera del Cantón Guaranda

Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez

Notario



....rio

N° ESCRITURA 20260201003P02522

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

DAYANA ODALYS ESPINOZA BRONCANO

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS

L.L

Factura: 001-001-000020353

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día cuatro de agosto del dos mil veintiséis, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita DAYANA ODALYS ESPINOZA BRONCANO soltera, con número de celular 0998011427, correo electrónico es a0995547497@gmail.com, domiciliada en el sector El Peño del Cantón Guaranda, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerla doy fe, en virtud de haberme exhibido su documento de identificación, y de autorizar se obtenga el Certificado Único del Registro Civil para ser agregado, conforme el artículo setenta y cinco de la LEY ORGÁNICA DE GESTIÓN DE LA IDENTIDAD Y DATOS CIVILES (LOGIDC); en cumplimiento de la Ley Notarial, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD) y su Reglamento General (RLOPD), los datos personales proporcionados en este documento son autorizados por el compareciente al Notario para su uso, verificación, tratamiento y archivo, los cuales reposarán además en los libros de la Notaría Tercera del cantón Guaranda conforme lo prevé la Ley Notarial; bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaro lo siguiente, Previo a la obtención del Título de licenciada en Sociología de la Carrera de Sociología a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación con el tema: "TRAYECTORIA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE SOCIÓLOGOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, 2025", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaría la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

DAYANA ODALYS ESPINOZA BRONCANO

C.C. 185040419-2



ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

INFORME COMPILATIO

PARA: DAYANA ODALYS ESPINOZA BRONCANO

DE: Soc. Sheila J. Rangel Gómez MSc.

ASUNTO: Informe COMPILATIO

FECHA: 05 de agosto de 2026

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Trabajo de Investigación titulado: **“TRAYECTORIAS DE INSERCIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE SOCIÓLOGOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, 2025”**, elaborado por la señorita **DAYANA ODALYS ESPINOZA BRONCANO** bajo mi dirección, previa a la obtención del título de **LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento de Titulación vigente de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta COMPILATIO, el cual avala los niveles del 4% de similitud y el 96% de originalidad del trabajo investigativo.



Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

INFORME FINAL DAYANA ESPINOZA 1

ID : 78fe425bb5a10272abdf946352ed407381121216



4%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : INFORME FINAL DAYANA ESPINOZA 1.txt
Tamaño del archivo original : 5,25 MB
Número de palabras : 27 698
Número de caracteres : 194199

Depositante : SHEILA JANET RANGEL GOMEZ
Fecha de depósito : 4 de junio de 2026
Tipo de carga : Interface
Fecha de fin de análisis : 4 de junio de 2026

Atentamente,

Mgtr/ Sheila J. Rangel Gómez

TUTORA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Yo; **Dayana Odalys Espinoza Broncano**, portador de la Cédula de Identidad No **1850409192**, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Proyecto de Investigación: **Trayectorias de inserción laboral en el sector público y expectativas profesionales de Sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, 2025.**), modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Dayana Odalys Espinoza Broncano

Autora

vi. Dedicatoria

Dedico este trabajo de tesis, en primer lugar, a Dios, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la oportunidad de alcanzar una de las metas más importantes de mi vida.

Con todo mi amor y gratitud, a mi querida madre, Diana Jaqueline Broncano Pazmiño, por ser mi mayor ejemplo de esfuerzo, amor y perseverancia. Gracias por acompañarme en cada etapa de este camino, por creer en mí incluso en los momentos más difíciles y por impulsarme siempre a seguir adelante; también a mi más gran amor, a mi padre, Fabián David Espinoza Culqui, por su apoyo, sus enseñanzas y el sacrificio realizado para contribuir a mi formación personal y profesional. Su confianza ha sido un pilar fundamental para cumplir este sueño.

A mis queridos hermosos abuelitos maternos, María Piedad Pazmiño Naranjo y Oswaldo Sergio Broncano Colcha, por su cariño incondicional, sus consejos llenos de sabiduría y sus constantes oraciones, que han sido una fuente de inspiración y fortaleza a lo largo de mi vida gracias por siempre ser mi apoyo emocional también a mis dos amores mis hermanas, Doménica Espinoza y Dennise Espinoza, por su compañía, comprensión, alegría y apoyo incondicional, gracias por celebrar mis logros y motivarme a nunca rendirme.

También, quiero dedicar unas palabras muy especiales a mi pareja, Jesús Andrés Carvajal Gualli, por su amor, paciencia, comprensión y apoyo constante durante este camino. Gracias por acompañarme en los momentos de alegría y dificultad, por creer en mis capacidades y por motivarme a seguir adelante cuando más lo necesitaba. Asimismo, dedico este logro a mi mejor amigo, Bryon René Criollo Chicaiza, por su sincera amistad, por estar presente con sus consejos, su apoyo incondicional y por brindarme ánimo en cada etapa de este proceso. Gracias por ser una persona tan valiosa en mi vida.

A todos ustedes, que han sido parte fundamental de este sueño, les dedico este trabajo con todo mi amor, gratitud y profundo cariño. Este logro también es suyo.

Dayana Odalys Espinoza Broncano

vi. Agradecimiento

Expreso mi más profundo agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar y a la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, por brindarme una formación académica de calidad y las herramientas necesarias para desarrollarme como futura profesional en Sociología.

De manera especial, agradezco a mi licenciada, Mgtr. Sheila Janet Rangel Gómez., por su valiosa orientación, paciencia, compromiso y acompañamiento durante mi desarrollo profesional en la cual a sido mi inspiración para crecer y superarme personalmente y profesionalmente. Sus conocimientos, observaciones y recomendaciones fueron fundamentales para fortalecer este proceso investigativo y alcanzar los objetivos propuestos, **a**gradezco también a los docentes de la carrera de Sociología, quienes compartieron generosamente sus conocimientos y experiencias, contribuyendo significativamente a mi formación profesional y humana.

Mi más sincero agradecimiento a mis padres, Fabián Espinoza y Diana Broncano y a mis abuelos Piedad Pazmiño y Oswaldo Broncano y a toda mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación permanente, siendo el motor que me impulsó a perseverar hasta culminar esta importante etapa, **a**gradezco a todas las personas que colaboraron de una u otra manera con el desarrollo de esta investigación, aportando su tiempo, conocimientos y confianza para hacer posible la culminación de este trabajo, muchas gracias

ii. Página de la declaración de autoría.....	2
iii. Página de la declaración juramentada/cesión de reproducción (notarizada)	3
iv. Página donde conste el acta de calificación del tribunal.....	4
v. Reporte de similitud de Compilatio	5
vi. Dedicatoria.....	6
vi. Agradecimiento.....	7
Capítulo I: Problema	10
1. Título.....	10
1.1 Resumen.....	11
Abstract	12
1.2 Introducción	13
1.3 Planteamiento del Problema	15
1.4 Formulación del problema	17
1.5 Hipótesis (Supuesto)	18
1.6 Variables	18
1.6.1 Variable Independiente	18
1.6.2 Variable Dependiente.....	18
1.7. Objetivos.....	18
1.7.1 Objetivo General.....	18
1.7.2 Objetivos Específicos.....	18
1.8 Justificación	19
Capítulo II – Marco Teórico	21
2.Trabajo, desigualdad y profesionalización en contextos sociales	21
2.1 El trabajo como fenómeno social estructurado	21
2.2. Desigualdad y reproducción social	24
2.3. El Estado y el sector público como campo laboral	26
2.4. Profesionalización en contextos periféricos.....	29
3. Fundamentos del trabajo y la acción social	31
3.1. El trabajo en la teoría social clásica	31
3.2. Estructura y agencia en la vida social	35
3.3. Transformaciones del trabajo contemporáneo	38
4. Procesos de inserción y trayectorias laborales	40
4.1. Inserción laboral como proceso social.....	40
4.2. Trayectorias laborales	43

Marco legal	47
1. Código del Trabajo	47
2. Reglamento de Régimen Académico (RRA)	48
Capítulo III – Metodología	50
3.1 Método de la investigación	50
3.2 Tipo de Investigación.....	50
3.3 Técnicas e instrumentos de investigación	51
3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión	51
3.5 Población y muestra.....	52
3.5.1 Población	52
3.5.2 Muestra	52
3.6 Localización geográfica del estudio.....	53
Capítulo IV – Resultados y discusión.....	55
4.1 Resultados	55
4.2. Resultados de la aplicación de categorías	61
4.2.1 Categoría 1 Inserción laboral en el sector público	61
4.2.2. Categoría2: Proyección futura y desarrollo profesional,.....	66
4.2.3. Categoría3: Expectativas profesionales,	69
4.2.4. Categoría 4: Formación académica universitaria,	73
Subcategoría 3: Vinculación universidad-empleo.	75
4.2.5. Categoría 5: Trayectorias profesionales.....	76
Subcategoría 2: Estabilidad laboral	78
4.2.6. Categoría 6: Mercado laboral público	80
4.2.7. Categoría 7: Identidad profesional del sociólogo.....	82
Subcategoría 2: Rol del sociólogo en instituciones públicas	83
4.2.8. Categoría 8: Desigualdad laboral.....	85
4.2.9. Categoría 9: Condiciones laborales	88
4.2. Discusión	90
Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones	93
5.1. Conclusiones	93
5.2. Recomendaciones.....	94
Anexos	98
Anexo 1. Formato de la entrevista	98
Anexo 2: Tabla de matriz de categorías.....	104
Anexo 3: Tabla de resultados.....	110
Anexo 3: Evidencia.....	117

Capítulo I: Problema

1. Título

Trayectorias de inserción laboral en el sector público y expectativas profesionales de Sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, 2025.

1.1 Resumen

La presente investigación analiza las trayectorias de inserción laboral en el sector público y las expectativas profesionales de los sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar durante el año 2025. El estudio surge ante la necesidad de comprender las dificultades que enfrentan los profesionales de Sociología para acceder a empleos formales y acordes a su formación académica, especialmente dentro de las instituciones públicas. A pesar del incremento en el acceso a la educación superior, los graduados continúan encontrando barreras relacionadas con la limitada oferta laboral, la falta de experiencia profesional requerida por las instituciones, el desconocimiento de las competencias del sociólogo y la existencia de procesos de contratación altamente competitivos. Aunque el acceso a la educación superior ha aumentado, los graduados siguen topándose con varios desafíos. Estos incluyen la limitada oferta de empleo, la necesidad de experiencia profesional que muchas instituciones requieren, el desconocimiento sobre las competencias que debe tener un sociólogo y la feroz competencia en los procesos de selección.

La investigación se realizó con un enfoque cualitativo, utilizando el método fenomenológico para captar las experiencias y percepciones de los graduados sobre su inserción laboral. Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con sociólogos que se graduaron de la Universidad Estatal de Bolívar y que han tenido experiencias en el sector público, el análisis permitió identificar factores individuales, relacionales y estructurales que afectan sus trayectorias profesionales, así como las estrategias que emplean para acceder y mantenerse en el mercado laboral, los resultados indican que la experiencia laboral, las redes de contactos, la formación académica continua y los estudios de posgrado son fundamentales para mejorar las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional ya que se encontró que numerosos graduados experimentan inestabilidad en el empleo, subempleo y obstáculos para desempeñarse en puestos que se vinculen directamente con su formación profesional ya que se puso de manifiesto un reconocimiento institucional restringido de las competencias particulares de los sociólogos en lo cual restringe su participación en determinados campos laborales.

Palabras clave: inserción laboral, sector público, sociología, expectativas profesionales, graduados universitarios.

Abstract

This research analyzes the labor insertion trajectories in the public sector and the professional expectations of sociology graduates from the State University of Bolívar during the year 2025. The study arises from the need to understand the difficulties that sociology professionals face in accessing formal jobs that match their academic training, especially within public institutions. Despite the increase in access to higher education, graduates continue to encounter barriers related to the limited job offer, the lack of professional experience required by institutions, the ignorance of the sociologist's competencies, and the existence of highly competitive hiring processes. While access to higher education has increased, graduates still face many challenges. These include a limited supply of jobs, the need for work experience that many organizations require, a lack of knowledge about the skills a sociologist should have, and high competition in the selection process. The study adopted a qualitative approach, using a phenomenological method to reflect on graduates' experiences and perceptions of their integration into the labor market. Semi-structured interviews were conducted with sociologists who graduated from Bolívar State University and had work experience in the public sector. The analysis identified the personal, relational and structural factors that influenced their career trajectories, as well as the strategies they used to enter and remain in the labor market. The results show that work experience, networks, continuing academic training and postgraduate research are important for improving employability and career development. It was also observed that many graduates face job instability, underemployment, and difficulties performing in roles that are directly related to their professional profile. In addition, limited institutional recognition of the specific skills of sociologists was evidenced, which restricts their participation in certain work areas.

Keywords: labor insertion, public sector, sociology, professional expectations, university graduates.

1.2 Introducción

La inserción laboral de los profesionales constituye una de las principales preocupaciones dentro de los estudios sociológicos contemporáneos, debido a que refleja la relación existente entre la formación académica, las oportunidades de empleo y las condiciones que ofrece el mercado laboral. En el caso de los sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, el acceso al sector público representa un desafío marcado por la limitada oferta de plazas, la exigencia de experiencia previa, el desconocimiento del perfil profesional del sociólogo y la competencia existente en los procesos de selección. Estas condiciones inciden directamente en la construcción de sus trayectorias laborales y en las expectativas que desarrollan respecto a su crecimiento profesional, estabilidad y posibilidades de desarrollo dentro del ámbito institucional.

En este contexto, la presente investigación tiene como propósito analizar las trayectorias de inserción laboral en el sector público y las expectativas profesionales de los sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período 2025–2026, considerando la influencia de factores individuales, relacionales y estructurales que intervienen en el acceso, permanencia y desarrollo dentro del mercado laboral público. Asimismo, el estudio busca aportar evidencia científica que permita comprender la realidad profesional de estos graduados y contribuir al fortalecimiento de la relación entre la formación universitaria y las necesidades del sector público.

La investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos que se detallan a continuación:

El Capítulo I, denominado Problema de investigación, presenta el planteamiento y la formulación del problema, el supuesto de investigación, las variables de estudio, el objetivo general y los objetivos específicos, además de la justificación que sustenta la importancia social, académica y científica del estudio. En este capítulo se expone el contexto internacional, nacional y local de la problemática, evidenciando las dificultades que enfrentan los sociólogos para acceder a empleos acordes con su formación profesional dentro del sector público.

El Capítulo II, correspondiente al Marco Teórico, desarrolla los fundamentos conceptuales y teóricos que sustentan la investigación. Se analizan las principales teorías sociológicas relacionadas con el trabajo, la desigualdad social, la profesionalización, las trayectorias laborales, la inserción laboral y las expectativas profesionales. Para ello, se incorporan los aportes de autores clásicos y contemporáneos como Karl Marx, Émile Durkheim, Max Weber, Pierre Bourdieu, Anthony Giddens, Manuel Castells, Aníbal Quijano, Boaventura de Sousa Santos y otros referentes de la sociología del trabajo, permitiendo comprender el fenómeno desde una perspectiva crítica y multidimensional.

El Capítulo III, denominado Metodología, describe el proceso metodológico empleado para el desarrollo de la investigación. Se explica el enfoque cualitativo y el método fenomenológico utilizados para comprender las experiencias de los participantes, así como el tipo de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de información, los criterios de inclusión y exclusión, la población y muestra seleccionadas, además de la localización geográfica del estudio. Este capítulo justifica los procedimientos metodológicos que garantizaron la obtención y el análisis de la información.

El Capítulo IV, titulado Resultados y Discusión, presenta el análisis e interpretación de la información obtenida mediante las entrevistas realizadas a los sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar. Los resultados se organizan en categorías relacionadas con la inserción laboral en el sector público, la proyección futura, las expectativas profesionales, la formación académica universitaria, las trayectorias profesionales, el mercado laboral público, la identidad profesional del sociólogo, la desigualdad laboral y las condiciones de trabajo. Posteriormente, estos hallazgos son contrastados con la literatura científica y los fundamentos teóricos desarrollados en el marco teórico, permitiendo discutir las coincidencias y diferencias entre la evidencia empírica y los planteamientos de los diversos autores.

Finalmente, el Capítulo V contiene las Conclusiones y Recomendaciones, elaboradas a partir del cumplimiento de los objetivos planteados y del análisis de los resultados obtenidos. En este apartado se sintetizan los principales hallazgos de la investigación, se establecen las conclusiones más relevantes sobre las trayectorias de inserción laboral y las expectativas profesionales de los sociólogos graduados, y se

formulan recomendaciones dirigidas a la Universidad Estatal de Bolívar, a las instituciones públicas y a futuras investigaciones, con el propósito de fortalecer los procesos de inserción laboral, mejorar el reconocimiento del perfil profesional del sociólogo y contribuir al desarrollo de políticas que favorezcan la empleabilidad de los profesionales de las ciencias sociales.

En conjunto, esta investigación busca aportar conocimiento científico sobre las dinámicas de inserción laboral de los sociólogos en el sector público ecuatoriano, evidenciando los factores que condicionan sus trayectorias profesionales y las expectativas que construyen frente a su futuro laboral, constituyéndose en un referente para futuras investigaciones y para la formulación de estrategias orientadas a fortalecer la vinculación entre la educación superior y el mercado de trabajo.

1.3 Planteamiento del Problema

En los últimos años, las trayectorias de inserción laboral en el sector público han adquirido mayor relevancia dentro del análisis social, debido a las dificultades que enfrentan los jóvenes graduados universitarios para acceder a empleos formales y acordes a su formación profesional. En este contexto, los egresados de la carrera de Sociología de la Universidad Estatal de Bolívar no están exentos de estas problemáticas, ya que, a pesar de contar con formación académica, suelen enfrentarse a limitadas oportunidades laborales dentro del sector público. Esta situación influye directamente en la construcción de sus trayectorias profesionales y en la configuración de sus expectativas laborales.

A nivel internacional diversos estudios han evidenciado que los jóvenes graduados enfrentan obstáculos en su inserción al sector público especialmente durante la transición de la educación al empleo en el caso de Estados Unidos investigaciones señalan que aproximadamente el 25% de los jóvenes graduados experimenta dificultades para acceder a empleos relacionados con su área de formación lo cual incide en sus trayectorias laborales y en sus expectativas profesionales (Oficina de Estadísticas Laborales,, 2021, p. 15) asimismo se ha identificado que la falta de experiencia laboral constituye una de las principales barreras para el acceso a cargos públicos por lo que muchos jóvenes ven limitado su ingreso al sector estatal pese a su preparación académica en consecuencia aunque el acceso a la educación superior ha aumentado esto no asegura

una inserción laboral estable evidenciando un desajuste entre la formación recibida y las oportunidades reales de empleo

Por otra parte en México estudios del Instituto Nacional de Estadística y Geografía indican que cerca del 30% de los jóvenes graduados se encuentra en condiciones de subempleo o desempeñando funciones ajenas a su formación profesional (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020, p. 22) esta realidad también se refleja en el acceso al sector público donde los procesos de selección y la limitada oferta de plazas influyen directamente en las posibilidades de inserción laboral en muchos casos los egresados deben aceptar empleos que no corresponden a su perfil lo que genera inestabilidad en sus primeros años de trabajo y provoca cambios en sus expectativas profesionales

En esta misma línea en Colombia investigaciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística muestran que aproximadamente el 33% de los jóvenes profesionales ha enfrentado dificultades para acceder a empleo formal incluyendo el sector público (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2021, p. 18) esta situación afecta no solo la continuidad de sus trayectorias laborales sino también la estabilidad de sus ingresos y condiciones de vida además ante la falta de oportunidades muchos jóvenes recurren a la informalidad como una alternativa lo cual limita su acceso a beneficios sociales y reduce sus posibilidades de crecimiento profesional dentro del Estado

De manera similar en España diversos estudios del Ministerio de Trabajo y Economía Social señalan que más del 20% de los jóvenes graduados enfrenta dificultades para incorporarse al mercado laboral en condiciones estables incluyendo el ámbito público (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, p. 30) en este contexto muchos jóvenes deben aceptar contratos temporales o trabajos inestables lo que influye en la forma en que proyectan su futuro profesional por ello se puede observar que las trayectorias laborales están fuertemente condicionadas por factores estructurales que limitan la estabilidad y el desarrollo profesional a largo plazo

En el caso de Ecuador la inserción laboral de los jóvenes graduados también presenta importantes desafíos ya que según el Instituto Nacional de Estadística y Censos

una parte significativa de los jóvenes enfrenta dificultades para acceder a empleo formal especialmente aquellos que no cuentan con experiencia laboral, además el mercado laboral ecuatoriano se caracteriza por altos niveles de informalidad lo cual afecta directamente a los jóvenes profesionales en este sentido las trayectorias de inserción laboral no suelen ser lineales sino que están marcadas por periodos de desempleo subempleo o empleos inestables lo cual influye en la construcción de sus expectativas profesionales y en sus posibilidades de desarrollo

En el ámbito local específicamente en la provincia de Bolívar y el cantón Guaranda se observa que los sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar enfrentan un contexto laboral restringido en el sector público caracterizado por una limitada oferta de empleo acorde a su formación en muchos casos los profesionales deben desempeñarse en áreas distintas o buscar oportunidades fuera de la localidad lo que implica procesos de adaptación y replanteamiento de sus metas laborales a su vez factores como la falta de experiencia la escasa demanda de sociólogos en instituciones públicas y la limitada producción investigativa sobre esta temática evidencian la existencia de un vacío académico que dificulta comprender de manera integral las trayectorias de inserción laboral y las expectativas profesionales de los egresados en el contexto local

Para concluir se puede evidenciar que las trayectorias de inserción laboral en el sector público y las expectativas profesionales de los sociólogos graduados están condicionadas por factores estructurales institucionales y socioeconómicos que influyen en sus oportunidades de desarrollo asimismo los distintos niveles de análisis muestran que esta problemática no es aislada sino que responde a dinámicas presentes a nivel internacional nacional y local en consecuencia se identifica la necesidad de estudiar esta realidad en la Universidad Estatal de Bolívar con el fin de comprender cómo estas condiciones afectan la vida profesional de los egresados por lo tanto la presente investigación busca analizar estas dinámicas desde una perspectiva sociológica aportando al conocimiento de la inserción laboral en el sector público

1.4 Formulación del problema

¿Cómo se configuran las trayectorias de inserción laboral en el sector público de los(as) sociólogos(as) graduados(as) de la Universidad Estatal de Bolívar, a partir de la

interacción de factores individuales, relacionales y estructurales que influyen en sus expectativas profesionales dentro de los procesos de acceso y permanencia laboral en la ciudad de Guaranda durante el período 2025–2026?

1.5 Hipótesis (Supuesto)

Las trayectorias de inserción laboral en el sector público de los(as) sociólogos(as) graduados(as) de la Universidad Estatal de Bolívar se encuentran condicionadas por la interacción de factores individuales, relacionales y estructurales, los cuales influyen tanto en las oportunidades de acceso y permanencia laboral como en la valoración que los graduados realizan de sus expectativas profesionales y de su desarrollo ocupacional.

1.6 Variables

Como tal, se realizarán dos tipos de variables:

1.6.1 Variable Independiente

Trayectorias de inserción laboral.

1.6.2 Variable Dependiente

Expectativas profesionales.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Analizar las trayectorias de inserción laboral en el sector público de los(as) sociólogos(as) graduados(as) de la Universidad Estatal de Bolívar, considerando las dimensiones individuales, relacionales y estructurales que configuran sus expectativas profesionales en referencia a sus experiencias de acceso y permanencia laboral en la ciudad de Guaranda durante el período 2025–2026.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Establecer las bases teóricas y conceptuales de las trayectorias de inserción laboral en el sector público, mediante la revisión y análisis de literatura científica relacionada con las dimensiones individuales, relacionales y estructurales del empleo profesional.

- Analizar los factores individuales, relacionales y estructurales que intervienen en sus expectativas profesionales con base en el acceso y permanencia laboral de los(as) sociólogos(as) graduados(as).
- Examinar las expectativas profesionales de los(as) graduados(as) y su correspondencia con las experiencias laborales desarrolladas en el sector público.

1.8 Justificación

En la actualidad, la inserción laboral de los profesionales en Sociología representa una preocupación constante, especialmente en el sector público, debido a las limitadas oportunidades de empleo estable y a la creciente demanda de experiencia previa, muchos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar enfrentan dificultades para incorporarse de manera inmediata a instituciones públicas, pese a contar con formación académica y capacidades para desempeñarse en áreas de planificación, desarrollo social, investigación y gestión comunitaria, esta situación genera incertidumbre respecto a su futuro profesional y limita sus posibilidades de crecimiento.

Dentro de este contexto, se ha observado que varios sociólogos graduados en el año 2025 logran acceder a empleos temporales, contratos ocasionales o actividades que no se relacionan directamente con su formación, mientras otros permanecen desempleados durante varios meses, además, muchos manifiestan que las instituciones públicas solicitan perfiles específicos, experiencia previa y competencias adicionales que no siempre han podido desarrollar durante su etapa universitaria, por lo que sus expectativas profesionales se ven afectadas y, en algunos casos, disminuyen.

Las situaciones antes descritas pueden estar vinculadas con distintas causas, entre ellas, la escasa oferta de plazas en el sector público, la alta competencia entre profesionales de diferentes carreras y la falta de programas de inserción laboral dirigidos a los recién graduados, también influye la limitada articulación entre la universidad y las instituciones públicas, lo que dificulta que los estudiantes realicen prácticas, establezcan contactos profesionales o conozcan con anticipación las necesidades reales del mercado laboral, generando una brecha entre la formación recibida y las exigencias del empleo.

De continuar esta situación, los sociólogos graduados podrían ver reducidas sus oportunidades de desarrollo profesional, optar por empleos fuera de su campo de estudio o migrar hacia otras ciudades en busca de mejores posibilidades, asimismo, la falta de incorporación de estos profesionales al sector público puede provocar que las instituciones pierdan aportes importantes en el análisis de problemáticas sociales, la formulación de políticas y el trabajo con comunidades, afectando tanto a los graduados como a la sociedad en general

Capítulo II – Marco Teórico

2. Trabajo, desigualdad y profesionalización en contextos sociales

2.1 El trabajo como fenómeno social estructurado

En primer lugar, el trabajo ha sido históricamente una de las bases principales sobre las cuales se organiza la sociedad, ya que a través de este las personas participan en procesos productivos, establecen relaciones sociales y acceden a recursos necesarios para su subsistencia, más allá de representar una actividad económica, constituye un espacio donde se configuran normas, jerarquías y responsabilidades que influyen directamente en la vida cotidiana, el trabajo permite comprender cómo se distribuyen oportunidades entre distintos grupos sociales y cómo se mantienen determinadas formas de orden colectivo, en cada contexto histórico adopta características particulares según el sistema económico vigente y las condiciones culturales predominantes, por eso analizar el trabajo implica reconocerlo como una realidad social compleja que estructura tanto la vida individual como la colectiva dentro de toda sociedad organizada.

También viéndolo de una manera crítica podemos ver que las tensiones económicas y sociales que ocurren en el lugar de trabajo afectan la condición humana de diversas maneras, la necesidad de mantener el trabajo puede llevar a la aceptación de situaciones injustas o ambientes de explotación que violan la dignidad personal, la competencia constante entre los trabajadores aumenta el individualismo y debilita el espíritu de solidaridad colectiva, provocando inestabilidad, estrés y agotamiento mental en quienes sólo tienen los medios para sobrevivir solo con salarios, las desigualdades entre capital y trabajo limitan la movilidad social y reproducen privilegios heredados, el trabajo en estas condiciones simplemente deja de ser una actividad productiva y se convierte en una reflejo de las contradicciones inherentes al sistema capitalista.

El sociólogo Karl Marx (2007) analiza cómo el trabajador, a pesar de ser quien genera la riqueza, no se beneficia directamente de ella, sino que experimenta condiciones de precariedad y desvalorización humana. En este sentido, el autor expresa:

El trabajador se vuelve tanto más pobre cuanto más riqueza produce, cuanto más crece su producción en potencia y en volumen. El trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuantas más mercancías crea. La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas.(p. 108)

Esta reflexión permite comprender que el trabajo no siempre representa realización personal, pues en múltiples ocasiones reproduce condiciones de explotación, subordinación y dependencia económica que limitan el desarrollo integral de las personas, cuando el valor de la producción se antepone al bienestar del trabajador, se generan formas de alienación que afectan la dignidad humana y debilitan el sentido social del empleo, en muchos casos, las personas se ven obligadas a aceptar jornadas extensas, salarios insuficientes o ambientes laborales inestables debido a la necesidad de garantizar su subsistencia, esto provoca desgaste físico, presión emocional y una sensación de escaso reconocimiento frente al esfuerzo realizado, el trabajador puede percibirse únicamente como un recurso productivo y no como sujeto de derechos dentro de la organización económica.

Asimismo, las diferencias salariales, la informalidad y la precariedad laboral evidencian que no todos participan en igualdad de condiciones dentro del mercado de trabajo. Mientras ciertos grupos acceden a mejores oportunidades, estabilidad y beneficios, otros permanecen expuestos al desempleo, contratos temporales o ausencia de protección social, en ese sentido, el empleo refleja estructuras sociales marcadas por intereses económicos que favorecen la concentración de riqueza y poder en determinados sectores, en la cual también muestra cómo algunos actores acumulan beneficios mientras amplios grupos enfrentan incertidumbre constante respecto a sus ingresos y futuro laboral. Por ello, estudiar el trabajo implica analizar críticamente las desigualdades que se esconden detrás de la productividad y comprender sus efectos en la vida cotidiana de la sociedad.

Para el autor Émile Durkheim (2001) la especialización de funciones no debilita el vínculo social, sino que crea nuevas formas de interdependencia entre los individuos. En este sentido, señala:

La división del trabajo no sería posible si las sociedades no se volvieran más densas y más complejas. A medida que las funciones se especializan,

los individuos dependen unos de otros y esa dependencia constituye una nueva forma de solidaridad propia de las sociedades modernas.
(p. 85)

Lo expuesto demuestra que el trabajo no solo genera ingresos económicos para satisfacer necesidades básicas, sino que también crea lazos de cooperación indispensables para el funcionamiento de la vida colectiva, a través de las actividades laborales, las personas establecen relaciones de interdependencia donde cada ocupación aporta al bienestar general y al sostenimiento de la sociedad, cada oficio, profesión o tarea cumple una función específica que se articula con otras dentro del sistema social, permitiendo la producción de bienes, servicios y dinámicas organizativas necesarias para la convivencia, el trabajo fortalece valores como la responsabilidad, la solidaridad y el compromiso con objetivos comunes, contribuye a la integración social al vincular a los individuos con espacios productivos y redes de interacción cotidiana.

Sin embargo, cuando esa división del trabajo carece de equilibrio, reconocimiento o regulación adecuada pueden aparecer conflictos, desigualdades y pérdida de sentido en las tareas realizadas, la excesiva especialización incluso puede provocar aislamiento entre los individuos, ya que muchas personas se concentran únicamente en funciones limitadas sin comprender su aporte dentro del conjunto social, esto puede generar monotonía, desmotivación y debilitamiento del sentido de pertenencia hacia la comunidad laboral, la competencia desmedida y la falta de condiciones justas favorecen tensiones entre grupos sociales e incrementan procesos de exclusión, el trabajo integra, pero también puede fragmentar cuando predominan intereses individuales o estructuras desiguales, resulta necesario comprender sus efectos tanto positivos como problemáticos dentro de la sociedad moderna.

En relación con esta idea, el autor Max Weber (2012) sostiene:

El deber profesional fue considerado una obligación moral del individuo frente a su actividad cotidiana. La ganancia legítima obtenida mediante el trabajo constante y metódico llegó a interpretarse como signo de conducta racional y virtuosa dentro de la vida moderna. (p. 62)

Esta postura evidencia que trabajar no solo responde a necesidades económicas, sino también a ideales culturales sobre responsabilidad y mérito personal. Muchas personas valoran ciertas ocupaciones por el prestigio que representan más que por su utilidad

social, los criterios de éxito suelen construirse a partir de la capacidad productiva del individuo, esto genera presiones constantes para demostrar eficiencia y compromiso laboral, invisibiliza otras actividades igualmente necesarias como el cuidado doméstico no remunerado, el trabajo también debe analizarse como una construcción simbólica dentro de cada sociedad.

Sobre este planteamiento Zygmunt Bauman (2005) manifiesta que estas dinámicas han modificado la estabilidad ocupacional y la posibilidad de proyectar trayectorias laborales seguras a largo plazo:

La precariedad se convierte hoy en una condición central de la experiencia laboral moderna porque debilita la estabilidad del empleo, reduce la capacidad de proyectar el futuro y modifica profundamente la relación del individuo con su posición social, generando incertidumbre constante y mayores dificultades para construir trayectorias personales sostenidas. (p. 141)

Esta visión permite reconocer que el empleo contemporáneo se caracteriza muchas veces por incertidumbre e inestabilidad, los contratos temporales y la competencia creciente dificultan construir proyectos de vida sostenidos, muchas personas deben reinventarse continuamente para mantenerse vigentes en el mercado laboral, esto transforma la relación entre trabajo e identidad personal, a pesar de ello, el trabajo continúa siendo una fuente esencial de integración y reconocimiento social, comprender estas tensiones resulta clave para analizar las nuevas realidades laborales del siglo XXI.

2.2. Desigualdad y reproducción social

La desigualdad y la reproducción social constituyen ejes centrales del análisis sociológico, ya que permiten comprender cómo las ventajas y desventajas se mantienen entre generaciones dentro de una sociedad determinada, no basta con observar diferencias de ingresos, pues también intervienen factores culturales, educativos y simbólicos que condicionan las trayectorias individuales, las oportunidades de acceso al trabajo, la educación superior y la movilidad social suelen depender del entorno familiar y del territorio de origen,, muchos individuos parten desde posiciones distintas antes de competir en iguales espacios, analizar este fenómeno resulta indispensable para estudiar juventudes profesionales y mercados laborales, la desigualdad no surge de manera

espontánea, se reproduce mediante instituciones, prácticas y relaciones históricas persistentes.

Las clases sociales transmiten ventajas mediante recursos culturales incorporados desde la infancia, los cuales facilitan el desempeño escolar y profesional. El autor Pierre Bourdieu (1987) explica esta relación cuando afirma que “el capital cultural puede existir bajo la forma incorporada, objetivada e institucionalizada” (p. 17). Permite entender que no solo importa el dinero disponible dentro del hogar, sino también los hábitos, lenguajes y conocimientos adquiridos cotidianamente, quienes crecen en ambientes con mayores estímulos culturales suelen adaptarse con más facilidad a los espacios académicos, otros estudiantes enfrentan exigencias desconocidas desde el inicio, la desigualdad previa se convierte luego en ventaja educativa y laboral, la escuela no siempre compensa estas diferencias, muchas veces también las legitima socialmente.

En otra reflexión más amplia, Bourdieu y Passeron (1996) desarrolla cómo la institución escolar aparenta neutralidad mientras reproduce jerarquías sociales existentes, los autores señala:

La escuela tiende a presentar como dones naturales lo que en realidad son adquisiciones sociales heredadas dentro de la familia. De esta manera transforma privilegios de origen en méritos personales aparentemente legítimos, contribuyendo a la conservación del orden social existente. (p. 45)

Esta idea revela que el discurso del mérito puede ocultar desigualdades estructurales profundamente arraigadas, cuando el éxito se atribuye únicamente al esfuerzo individual, se invisibilizan las condiciones desiguales desde las cuales cada persona inicia su trayectoria, en el caso de jóvenes universitarios, algunos disponen de tiempo, recursos y apoyo familiar, mientras otros combinan estudio con trabajo precario, las evaluaciones formales no siempre consideran estas diferencias, la meritocracia puede convertirse en una justificación simbólica de privilegios heredados, comprender este punto resulta clave para estudios sobre inserción laboral. Las credenciales académicas no parten de una base homogénea.

Desde otra perspectiva, Karl Marx (2008) relaciona desigualdad con propiedad y control de los medios de producción. Señala que “la acumulación de riqueza en un polo

es, al mismo tiempo, acumulación de miseria en el polo opuesto” (p. 799). Esta afirmación muestra que el crecimiento económico no necesariamente beneficia de manera equilibrada a toda la sociedad, mientras ciertos sectores concentran capital y oportunidades, amplios grupos permanecen en condiciones precarias, el mercado laboral refleja estas contradicciones mediante salarios desiguales e inestabilidad ocupacional, muchos profesionales jóvenes aceptan empleos por debajo de su formación ante la falta de alternativas reales, la desigualdad no es accidental, está vinculada con estructuras económicas duraderas, el trabajo también expresa relaciones de poder.

Como cierre, puede afirmarse que la reproducción social articula dimensiones económicas, educativas y culturales que condicionan las trayectorias de vida el acceso al empleo no depende exclusivamente del talento individual, sino también de redes familiares, capital simbólico y condiciones territoriales previas, estudiar desigualdad permite comprender por qué algunos grupos ascienden con mayor facilidad mientras otros enfrentan obstáculos persistentes, en investigaciones sobre profesionales jóvenes, este enfoque resulta especialmente útil para analizar diferencias de inserción laboral, superar estas brechas exige políticas públicas sostenidas y sistemas educativos inclusivos, la igualdad formal no garantiza igualdad real, las oportunidades deben construirse socialmente. Solo así disminuyen privilegios heredados.

2.3. El Estado y el sector público como campo laboral

El Estado ocupa un lugar central dentro de la organización social moderna, ya que administra recursos colectivos, regula normas y ejecuta políticas destinadas al bienestar general, de su función política, constituye un importante campo laboral para profesionales de distintas áreas, ministerios, municipios, hospitales, universidades y programas sociales demandan personal técnico capaz de responder a necesidades complejas, el empleo público representa una vía relevante de inserción para numerosos graduados universitarios, en países con mercados privados limitados, esta importancia suele incrementarse considerablemente, trabajar en el Estado implica combinar conocimientos especializados con responsabilidad social, no se trata solo de conseguir empleo, también supone participar en la gestión de lo público.

El surgimiento de la burocracia moderna como base administrativa del Estado contemporáneo. El autor Max Weber (200) afirma que “la administración burocrática significa dominación gracias al saber” (p. 178). Esta frase destaca que las instituciones públicas requieren conocimiento técnico para funcionar de manera ordenada y previsible, Los funcionarios no solo obedecen órdenes, también manejan normas, procedimientos y competencias específicas, de allí que la profesionalización del empleo estatal sea un elemento fundamental, sin personal capacitado, la gestión pública pierde eficacia y legitimidad frente a la ciudadanía, el saber administrativo se convierte en recurso estratégico, la formación académica adquiere gran valor dentro del aparato estatal.

Además, la burocracia moderna se caracteriza por la existencia de cargos definidos, jerarquías claras y reglas impersonales que orientan el desempeño de cada funcionario, esta estructura permite que las decisiones no dependan únicamente de voluntades personales, sino de procedimientos establecidos previamente, gracias a ello, la administración pública puede ofrecer continuidad en sus servicios aun cuando cambien las autoridades políticas, la especialización de funciones facilita una mejor distribución de tareas y una mayor capacidad de respuesta frente a las necesidades colectivas, de esta manera, la organización burocrática busca garantizar orden, estabilidad y previsibilidad en el funcionamiento estatal.

No obstante,, la formación técnica y profesional del personal público resulta indispensable para enfrentar problemas cada vez más complejos dentro de la sociedad contemporánea, la gestión de salud, educación, seguridad, finanzas o infraestructura exige conocimientos específicos y actualización constante, cuando el empleo estatal se basa en mérito y capacidad, aumenta la confianza ciudadana y mejora la calidad de los servicios ofrecidos, en cambio, cuando predominan improvisación, favoritismo o falta de preparación, surgen ineficiencias que debilitan la legitimidad institucional el saber administrativo continúa siendo un recurso estratégico para fortalecer al Estado y responder con eficacia a las demandas sociales.

Desde esta perspectiva, el autor Weber (2002) profundiza sobre la estructura racional del servicio público y sus exigencias organizativas. Señala:

El funcionario moderno desempeña una actividad especializada, continuada y reglamentada. Su trabajo se ejerce dentro de una jerarquía estable de cargos, con competencias definidas y bajo normas impersonales que garantizan regularidad administrativa, eficiencia operativa y continuidad en el funcionamiento institucional cotidiano. (p. 180)

Esta descripción permite comprender por qué muchas personas consideran atractivo al sector público, la existencia de reglas claras, estabilidad relativa y funciones delimitadas puede ofrecer mejores condiciones frente a empleos altamente precarios del sector privado, sin embargo, también puede generar rigidez burocrática y lentitud institucional, la estructura formal aporta orden, aunque no resuelve por sí sola problemas de eficiencia o corrupción, todo depende de capacidades reales y controles democráticos, el empleo estatal combina ventajas y tensiones permanentes, su análisis requiere mirar organización y contexto político.

Desde una visión latinoamericana, Guillermo O'Donnell (1993) advierte que la fortaleza estatal es desigual según territorios y capacidades institucionales. Indica que “hay zonas donde la legalidad del Estado apenas logra penetrar efectivamente” (p. 67). Esta observación resulta relevante porque el campo laboral público no es homogéneo, existen instituciones sólidas y otras con escasos recursos, alta rotación o débil presencia territorial, para muchos profesionales, trabajar en regiones periféricas implica enfrentar carencias materiales y demandas sociales urgentes, estos espacios también ofrecen oportunidades de impacto directo en comunidades, el Estado se vive de forma distinta según cada territorio, su empleo refleja esas desigualdades institucionales.

En síntesis, el sector público constituye mucho más que una fuente de trabajo para graduados universitarios, es un escenario donde se ejecutan políticas, se materializan derechos y se construye vínculo entre ciudadanía e instituciones, para carreras como sociología, representa un espacio estratégico de intervención social e investigación aplicada, requiere procesos meritocráticos transparentes, estabilidad razonable y formación continua, cuando estas condiciones faltan, se debilita tanto el empleo como la capacidad estatal, fortalecer el trabajo público beneficia a toda la sociedad, la calidad institucional depende también de sus trabajadores, el Estado necesita profesionales comprometidos y competentes.

2.4. Profesionalización en contextos periféricos

La profesionalización suele entenderse como el proceso mediante el cual una persona adquiere formación especializada y logra insertarse en ocupaciones acordes con sus competencias, este recorrido no se desarrolla de igual manera en todos los territorios, en contextos periféricos, marcados por centralización económica y menor inversión institucional, los títulos universitarios no siempre se traducen en empleos de calidad, muchos graduados enfrentan mercados laborales reducidos, informalidad o necesidad de migrar hacia ciudades principales, estudiar profesionalización exige incorporar la dimensión territorial, no basta con observar credenciales académicas, también importan oportunidades reales disponibles en cada región, el espacio condiciona trayectorias profesionales concretas.

Según Aníbal Quijano (2000) relaciona periferia y dependencia histórica dentro del sistema mundial. Señala que “las regiones periféricas participan en condiciones subordinadas dentro de la estructura global del poder” (p. 122). Esta afirmación ayuda a comprender por qué ciertos territorios concentran inversión, empleo calificado e instituciones estratégicas, mientras otros permanecen rezagados, la desigualdad territorial impacta directamente en jóvenes profesionales egresados de universidades locales, aunque posean formación semejante, enfrentan menores opciones de inserción, el mérito individual opera dentro de estructuras desiguales, las oportunidades no están distribuidas uniformemente en el espacio nacional, profesionalizarse también depende del lugar donde se vive.

Conviene señalar que esta desigualdad territorial no solo limita el acceso al empleo calificado, sino que también condiciona la calidad de los servicios, la infraestructura productiva y las redes profesionales disponibles en cada región, los territorios que concentran inversión suelen ofrecer mayores posibilidades de capacitación, innovación tecnológica y movilidad social, mientras las zonas rezagadas enfrentan escasez de empresas, salarios más bajos y migración constante de talento humano, en consecuencia, muchos jóvenes profesionales deben desplazarse hacia centros urbanos para encontrar oportunidades acordes con su formación, generando vaciamiento de capacidades en sus lugares de origen, esto demuestra que el mérito individual no actúa en un vacío, sino dentro de estructuras espaciales profundamente desiguales,

profesionalizarse también depende del lugar donde se vive, de las conexiones existentes y de las políticas públicas orientadas al desarrollo equilibrado del territorio.

Según Boaventura de Sousa Santos (2010) amplía esta reflexión al señalar:

No existe una única modernidad profesional válida para todos los contextos. Los saberes y prácticas desarrollados en regiones periféricas también poseen capacidad de innovación, aunque frecuentemente sean invisibilizados por modelos centrales dominantes, pese a responder eficazmente a necesidades sociales y realidades específicas locales.(p. 91)

Esta idea permite cuestionar la noción de éxito profesional basada exclusivamente en patrones metropolitanos, muchos graduados desarrollan trayectorias valiosas desde organizaciones comunitarias, gobiernos locales o proyectos sociales pequeños, aunque estas experiencias reciban menor reconocimiento simbólico, generan conocimiento situado y respuestas concretas a necesidades territoriales, la periferia no es solo carencia, también puede ser espacio de creatividad institucional y adaptación profesional. Reconocerlo evita visiones reduccionistas sobre desarrollo laboral, el prestigio no siempre coincide con utilidad social, existen múltiples formas legítimas de profesionalización.

Desde otra perspectiva, la economía contemporánea valora redes y conectividad como fuentes de oportunidad laboral. Como plantea Manuel Castells (2001) que “quien queda fuera de las redes dominantes enfrenta mayores posibilidades de exclusión” (p. 154) ya que al hablar de las zonas periféricas vemos que la distancia de los centros económicos y tecnológicos limita el acceso a la información, los contactos y los mercados más amplios ya que esto es especialmente cierto para los recién graduados que aún no cuentan con una red profesional sólida y así la nominación de puestos de trabajo depende cada vez más de conexiones institucionales ya que también no solo basta con tener conocimientos técnicos ya que igual e son necesarias la comunicación y difusión de información estratégica ya que también vemos la brecha digital profundiza las divisiones territoriales existentes.

Así pues, la profesionalización en contextos periféricos debe analizarse desde una mirada crítica que vincule educación, territorio y estructura económica, obtener un título universitario constituye un logro importante, pero no garantiza inserción automática ni

movilidad ascendente, se requieren políticas de descentralización, fortalecimiento institucional y articulación entre universidades y mercado laboral local, es necesario valorar trayectorias profesionales diversas surgidas fuera de grandes centros urbanos, el desarrollo regional depende de aprovechar talento existente en cada territorio, profesionalizar periferias significa democratizar oportunidades concretas, también implica reconocer saberes locales. Sin equilibrio territorial persisten desigualdades duraderas.

3. Fundamentos del trabajo y la acción social

3.1. El trabajo en la teoría social clásica

La teoría social clásica otorgó al trabajo un papel decisivo para comprender la organización de las sociedades modernas, los primeros sociólogos observaron que la industrialización transformaba ritmos de vida, relaciones económicas y formas de autoridad, el paso de economías tradicionales a sistemas fabriles modificó la experiencia cotidiana de millones de personas, en ese contexto, el trabajo dejó de ser una actividad doméstica o artesanal para convertirse en una institución central del orden social, también surgieron nuevas desigualdades y conflictos entre clases sociales, los autores clásicos analizaron tanto su dimensión integradora como sus tensiones internas, el trabajo se volvió categoría fundamental del pensamiento sociológico.

La división del trabajo moderna produce nuevas formas de solidaridad entre individuos especializados. Como explica Émile Durkheim (2001) sostiene que “la división del trabajo no solo vuelve más productivas las funciones, sino que crea cohesión entre quienes dependen mutuamente” (p. 62). Esta afirmación muestra que el empleo no puede reducirse al intercambio económico, cada ocupación se articula con otras dentro de una red de interdependencia social, médicos, docentes, transportistas y agricultores cumplen tareas distintas pero complementarias, esa cooperación sostiene la vida colectiva, sin embargo, cuando faltan reglas justas aparecen crisis y anomia, el trabajo integra siempre que exista regulación moral adecuada.

Cabe mencionar también que en las sociedades tradicionales prevalecía la solidaridad basada en la similitud, donde las personas tenían costumbres, creencias y

estilos de vida muy similares, en los tiempos modernos la solidaridad surge a partir de las diferencias funcionales de cada persona ya que también las personas ya no se unen porque son iguales ya que sino porque necesitan el trabajo de otros para satisfacer innumerables necesidades diarias, los ciudadanos dependen de los agricultores productores de alimentos, los trabajadores de la construcción de viviendas, los comerciantes y así ver como distribuye bienes y se especializa en brindar servicios especializados ya que también ver que la diversidad ocupacional fortalece las redes sociales más amplias y complejas de la sociedad moderna.

Por otra parte, la división del trabajo no siempre genera armonía automática, ya que también puede presentar desequilibrios cuando ciertas ocupaciones son desvalorizadas o cuando existen desigualdades excesivas entre grupos sociales, si una parte de la población trabaja en condiciones precarias mientras otra concentra privilegios, la cohesión social se debilita y aparecen tensiones colectivas, resulta necesaria la existencia de normas, instituciones y principios éticos que regulen las relaciones laborales de manera justa. Salarios dignos, reconocimiento profesional y oportunidades equitativas fortalecen la confianza entre los individuos, el trabajo no solo organiza la producción, sino que también contribuye al orden social cuando está acompañado de justicia y respeto mutuo.

Al respecto, Emile Durkheim (2001) señala lo siguiente:

A medida que las sociedades se vuelven más complejas, los individuos se diferencian por sus funciones y dependen cada vez más unos de otros. Esa dependencia recíproca constituye el fundamento de la solidaridad orgánica propia del mundo moderno, donde la cooperación entre tareas especializadas permite mantener el equilibrio social, la integración colectiva y la continuidad institucional cotidiana. (p. 84)

Sin embargo, permite comprender que la especialización laboral no necesariamente destruye la cohesión social, por el contrario, puede generar nuevas formas de unión basadas en cooperación funcional., si la competencia desmedida reemplaza la integración, el sistema pierde equilibrio, en muchos mercados actuales persisten estas tensiones entre colaboración y rivalidad, la sociología del trabajo sigue retomando esta discusión clásica, las profesiones requieren autonomía, pero también coordinación social, el orden moderno depende de ambas dimensiones.

En la cual nos permite comprender que la especialización laboral no necesariamente destruye la cohesión social, por el contrario, puede generar nuevas formas de unión basadas en la cooperación funcional entre actividades distintas, cada ocupación aporta conocimientos específicos que resultan indispensables para el funcionamiento del conjunto social, la producción de bienes, la prestación de servicios y la organización institucional dependen de la articulación constante entre múltiples tareas complementarias, cuando existe coordinación eficiente, los individuos reconocen que su trabajo adquiere sentido gracias al aporte de otros sectores. De esta manera, la especialización no implica aislamiento, sino una red de dependencias recíprocas que fortalece la estabilidad colectiva y la vida en común.

Por ello, la competencia desmedida reemplaza la integración, el sistema pierde equilibrio y surgen conflictos que afectan tanto a trabajadores como a instituciones, en muchos mercados actuales persisten tensiones entre colaboración y rivalidad, especialmente cuando predominan intereses individuales sobre objetivos comunes, la búsqueda exclusiva de ganancias puede debilitar la confianza social, aumentar desigualdades y deteriorar las condiciones laborales, las profesiones requieren autonomía para desarrollar sus capacidades, pero también coordinación social para responder a necesidades colectivas, el orden moderno depende de ambas dimensiones, ya que solo combinando iniciativa personal y responsabilidad compartida puede mantenerse una sociedad organizada y funcional.

No obstante, el trabajo, racionalización y sentido cultural en la modernidad occidental. En este contexto, Marx Weber (2012) señala que “el deber profesional fue concebido como una obligación moral del individuo” (p. 58). Esta tesis revela que trabajar no solo responde a necesidad material, sino también a valores históricos vinculados con disciplina y responsabilidad, el empleo estable se convirtió en signo de respetabilidad social, aún hoy muchas identidades personales se construyen alrededor de la ocupación ejercida, preguntar a qué se dedica alguien expresa esa centralidad simbólica, el trabajo organiza reconocimiento social y autoestima, también genera presiones por rendimiento constante.

Al hablar de una manera funcional podemos ver que los trabajos desempeñan las funciones necesarias para mantener el sistema social, las ocupaciones asignan roles,

responsabilidades, expectativas y recompensas que permiten la coordinación entre diferentes organizaciones, cada ocupación contribuye a través de tareas específicas al funcionamiento general de la sociedad, ya sea en la manufactura, la educación, la atención médica o el gobierno ya que todas estas cosas y esta organización facilita que las personas sepan qué se espera de ellas y actúen de acuerdo con las normas establecidas, de modo que el empleo no sólo genera ingresos sino que también organiza las relaciones sociales y fortalece la estabilidad colectiva.

Además, las instituciones educativas preparan a los individuos para incorporarse a esos roles mediante conocimientos, disciplina y competencias necesarias para la vida laboral, el empleo conecta así los procesos de socialización con la estructura ocupacional existente, permitiendo continuidad entre formación y participación productiva, aunque esta visión ha sido cuestionada por reducir la importancia de los conflictos y desigualdades, sigue siendo útil para comprender cómo las sociedades asignan posiciones laborales relativamente estables, también permite analizar por qué ciertas funciones son consideradas indispensables para el equilibrio social, en ese sentido, el trabajo mantiene una relevancia central dentro de la organización social moderna.

En última instancia, la teoría clásica mostró que el trabajo posee dimensiones económicas, morales e institucionales inseparables, unas perspectivas destacaron su capacidad de integración social, otras subrayaron los procesos de racionalización y también se analizó su función dentro del mantenimiento del sistema social, en conjunto, estas miradas continúan siendo útiles para examinar el empleo formal, las profesiones y las burocracias contemporáneas, aunque fueron elaboradas en contextos históricos distintos, muchas de sus ideas conservan valor para comprender las transformaciones actuales del mundo laboral.

De igual manera, estas interpretaciones permiten analizar cómo se mantiene la cohesión social en escenarios marcados por competencia económica, cambios tecnológicos y nuevas formas de organización productiva, también ayudan a comprender los valores que legitiman el esfuerzo laboral, la disciplina y la movilidad ocupacional dentro de las sociedades modernas, del mismo modo, explican cómo se asignan posiciones laborales y por qué ciertas ocupaciones reciben mayor reconocimiento que

otras, el trabajo continúa siendo una ventana privilegiada para estudiar la estructura social, las desigualdades y los procesos de cambio en la modernidad.

3.2. Estructura y agencia en la vida social

Uno de los debates centrales de la sociología gira en torno a la relación entre estructura y agencia, la estructura alude a normas, instituciones y distribuciones de poder que orientan conductas individuales, la agencia refiere a la capacidad de las personas para actuar, interpretar y modificar circunstancias sociales, ninguna de estas dimensiones opera de manera aislada, los sujetos toman decisiones, pero lo hacen dentro de contextos que limitan o posibilitan opciones concretas, las estructuras se reproducen mediante prácticas cotidianas, este problema resulta clave para comprender trayectorias laborales y movilidad social, también permite analizar cambio histórico.

Anthony Giddens propone superar la oposición rígida entre individuo y sociedad mediante la teoría de la estructuración. Al respecto, Anthony Giddens (1984) menciona que “las estructuras son a la vez medio y resultado de las prácticas que organizan recurrentemente” (p. 61). Esta idea indica que las reglas sociales condicionan la acción, pero también existen porque los actores las reproducen diariamente, un horario laboral, por ejemplo, limita comportamientos y al mismo tiempo se mantiene porque trabajadores y empleadores lo respetan, la estructura no es una fuerza externa absoluta, depende de acciones reiteradas, esto abre espacio para transformación gradual, la agencia opera dentro de marcos sociales concretos.

Cabe de destacar que esta perspectiva permite comprender que la vida social se construye mediante prácticas cotidianas repetidas en distintos espacios institucionales, las normas laborales, los procedimientos administrativos y las costumbres organizacionales orientan la conducta de las personas, pero solo continúan vigentes porque son aplicadas diariamente. Un horario de trabajo, una cadena de mando o una forma de atención al público existen en la medida en que trabajadores y directivos las reconocen y las ponen en práctica, por ello, la estructura no actúa como una fuerza completamente externa e inmóvil sobre los individuos, se sostiene a través de acciones constantes que reproducen el orden social, de esta manera, sociedad e individuo mantienen una relación dinámica y permanente.

También vemos que si las prácticas cambian de manera sostenida, las estructuras aparentemente estables también pueden cambiar ya que tienen nuevas formas de organización del trabajo, enfoques digitales y relaciones laborales más flexibles muestran cómo la acción colectiva está cambiando viejas reglas y así ver como la agencia humana opera dentro de límites sociales definidos y así ver que mantiene la capacidad de innovar, negociar y resistir sobre cada uno de los sujetos no son simplemente receptores pasivos de normas sino también participantes activos en la producción de la vida social ya que cada decisión cotidiana puede reforzar hábitos existentes o abrir caminos distintos dentro de la institución, el cambio social muchas veces surge de transformaciones graduales acumuladas en la práctica diaria.

Desde esta perspectiva, el autor Anthony Giddens (1995) amplía esta formulación al afirmar:

Los individuos no son meros portadores pasivos de estructuras. Poseen conocimiento práctico sobre lo que hacen y monitorean reflexivamente su conducta, pudiendo alterar rutinas establecidas cuando cambian las circunstancias, reinterpretando normas, ajustando decisiones y generando nuevas formas de acción social. (p. 74)

Esto significa que es valiosa para estudiar los mercados laborales contemporáneos, caracterizados por transformaciones aceleradas, nuevas tecnologías y formas diversas de contratación, en este escenario los trabajadores no solo obedecen reglas organizacionales impuestas desde arriba, sino que también interpretan su entorno, diseñan estrategias personales y negocian condiciones de empleo según sus posibilidades, del mismo modo redefinen trayectorias profesionales al cambiar de ocupación, adquirir nuevas destrezas o combinar varias fuentes de ingreso, muchos jóvenes por ejemplo adaptan sus competencias ante exigencias económicas cambiantes y mercados cada vez más competitivos, la experiencia laboral deja de ser lineal y se convierte en un proceso flexible marcado por ajustes constantes, cada decisión responde tanto a necesidades inmediatas como a proyectos futuros, por ello trabajar también implica planificar, aprender y reaccionar frente a la incertidumbre

La capacidad reflexiva se vuelve entonces un recurso decisivo en contextos sociales inestables, donde prever riesgos y aprovechar oportunidades puede marcar diferencias importantes entre individuos, sin embargo no todas las personas disponen de

iguales márgenes de acción para decidir su destino laboral o mejorar sus condiciones materiales, factores como la educación, los ingresos familiares, el acceso a redes sociales y la ubicación territorial influyen profundamente en esas posibilidades, mientras algunos cuentan con recursos para reinventarse, otros enfrentan mayores barreras estructurales y opciones limitadas, de esta manera la agencia siempre está distribuida de forma desigual dentro de la sociedad, la libertad individual no puede comprenderse aislada de las condiciones históricas y sociales que la rodean, por eso estructura y acción deben pensarse conjuntamente para explicar las desigualdades del trabajo actual

Desde que se dio el interaccionismo simbólico vemos como se explica que el YO surge por medio de lo que es las interacciones sociales y la toma de roles que no son propios ya que también el autor George Herbert Mead (1993), sostiene que “la persona se constituye al asumir la actitud de los otros hacia sí misma” (p. 182) ya que esto significa que la identidad profesional se forma a través del reconocimiento social, las expectativas organizacionales y las experiencias compartidas ya que nadie nace sabiendo las cosas o poder ser empleado o líder, estas posiciones se aprenden en las interacciones diarias, el trabajo también crea subjetividad, las organizaciones moldean el comportamiento y la imagen individual, la libertad de acción se moldea socialmente.

También aquí en este parte podemos decir que las personas actúan de acuerdo con significados desarrollados en las interacciones cotidianas con los demás ya que las normas y estructuras no determinan automáticamente el comportamiento cuando los actores interpretan situaciones, redefinen problemas y ajustan continuamente sus respuestas ya que viendo desde un lugar esto se puede ver en las negociaciones informales, la gestión diaria y las distintas culturas organizacionales que no siempre son evidentes en las políticas formales ya que la vida social implica una creatividad práctica constante que permite adaptarse a las circunstancias cambiantes y así incluso bajo fuertes restricciones existen márgenes interpretativos que orientan decisiones concretas, comprender los significados resulta esencial en investigaciones cualitativas sobre trabajo y organización social.

Como síntesis, estructura y agencia no deben entenderse como polos opuestos, sino como dimensiones complementarias de la vida social, las instituciones orientan comportamientos, pero también dependen de las acciones mediante las cuales las

personas las reproducen o transforman diariamente. En el mundo laboral, las normas organizacionales conviven con estrategias individuales, acuerdos informales y sentidos compartidos entre quienes participan en una actividad, ningún empleo funciona únicamente por reglas escritas, ya que siempre requiere interpretación práctica y cooperación cotidiana. Tampoco depende solo de voluntades personales, porque existen límites institucionales y expectativas colectivas, sociedad e individuo se producen recíprocamente, y en esa relación dinámica se encuentra la riqueza de este debate sociológico.

3.3. Transformaciones del trabajo contemporáneo

El trabajo contemporáneo atraviesa cambios profundos asociados a globalización, digitalización y flexibilización productiva. Muchas ocupaciones tradicionales desaparecen o se reconfiguran, mientras emergen nuevas tareas vinculadas con tecnología y servicios. La estabilidad laboral de largo plazo ya no constituye experiencia garantizada para amplios sectores sociales, crecen contratos temporales, empleo por plataformas y trayectorias fragmentadas, estas transformaciones modifican ingresos, identidades y proyectos de vida, también plantean desafíos para sindicatos, Estados y sistemas de protección social, comprenderlas exige herramientas sociológicas actualizadas, el trabajo sigue cambiando aceleradamente.

También otro punto relevante es la racionalidad instrumental ya que la misma puede colonizar ámbitos de vida que antes se hayan guiados por comunicación o consenso ya, así como nos da a conocer Jürgen Habermas (1987) Señala que “cuando los imperativos sistémicos invaden el mundo de la vida, se generan patologías sociales” (p. 196) y así viendo cómo se aplica sería más sugerente ver como se ve la productividad y eficiencia pueden interferir sobre el bienestar de las personas así como también las jornadas intensificadas, vigilancia digital y presión constante expresan esa tendencia. Las personas corren riesgo de ser tratadas solo como recursos operativos, el empleo pierde dimensión comunitaria y ética. Surgen malestares subjetivos crecientes, la modernización también produce tensiones humanas.

No obstante, la racionalidad instrumental puede extenderse hacia ámbitos de la vida que antes estaban guiados por la comunicación, el entendimiento mutuo y los

acuerdos compartidos, aplicado al trabajo esto significa que criterios como productividad, rentabilidad y eficiencia pueden imponerse sobre necesidades humanas básicas, jornadas intensificadas, vigilancia digital, metas excesivas y presión constante reflejan esa tendencia en numerosos espacios laborales, cuando el rendimiento se convierte en prioridad absoluta las relaciones entre compañeros se vuelven más frías y competitivas, las personas corren el riesgo de ser tratadas únicamente como recursos operativos medibles por resultados, de este modo el empleo pierde parte de su dimensión comunitaria, ética y social

De igual manera, estas dinámicas generan consecuencias subjetivas y colectivas que afectan la calidad de vida de los trabajadores, el estrés permanente, el agotamiento emocional, la ansiedad y la sensación de reemplazabilidad aparecen con mayor frecuencia en contextos altamente exigentes, también se debilita el sentido de pertenencia cuando las organizaciones valoran solo indicadores numéricos y descuidan el reconocimiento humano, la modernización del trabajo aporta avances técnicos importantes, pero también produce tensiones que no pueden ignorarse, por ello resulta necesario equilibrar eficiencia con bienestar, innovación con dignidad y competitividad con respeto a las personas, solo así el empleo puede sostenerse como una actividad productiva y socialmente saludable

Jürgen Habermas (1987) desarrolla esta preocupación cuando afirma:

El sistema económico y administrativo tiende a independizarse de los procesos comunicativos cotidianos, subordinando relaciones sociales a mecanismos impersonales de dinero y poder, desplazando progresivamente el entendimiento mutuo y debilitando la participación consciente de los sujetos en la vida social cotidiana. (p. 204)

Esta afirmación revela qué muchos trabajadores sienten distancia respecto a decisiones que afectan directamente su vida laboral, cambios organizacionales, metas productivas o despidos suelen responder a lógicas impersonales. Disminuye la participación en decisiones relevantes, esto debilita sentido de pertenencia institucional, frente a ello, la comunicación democrática dentro de organizaciones cobra mayor importancia. Escuchar a trabajadores mejora legitimidad y clima laboral, el trabajo requiere coordinación, pero también diálogo genuino.

Por otra parte, una visión sistémica concibe a la sociedad como un entramado complejo de comunicaciones diferenciadas, donde el trabajo se inserta en subsistemas como la economía, el derecho y la política, cada uno con reglas, lenguajes y objetivos propios, desde esta perspectiva, la creciente complejidad social obliga tanto a individuos como a organizaciones a adaptarse de manera continua frente a nuevas exigencias, los cambios tecnológicos acelerados generan incertidumbre permanente y modifican rutinas productivas tradicionales, las competencias laborales deben actualizarse con frecuencia para responder a entornos dinámicos y competitivos, en consecuencia, el empleo depende cada vez más de la información, la innovación y la capacidad constante de aprendizaje, mientras las trayectorias lineales pierden centralidad y surgen recorridos ocupacionales más cambiantes y diversos

Por ende, las transformaciones actuales muestran que el trabajo continúa siendo un núcleo organizador de la vida social, aunque bajo formas más inestables, flexibles y heterogéneas, los debates contemporáneos advierten riesgos de deshumanización en entornos excesivamente orientados al rendimiento y también señalan una complejidad sistémica cada vez mayor, estas miradas permiten analizar los desafíos presentes sin idealizar modelos laborales del pasado, hoy se requiere protección social adaptable, formación continua y regulación adecuada de nuevas plataformas de empleo, asimismo, resulta necesario defender espacios de participación, reconocimiento y dignidad dentro de las relaciones laborales, la innovación económica por sí sola no garantiza bienestar colectivo, el futuro del trabajo dependerá de decisiones sociales, políticas e institucionales compartidas

4. Procesos de inserción y trayectorias laborales

4.1. Inserción laboral como proceso social

La inserción laboral puede entenderse como el proceso mediante el cual una persona logra acceder al mercado de trabajo y comenzar una trayectoria ocupacional determinada. Esta transición no constituye un hecho instantáneo, sino una etapa donde intervienen búsqueda de empleo, adaptación institucional y expectativas personales, para muchos jóvenes representa también ingreso a la vida adulta y obtención de autonomía económica, sin

embargo, las oportunidades iniciales no se distribuyen de forma igualitaria, existen ventajas asociadas a origen social, contactos y capital educativo acumulado, la inserción debe estudiarse como fenómeno social complejo, el primer empleo suele influir en recorridos posteriores.

También al expresarse Mark Granovetter (1973) nos afirma algo que “muchos empleos se obtienen a través de contactos personales más que por mecanismos formales” (p. 1370) ya que así vemos como el mercado laboral también opera a través de redes sociales y difusión informal de información ya que cabe mencionar que no siempre se recurre primero a las personas con mejor formación ya que mejor es sino a aquellas que conocen a alguien que puede recomendarles o informarles sobre las vacantes. Conectarse amplía horizontes profesionales y abre oportunidades estratégicas ya que por eso mismo se ve que en los países sin redes sólidas enfrentarán mayores barreras de entrada ya que la búsqueda de empleo demuestra las desigualdades existentes en las relaciones y así ver el empleo también depende del capital social.

En una reflexión más amplia, Mark Granovetter (1973) desarrolla cómo los llamados lazos débiles facilitan el acceso a nuevas oportunidades laborales. El autor señala:

Los contactos ocasionales, conocidos lejanos y relaciones menos intensas poseen una importancia decisiva porque conectan al individuo con espacios sociales diferentes al suyo. A través de esos vínculos circula información novedosa sobre vacantes, recomendaciones y posibilidades ocupacionales que rara vez aparecen dentro de redes cerradas integradas solo por familiares cercanos o amistades íntimas. De este modo, la diversidad relacional incrementa las oportunidades de movilidad laboral y mejora la capacidad de inserción en mercados competitivos. (p. 1371)

Esta reflexión permite comprender que la inserción laboral depende no solo de credenciales académicas, sino también de la amplitud y diversidad de relaciones sociales disponibles, quienes interactúan con distintos círculos poseen mayores probabilidades de conocer oportunidades valiosas. En cambio, redes reducidas limitan acceso a información estratégica, la sociología demuestra así que el empleo no se distribuye únicamente por mérito individual, también responde a estructuras relacionales desiguales. Las conexiones sociales pueden convertirse en ventaja concreta, el mercado laboral combina competencia y vínculos personales.

Desde otra mirada, James Coleman (1990) afirma que “el capital social facilita ciertas acciones de los individuos dentro de la estructura” (p. 302). Esta idea muestra que la confianza familiar, comunitaria o institucional puede favorecer procesos de inserción ocupacional. Jóvenes respaldados por redes sólidas suelen recibir orientación, apoyo emocional o recomendaciones útiles para conseguir empleo, contextos fragmentados reducen recursos disponibles frente al desempleo inicial, el capital social no pertenece solo al individuo, surge de relaciones compartidas, la comunidad también influye en destinos laborales, el empleo tiene bases colectivas importantes.

También al verlo desde este punto de vista queda claro que el acceso al trabajo depende no sólo del esfuerzo personal o de las calificaciones obtenidas sino también de la calidad de la red social que lo rodea ya que las personas que pertenecen a comunidades muy unidas tienden a tener información más amplia sobre ofertas de trabajo, oportunidades de capacitación y recomendaciones confiables y así cabe recalcar que igual las relaciones de confianza facilitan la cooperación entre vecinos, familiares y organizaciones comunitarias durante tiempos económicos difíciles ya que cuando estas redes son débiles, aumentan el aislamiento y la incertidumbre durante el proceso de búsqueda de empleo que genera de mucha gente se enfrenta al desempleo sin apoyo inmediato. falta de orientación adecuada.

En cambio el autor Robert Putnam (2000) complementa esta discusión al señalar que “las redes de compromiso cívico fomentan cooperación y beneficio mutuo” (p. 67). Esta afirmación permite entender que asociaciones, grupos vecinales y espacios comunitarios fortalecen confianza social y circulación de oportunidades, las redes cercanas ofrecen contención inmediata, mientras conexiones externas abren puertas hacia nuevos empleos. Sin puentes hacia otros sectores, muchos jóvenes permanecen limitados a mercados locales estrechos. Por ello, la calidad del tejido social impacta directamente en la inserción laboral. Buscar trabajo también implica pertenecer a comunidades activas, el capital social genera oportunidades reales.

Como cierre, la inserción laboral debe comprenderse como un proceso donde convergen mérito personal, educación, redes sociales y contexto económico, diversas perspectivas sociológicas han mostrado el valor de los contactos, la confianza colectiva y la importancia de comunidades activas para facilitar oportunidades de empleo ya estas

perspectivas nos dan a explicar el por qué algunas personas ingresan rápidamente al mercado laboral, mientras que otras enfrentan retrasos persistentes o caminos de desarrollo más inestables ya que así mismo vemos que el acceso al trabajo depende no sólo del esfuerzo individual sino que también está influenciado por las redes sociales, la disponibilidad de información y las condiciones ambientales estructurales.

Cabe mencionar que las oportunidades de empleo tienden a distribuirse de manera desigual entre regiones, grupos sociales y niveles educativos, lo que afecta directamente la empleabilidad de cada persona ya que podemos tener una red confiable de apoyo, orientación o espacio social puede abrir puertas que permanecen cerradas para otros ya que así podemos ver cómo entender y comprender el empleo es esencial para una investigación sociológica rigurosa y el desarrollo de políticas públicas más equitativas. Participar en el mercado laboral no se trata simplemente de conseguir un trabajo ya que también de participar en una estructura social en la que interactúan los recursos, las relaciones y las desigualdades existentes.

4.2. Trayectorias laborales

Las trayectorias laborales hacen referencia al recorrido que una persona construye dentro del mundo del trabajo a lo largo del tiempo. Incluyen empleos iniciales, ascensos, cambios ocupacionales, periodos de desempleo, formación continua y experiencias de estabilidad o precariedad. En décadas pasadas era frecuente imaginar carreras lineales dentro de una misma organización, actualmente predominan trayectorias más flexibles y fragmentadas, muchos trabajadores alternan contratos breves, actividades temporales y etapas de reconversión profesional, esto modifica expectativas de futuro y sentido de identidad ocupacional, el trabajo ya no garantiza estabilidad duradera.

Desde otra perspectiva, Guy Standing (2011) afirma que “la inseguridad laboral impide construir una narrativa ocupacional estable y coherente” (p. 24) ya que con esto muestra que la volatilidad afecta aspectos más amplios que los ingresos mensuales ya que así mismo vemos cuando una persona no sabe cuánto tiempo conservará su trabajo, le resulta difícil planificar un apartamento, una escuela o una familia cabe mencionar que las trayectorias profesionales se convierten en una serie de incertidumbres y así mismo se ve que muchos jóvenes aceptan puestos por debajo de su cualificación ante la falta de

mejores alternativas, lo que provoca frustración y agotamiento emocional, y el empleo ya no ofrece un horizonte estable.

También es relevante decir que la inseguridad laboral no sólo limita la estabilidad económica inmediata sino que también socava la capacidad de planificar el futuro y construir proyectos de vida sostenibles en el tiempo ya que cuando una persona no sabe cuánto durará su contrato y si podrá mantener unos ingresos regulares, le resultará difícil asumir responsabilidades relacionadas con la vivienda, el estudio, los negocios o las responsabilidades familiares ya que así vemos como las trayectorias profesionales se convierten en una serie de cambios inciertos, interrupciones y adaptaciones forzadas y serían muchos jóvenes que aceptan puestos por debajo de su nivel de formación o trabajos temporales por falta de mejores alternativas, lo que puede provocar frustración, agotamiento y sensación de estancamiento.

En una reflexión más amplia, Guy Standing (2011) describe las consecuencias sociales de esta inestabilidad prolongada. El autor señala:

El precariado vive entre contratos temporales, ingresos variables y ausencia de seguridad respecto al futuro inmediato. Sus integrantes pasan de una ocupación a otra sin consolidar identidad profesional duradera, sin acumular derechos suficientes y sin la posibilidad razonable de planificar proyectos personales estables. La experiencia cotidiana queda marcada por ansiedad, dependencia y sensación de reemplazo constante. Esta condición no afecta solo la economía doméstica, sino también la autoestima, la participación ciudadana y la integración social más amplia.(p. 24)

En otras palabras permite observar que la precariedad laboral trasciende la dimensión salarial, también impacta salud emocional, vínculos familiares y expectativas de largo plazo. Cuando el empleo no ofrece continuidad, la vida cotidiana se organiza alrededor de la incertidumbre, muchos trabajadores postergan decisiones importantes por falta de seguridad, la trayectoria ocupacional pierde coherencia y previsibilidad. El trabajo deja de ser base sólida para construir proyectos vitales, la inseguridad laboral produce efectos sociales profundos. No es solo un problema económico.

Desde otra perspectiva, Manuel Castells (2001) afirma que “la posición de los trabajadores depende cada vez más de su capacidad para integrarse en redes de conocimiento” (p. 289). El empleo contemporáneo ya no se sostiene únicamente en la

experiencia acumulada o en la permanencia dentro de una misma organización. las competencias digitales, la actualización constante y la capacidad de adaptación resultan factores decisivos para conservar oportunidades laborales, muchos trabajadores deben reinventarse frente a cambios tecnológicos acelerados, quienes no acceden a estos recursos enfrentan mayores riesgos de exclusión, la desigualdad tecnológica también se convierte en desigualdad social.

También es importante poder ver que esta transformación muestra que el trabajo moderno ya no se basa únicamente en la experiencia acumulada o la persistencia dentro de la misma organización, las habilidades digitales, la actualización constante y la adaptabilidad se han convertido en factores clave para mantener la empleabilidad y acceder a puestos profesionales de alto nivel ya que podemos ver que muchos empleados tienen que adaptarse a los rápidos cambios tecnológicos, aprendiendo nuevas herramientas, lenguajes y formas de organización del trabajo ya que ver que quienes no logran acceder a estos recursos enfrentan mayores riesgos de desempleo, informalidad o desplazamiento profesional y así mismo ver que la desigualdad tecnológica también se convierte en desigualdad social, ya que no todas las personas cuentan con las mismas condiciones para integrarse a la economía del conocimiento.

Desde la perspectiva de Manuel Castells (2001) amplía esta transformación al señalar:

En la economía informacional, el valor estratégico de los trabajadores reside en su capacidad para procesar conocimiento, aprender continuamente y conectarse con redes dinámicas de producción. Las trayectorias laborales ya no dependen principalmente de antigüedad o rutina, sino de flexibilidad, innovación y adaptación rápida frente a mercados globales en permanente cambio. Esto beneficia a quienes acceden a educación tecnológica de calidad, mientras excluye a quienes permanecen desconectados de los nuevos circuitos productivos y comunicacionales. (p. 289)

A partir de ello, puede señalarse que las carreras laborales actuales exigen aprendizaje permanente y actualización constante de competencias, permanecer años en una misma función ya no garantiza seguridad futura. Nuevas tecnologías pueden volver obsoletos conocimientos antes valorados, al mismo tiempo, surgen oportunidades inéditas para quienes logran adaptarse. Esto genera beneficios para algunos sectores y exclusión para otros, la desigualdad tecnológica se traduce en desigualdad ocupacional, el trabajo cambia junto con la innovación global, adaptarse se vuelve casi obligatorio.

No obstante, las trayectorias laborales contemporáneas combinan movilidad, incertidumbre y una necesidad continua de adaptación frente a cambios económicos y tecnológicos, diversos enfoques advierten la expansión de la precariedad y, al mismo tiempo, destacan la centralidad creciente del conocimiento y de las redes digitales en el acceso al empleo. Estas perspectivas permiten comprender por qué muchas carreras dejaron de ser lineales, estables y previsibles como en etapas anteriores, hoy son más frecuentes los cambios de ocupación, los contratos temporales y los procesos constantes de reconversión profesional.

En síntesis, el desafío actual consiste en construir sistemas de protección social compatibles con mercados laborales flexibles y dinámicos, sin abandonar la seguridad de los trabajadores, también resulta necesario garantizar formación continua accesible para distintos grupos sociales, de modo que más personas puedan responder a nuevas exigencias productivas. El trabajo seguirá transformándose durante las próximas décadas bajo el impacto de la innovación tecnológica y de nuevas formas organizativas, analizar estas trayectorias resulta sociológicamente indispensable, ya que las vidas personales continúan organizándose en gran medida alrededor del empleo.

Marco legal

1. Código del Trabajo

El Código del Trabajo del Ecuador constituye la principal normativa que regula las relaciones laborales en el país y establece los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores. Su finalidad es garantizar condiciones laborales justas, promover la igualdad de oportunidades y proteger la dignidad de las personas en el ejercicio de sus actividades profesionales. En el contexto de la inserción laboral de los sociólogos graduados, esta legislación resulta fundamental porque determina los principios que deben regir el acceso al empleo, la estabilidad laboral y el respeto de los derechos adquiridos. Asimismo, el Código fomenta la eliminación de prácticas discriminatorias durante los procesos de contratación y promueve un ambiente de trabajo basado en la equidad y el respeto. Estas disposiciones permiten comprender el marco jurídico que regula las oportunidades de empleo para los profesionales dentro de las instituciones públicas y privadas, garantizando que el acceso al trabajo se realice bajo criterios de igualdad y transparencia.

El República del Ecuador (2024) establece que "el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía" (art. 2). Esta disposición reconoce que el trabajo no solo representa una actividad destinada a obtener ingresos, sino también un elemento esencial para el desarrollo humano y la integración de las personas en la sociedad. Desde esta perspectiva, la inserción laboral de los profesionales en Sociología adquiere una importancia significativa, ya que el acceso a un empleo digno contribuye al fortalecimiento de sus capacidades, al reconocimiento de su profesión y al desarrollo social del país.

De igual manera, la normativa laboral protege el principio de igualdad en el acceso al empleo y prohíbe cualquier forma de discriminación relacionada con el sexo, la edad, la condición social, la etnia o cualquier otra característica personal. Estas garantías buscan que los procesos de contratación se desarrollen bajo criterios objetivos basados en el mérito y las competencias profesionales. Para los sociólogos graduados, este principio resulta indispensable debido a que muchas veces enfrentan dificultades para acceder a plazas laborales relacionadas con su perfil profesional. En consecuencia, el cumplimiento

de esta normativa favorece la construcción de escenarios laborales más inclusivos y fortalece las oportunidades de desarrollo profesional dentro del sector público.

Asimismo, el Código del Trabajo reconoce diversos derechos relacionados con la estabilidad laboral, la remuneración justa, la seguridad social y la protección frente a despidos injustificados. Estas garantías buscan asegurar que el trabajador desempeñe sus funciones en condiciones dignas y con el respaldo de un sistema jurídico que proteja sus intereses. La existencia de estos derechos constituye un elemento clave para analizar las expectativas laborales de los profesionales universitarios, ya que la estabilidad en el empleo influye directamente en su bienestar económico, su crecimiento profesional y su calidad de vida. En este sentido, el marco legal proporciona las bases necesarias para comprender las condiciones bajo las cuales se desarrolla el ejercicio profesional de los sociólogos en el Ecuador.

2. Reglamento de Régimen Académico (RRA)

El Reglamento de Régimen Académico emitido por el Consejo de Educación Superior establece las normas que orientan la organización de los procesos formativos en las instituciones de educación superior del Ecuador. Su propósito es garantizar una formación integral que responda a las necesidades del contexto social, científico y productivo del país. Dentro de este reglamento se promueve el fortalecimiento de competencias profesionales, el desarrollo de capacidades investigativas, la vinculación con la sociedad y la realización de prácticas preprofesionales como componentes esenciales de la formación universitaria. Estos elementos resultan fundamentales para facilitar la inserción laboral de los futuros profesionales y mejorar sus posibilidades de desempeño en diferentes ámbitos institucionales.

El Consejo de Educación Superior, (2023) señala que "los resultados de aprendizaje responderán al perfil de egreso establecido por cada carrera o programa" (art. 67). Esta disposición evidencia que la formación universitaria debe orientarse al desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias que permitan a los estudiantes responder adecuadamente a las demandas del mercado laboral. En consecuencia, los programas académicos tienen la responsabilidad de preparar profesionales capaces de

enfrentar los desafíos sociales y laborales mediante una formación pertinente, actualizada y vinculada con la realidad nacional.

Además, el Reglamento destaca la importancia de las prácticas preprofesionales y de la vinculación con la sociedad como espacios donde los estudiantes aplican los conocimientos adquiridos durante su formación académica. Estas experiencias permiten fortalecer las competencias profesionales, desarrollar habilidades para el trabajo en equipo, mejorar la capacidad de análisis e incrementar la experiencia práctica antes de culminar los estudios universitarios. Para los graduados en Sociología, estos procesos representan una oportunidad para establecer vínculos con instituciones públicas y privadas, ampliar sus posibilidades de empleo y demostrar las capacidades adquiridas durante su formación profesional.

Finalmente, el Reglamento de Régimen Académico impulsa el mejoramiento continuo de la calidad educativa mediante procesos permanentes de evaluación, innovación curricular y actualización de los perfiles profesionales. Estas acciones buscan que las universidades formen profesionales capaces de responder a las transformaciones económicas, sociales y culturales del país. En el caso de la carrera de Sociología, la actualización permanente del currículo permite fortalecer competencias relacionadas con la investigación social, el análisis de políticas públicas, la planificación territorial y la gestión de proyectos sociales, favoreciendo una mejor inserción laboral y una mayor contribución al desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

Capítulo III – Metodología

3.1 Método de la investigación

La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque cualitativo, ya que busca comprender las trayectorias de inserción laboral en el sector público y las expectativas profesionales de los sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2025 a partir de sus experiencias, percepciones y opiniones. Para la recolección de información se utilizará la técnica de la entrevista, la cual permitirá obtener relatos detallados sobre los procesos de acceso al empleo, las dificultades enfrentadas durante su inserción laboral, las oportunidades encontradas en el ámbito profesional y las expectativas que mantienen respecto a su futuro laboral y así vemos como el propósito de esta investigación es obtener una comprensión más profunda de las experiencias de los participantes e identificar aspectos importantes que no pueden entenderse basándose únicamente en datos estadísticos ya que la información obtenida será analizada y explicada sistemáticamente, aclarando las categorías, modelos y significados relacionados con la realidad de la tesis ya que así mismo esta investigación contribuirá a una comprensión más amplia de las experiencias profesionales de los científicos sociales en el sector público y los factores que influyen en sus trayectorias y aspiraciones profesionales.

3.2 Tipo de Investigación

La investigación se de tipo descriptivo en la cual, según Sampieri (2014) “los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características de un fenómeno” (p. 92). Nos da a entender que el tipo de investigación descriptiva pretende caracterizar las trayectorias de inserción laboral y las expectativas profesionales de los sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar. Será descriptiva porque permitirá detallar las condiciones en que los graduados acceden al sector público, el tiempo que tardan en encontrar empleo, las funciones que desempeñan y el nivel de satisfacción que mantienen con su trabajo. También permitirá conocer las aspiraciones profesionales que poseen después de graduarse. Será de campo porque la información se obtendrá directamente de los participantes mediante instrumentos diseñados para la investigación. La información no se obtendrá únicamente de fuentes bibliográficas o documentales. Por lo tanto, el estudio describirá la situación tal como ocurre dentro del contexto analizado.

Según el tipo de datos empleados, será en método de enfoque cualitativo permitirá comprender e interpretar las experiencias, percepciones y expectativas profesionales de los sociólogos graduados a partir de sus relatos y vivencias. Este enfoque facilitará el análisis de las narrativas sociales y de los significados que los participantes atribuyen a sus trayectorias de inserción laboral. Según el grado de manipulación de variables, el estudio será no experimental, ya que no se alterarán las variables ni se manipularán las condiciones de los participantes. Los fenómenos serán observados en su contexto natural y analizados tal como se presentan en la realidad social. Además, la investigación se desarrollará bajo un método inductivo, debido a que partirá de casos particulares y experiencias concretas para construir interpretaciones generales sobre la inserción laboral de los sociólogos.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de información se utilizarán técnica de la entrevista estructurada, con el objetivo de profundizar en las experiencias y percepciones de los graduados sobre su trayectoria laboral en el sector público ya que esta herramienta será una guía de entrevista que incluye preguntas abiertas que le permitirán comprender los desafíos laborales, las habilidades técnicas y las expectativas futuras y así de igual manera vemos que utilizará el software ATLAS, que es una herramienta de apoyo a la codificación, organización y análisis de la información obtenida de las entrevistas y así poder darle uso a esta técnica con la cual nos proporcionará información sobre las experiencias y opiniones de los participantes ya que también las entrevistas serán grabadas y luego transcritas para su análisis e interpretación ya que así la información recibida se agrupará en categorías temáticas relacionadas con el empleo, la formación y las expectativas profesionales y también ver que este método también facilitará la comprensión del significado y la valoración que los sociólogos atribuyen a sus experiencias profesionales.

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Los criterios de inclusión

- Sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2025.
- Profesionales que residan en la provincia de Bolívar.
- Sociólogos que se encuentren trabajando en instituciones del sector público.

- Graduados que estén en proceso de inserción laboral en el sector público. 19
- Personas que acepten participar voluntariamente en la investigación.
- Participantes que completen correctamente los instrumentos de recolección de

Criterio de exclusión

- Sociólogos que no sean graduados de la Universidad Estatal de Bolívar. • Graduados en años distintos al 2025.
- Profesionales que no residan en la provincia de Bolívar ni trabajen en instituciones públicas de la misma.
- Sociólogos que se encuentren laborando exclusivamente en el sector privado o en actividades independientes.
- Personas que no deseen participar voluntariamente en la investigación o no firmen el consentimiento informado.
- Encuestados que proporcionen información incompleta o inconsistente en los instrumentos de recolección de datos.

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

La población de estudio está conformada por los sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar que han desarrollado o desarrollan actividades laborales en instituciones del sector público durante el año 2025 ya que este grupo constituye la unidad de análisis de la investigación, debido a que posee experiencias relacionadas con los procesos de inserción laboral y desarrollo profesional ya que esta población seleccionada nos permite obtener información actualizada sobre oportunidades laborales, condiciones laborales y expectativas profesionales de los egresados y así podemos ver que su participación es necesaria para comprender las dinámicas que influyen en la práctica de la sociología profesional en las organizaciones públicas ya que la información proporcionada por los participantes contribuirá a lograr los objetivos del estudio.

3.5.2 Muestra

La muestra estará integrada por 7 sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar que mantienen o han mantenido vinculación laboral con el sector público. La

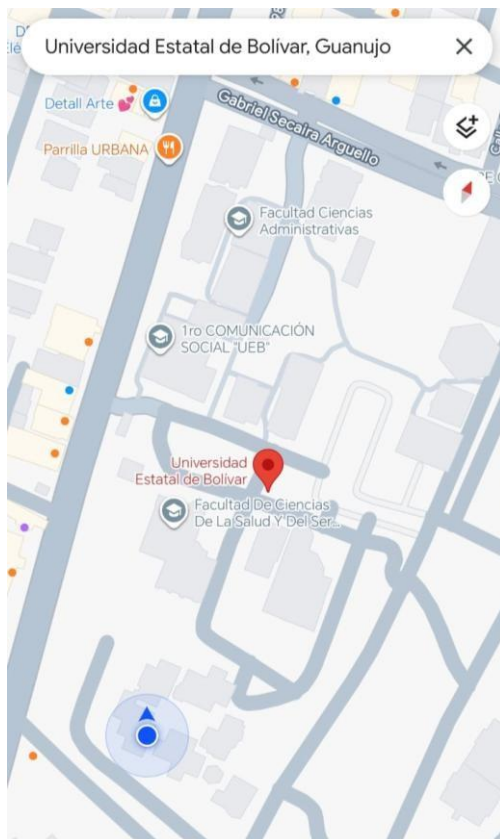
selección de los participantes se realizará mediante un muestreo intencional, considerando su disponibilidad y experiencia en el tema de investigación. Debido a que el estudio posee un enfoque cualitativo, no se aplicará ninguna fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra. La elección de los entrevistados responde a la necesidad de obtener información detallada y significativa sobre sus trayectorias laborales y expectativas profesionales. Los participantes aportarán experiencias diversas que permitirán comprender de manera más amplia el fenómeno objeto de estudio y enriquecer el análisis de los resultados obtenidos.

3.6 Localización geográfica del estudio

La presente investigación se desarrollará en la Universidad Estatal de Bolívar, institución de educación superior ubicada en la ciudad de Guaranda la misma que pertenece a la capital de la provincia de Bolívar y así mismo vemos que la universidad está ubicada en la región interandina del Ecuador y es uno de los principales centros de educación académica de la provincia, contribuyendo al desarrollo educativo, científico y social de la región y así también cabe mencionar que esta institución forma especialistas en diversas áreas del conocimiento, incluida la sociología, cuyos egresados fueron objeto de la encuesta ya que también la investigación se centrará en los científicos sociales que se graduarán en 2025, teniendo en cuenta su experiencia laboral en el sector público y sus expectativas profesionales pudiendo así ver que la elección de este espacio geográfico corresponde a la relevancia del tema y la accesibilidad de los participantes en la recolección de información a través de entrevistas.

Figura 1

Universidad Estatal De Bolívar



Nota: Imagen capturada de Google Maps de la ubicación exacta de la Universidad estatal De Bolívar

Capítulo IV – Resultados y discusión

4.1 Resultados

Para el desarrollo de la presente investigación titulada Trayectorias de inserción laboral en el sector público y expectativas profesionales de sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, 2025,

Se establecieron nueve categorías principales de análisis: 1. Inserción laboral en el sector público, 2. Proyección futura y desarrollo profesional, 3. Expectativas profesionales, 4. Formación académica universitaria, 5. Trayectorias profesionales, 6. Mercado laboral público, 7. Identidad profesional del sociólogo, 8. Desigualdad laboral 9. Condiciones laborales.

A partir de estas categorías se elaboró una guía de entrevista estructurada dirigida a sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar con lo cual cabe mencionar que el propósito de las entrevistas fue conocer el proceso de acceso al empleo en el sector público, la experiencia profesional adquirida durante su labor profesional, los desafíos y oportunidades que enfrentan en el mercado laboral, así como las expectativas relacionadas con su desarrollo profesional ya que así también se consideran aspectos relacionados con la educación superior, la identidad profesional de los sociólogos y las condiciones laborales en las agencias gubernamentales.

En el estudio participaron un total de siete informantes ya que cabe mencionar que todos ellos egresados del Departamento de Sociología de la Universidad Estatal de Bolívar y con experiencia laboral en el sector público con lo cual los participantes fueron seleccionados mediante muestreo intencional basado en criterios de accesibilidad, accesibilidad y relevancia para los objetivos del estudio ya que también las diversas experiencias de los entrevistados permitieron una comprensión más amplia de las trayectorias laborales y las expectativas profesionales de los graduados en sociología.

También la información recopilada durante el trabajo de campo se recopila de acuerdo con los principios éticos de la investigación social también cabe mencionar que antes de empezar la entrevista se informó a los participantes sobre el propósito del estudio, su carácter académico y cómo se utilizaría la información obtenida ya que así

toco decirles que se le garantizó el carácter voluntario de la participación, la confidencialidad de los datos y el anonimato de los encuestados ya que fueron siete participantes aceptaron colaborar libremente en la investigación, compartiendo sus experiencias y observaciones sobre la realidad del trabajo de los sociólogos en el sector público, haciendo un aporte significativo al desarrollo de la investigación.

Tabla 1.

Informe general de las participantes

Entrevistada	Datos Generales
 gg Ana Lucia Arroba Santiana	Mujer mestiza de 26 años, oriunda de la parroquia Pilahuín, cantón Ambato. Es Licenciada en Socióloga graduada de la Universidad Estatal de Bolívar la preparación se centra en examinar la coyuntura social y el trabajo con grupos vulnerables.. En el ámbito profesional, se desempeñó como Educadora de Centro de Desarrollo Infantil (CDI) en la Fundación Suyay Ñan y como Facilitadora de Discapacidad en la modalidad Atención en el Hogar y la Comunidad en la Fundación de Desarrollo Camino al Futuro, ambas instituciones en convenio con el actual Ministerio de Desarrollo Humano. Su labor estuvo enfocada en la atención integral, el acompañamiento familiar y la promoción de la inclusión social. Se caracteriza por su compromiso, responsabilidad y vocación de servicio, contribuyendo al bienestar y desarrollo de

	las personas y comunidades con las que trabaja
--	--

Entrevistada	Datos Generales
 Allison Camila Vásquez Aldaz	Mujer de 25 años de edad, residente en la ciudad de Zamora y oriunda de la parroquia Zamora, cantón Zamora, provincia de Zamora Chinchipe, forma parte de una nueva generación de profesionales comprometidos con el desarrollo educativo y social de su territorio. Cabe mencionar que en el ámbito académico recibió su título de licenciatura en sociología de la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2024 y así durante todos sus estudios en la universidad le permitieron adquirir habilidades y conocimientos enfocados en el análisis de realidades sociales, la investigación y el trabajo con organizaciones y comunidades. También en la actualidad ella se desempeña como docente en la Unidad Educativa 12 de febrero la cual esa institución forma parte del Ministerio de Educación (MINEDUC). Desde este espacio se contribuye al proceso educativo y de aprendizaje de niños y jóvenes, fortaleciendo el sistema educativo local.

Entrevistada	Datos Generales
 Betty Johana Reinoso Farinando	Mujer de 25 años de edad, que se identifica con el género femenino. Actualmente reside en la ciudad de Guayaquil y mantiene estado civil soltera. Obtuvo su título de Licenciada en el año 2024. En la actualidad se desempeña profesionalmente como docente invitada en la Escuela Superior Politécnica del Litoral, institución perteneciente al sector público, donde además cumple funciones como técnica del programa de diversidad étnica. Respecto a su trayectoria laboral, señala que esta constituye su primera experiencia profesional formal posterior a su graduación, acumulando aproximadamente cuatro meses de experiencia laboral.

Entrevistado	Datos Generales
	Hombre, 30 años, raíces indígenas de la cultura Puruha, Amazónico de corazón ya que crecí y estudié mi bachillerato en pastaza ciudad de puyo a lo cual le he tomado mucho amor a la Amazonia y estado comprometido con los derechos de los pueblos y nacionalidades de la Amazonia. Soy licenciado en Sociología formado en la Universidad estatal de Bolívar, actualmente me encuentro laborando en una microempresa de lácteos en el área de

 Wilmer Paúl Martínez Telenchano	producción. También me encuentro haciendo un voluntariado en la red mundial de jóvenes políticos, de pastaza desempeñándome como coordinador provincial de cultura organizacional, además que me he estado desarrollando como entrenador personal empírico, a esto lo he tomado como mi emprendimiento, además que como miembro activo de la Redmun Pastaza estado participando en gestión social en beneficio de las personas más necesitadas en territorio, además de ser partícipe de proyectos que tengan impacto a favor de los derechos amazónico
---	--

Entrevistado	Datos Generales
 Carlos Alberto Estrada Uchumano	El 3 de marzo del año 2016, un hombre de 34 años que vive en la parroquia de San José, cantón de Chimbo, provincia de Bolívar, obtuvo su licenciatura en sociología. En el Ministerio de Economía e Inclusión Social (MIES) trabaja hoy en día como Administrador de Desarrollo Público. A lo largo de su carrera ha trabajado como coordinador en proyectos enfocados en brindar atención a grupos poblacionales vulnerables y como técnico territorial. Ha adquirido alrededor de cinco años de experiencia en el sector público, sobre todo

	en términos del desarrollo social y humano.
--	---

Entrevistado	Datos Generales
 Maria Esperanza De la Cruz Borbor	Mujer profesional graduada en Sociología. Finalizó sus estudios universitarios en el año 2023 y obtuvo su título profesional en enero de 2024. Su formación académica le ha permitido desarrollar conocimientos y competencias en el análisis de problemáticas sociales, investigación y gestión de procesos comunitarios. Actualmente forma parte del grupo de profesionales graduados cuya trayectoria laboral y expectativas profesionales son objeto de estudio dentro de la presente investigación.

Entrevistada	Datos Generales
	Mujer 27 años, es socióloga y cuenta con una Maestría en Gestión Educativa. Inició su trayectoria profesional en el ámbito de la



Laura Mercedes Jiménez Vega

educación privada, desempeñándose en procesos de formación y gestión educativa. Posteriormente, en el sector público asumió el cargo de Presidenta de la Junta Provincial Electoral de Orellana en el periodo de elecciones Generales 2025. Actualmente se desempeña en actividades de capacitación y formación profesional.

Nota: Elaboración propia, las fotografías se presentan con el consentimiento de los entrevistados

4.2. Resultados de la aplicación de categorías

4.2.1 Categoría 1 Inserción laboral en el sector público

Subcategoría 1: Acceso al primer empleo.

El acceso al primer empleo profesional representa una de las etapas más importantes dentro de las trayectorias laborales de los sociólogos graduados, debido a que marca el inicio de su experiencia en el mercado laboral y la aplicación de los conocimientos adquiridos durante su formación universitaria, el capital social, entendido como las redes de relaciones y contactos que posee una persona, puede influir significativamente en las oportunidades de acceso al empleo. Esta realidad es debido a que “empezar a dialogar más con nuevas personas” (A. Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en la cual es te fue un factor determinante para obtener su primer trabajo, esta experiencia refleja cómo la construcción de relaciones profesionales puede facilitar la inserción laboral, especialmente en contextos donde las oportunidades son limitadas y la visibilidad profesional adquiere gran relevancia.

El acceso al empleo en el sector público ha estado condicionado por diversos factores relacionados con la formación académica, la experiencia laboral y los mecanismos de selección institucional. En la actualidad, el nivel de formación constituye uno de los requisitos más valorados dentro de los procesos de contratación, en la cual se puede entender que “el factor principal fue el título para poder ingresar algún trabajo” (A. Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) para así lograr una incorporación laboral, la importancia que las instituciones otorgan a las credenciales académicas como mecanismo de validación profesional ya que cabe mencionar que esto también deja claro que la obtención de un título universitario sigue siendo un elemento esencial para acceder a determinados puestos en el sector público, especialmente cuando existe un vínculo entre la educación y las funciones requeridas.

También puedo decir que los diversos estudios sobre empleo enfatizan que la experiencia previa no siempre se limita al lugar de trabajo formal sino que también incluye actividades sociales, comunitarias y organizativas destinadas a mejorar las habilidades laborales ya que podemos que “las redes de apoyo que uno se ha ido construyendo” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) esto refleja que las experiencias adquiridas durante la trayectoria académica y la participación en espacios sociales pueden convertirse en recursos valiosos para acceder al empleo. Además, demuestra que las habilidades desarrolladas fuera de los escenarios laborales tradicionales también son consideradas dentro de ciertos procesos de selección y valoración profesional.

Desde la perspectiva institucional, la experiencia laboral continúa siendo uno de los principales criterios exigidos para acceder a cargos públicos. Esta condición ha sido históricamente cuestionada por los profesionales recién graduados, quienes enfrentan dificultades para adquirir experiencia si previamente no han tenido oportunidades laborales, en relación con esto, “lo primordial es que te solicitan que tengas la experiencia requerida” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) de esta manera se evidente que una de las principales barreras de acceso al empleo profesional, ya que la experiencia se convierte en un requisito indispensable incluso para quienes buscan su primera oportunidad laboral. Como resultado, muchos graduados encuentran obstáculos para insertarse de manera inmediata en el mercado de trabajo.

La literatura sociológica señala que el reconocimiento social y la participación comunitaria pueden constituirse en mecanismos de legitimación profesional, respecto a

esta situación, por consiguiente “el reconocimiento del trabajo social realizado fue un factor importante” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en este sentido el compromiso con actividades comunitarias y el trabajo desarrollado en beneficio de la sociedad pueden generar reconocimiento institucional y abrir oportunidades laborales. Además, pone en evidencia que, en determinados contextos, la valoración de la trayectoria social puede tener un peso similar o incluso superior a otros factores tradicionalmente considerados en los procesos de contratación.

Subcategoría2: Experiencia profesional inicial

La experiencia profesional inicial constituye uno de los factores más relevantes en los procesos de inserción laboral, ya que representa el conjunto de conocimientos prácticos y habilidades que los individuos adquieren antes de acceder a un empleo formal. la experiencia acumulada incrementa las posibilidades de empleabilidad y adaptación al mercado laboral. Sin embargo, los testimonios obtenidos evidencian que muchos sociólogos graduados iniciaron su trayectoria profesional sin experiencia formal relacionada con su carrera, frente a esta realidad “trabajar como ayudante de profesores” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto antes de obtener un empleo estable, esta situación refleja que los trabajos informales pueden convertirse en espacios de aprendizaje donde se desarrollan competencias transferibles al ámbito profesional. Aunque estas experiencias no siempre son reconocidas formalmente, contribuyen a fortalecer capacidades que posteriormente facilitan el acceso a oportunidades laborales más estables.

Los recién graduados han enfrentado dificultades para incorporarse al mercado laboral debido a la exigencia de experiencia previa por parte de los empleadores que ingresan al ámbito público, en este sentido un claro ejemplo será que “sin ninguna experiencia previa” (A. Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) lo cual considero que la formación académica y las exigencias prácticas del mercado laboral hay que reconoce que muchos conocimientos requeridos en el trabajo no fueron abordados durante su proceso universitario, lo que evidencia la necesidad de fortalecer espacios de práctica profesional que permitan una transición más efectiva entre la educación superior y el empleo.

Por otra parte, diversas investigaciones sostienen que la experiencia profesional no se limita únicamente a los espacios laborales formales, sino que también incluye

actividades de participación social, comunitaria y organizativa, no obstante “las redes de apoyo que uno se ha ido construyendo” (B. Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en función de lo expuesto a más decir contribuye a una incorporación laboral la participación en organizaciones sociales y actividades de activismo puede generar aprendizajes significativos y fortalecer competencias valoradas por las instituciones. Asimismo, evidencia la importancia de las relaciones sociales como recursos que facilitan el acceso al empleo, especialmente en contextos donde las oportunidades laborales son reducidas.

Los resultados también muestran que algunos graduados iniciaron su vida profesional únicas en este texto “teoría que había adquirido dentro de la universidad” (W. Martínez. comunicación personal, 30 de mayo de 2026) a partir de ello el único recurso con el que cuentan al comenzar a trabajar la inserción laboral representa un proceso de aprendizaje continuo donde los profesionales desarrollan nuevas capacidades a partir de la práctica cotidiana. Además, pone de manifiesto la importancia de complementar la formación teórica con experiencias que permitan fortalecer las habilidades requeridas en el desempeño profesional.

Las dificultades para acceder al primer empleo constituyen una realidad compartida, una profesional expresó que “logré incorporarme laboralmente varios años después” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en la cual existe muchas barreras existentes en el mercado laboral para los sociólogos recién graduados y demuestra que la obtención de un título universitario no garantiza una inserción inmediata en el empleo, asimismo, permite identificar la necesidad de generar mayores oportunidades laborales y mecanismos de apoyo que faciliten la transición de los graduados hacia el ejercicio profesional.

Subcategoría3: Procesos de contratación pública

Los procesos de contratación pública constituyen mecanismos mediante los cuales las instituciones seleccionan al personal que ocupará diferentes cargos dentro de la administración estatal. Desde una perspectiva normativa, estos procesos deben fundamentarse en principios de transparencia, igualdad de oportunidades y meritocracia. No obstante, los testimonios obtenidos revelan percepciones críticas respecto a su funcionamiento, ante esta circunstancia “sí tiene mucho que ver el ámbito político” (A. Arroba. comunicación personal. 30 de mayo de 2026) por tanto los procesos de

contratación, en determinados contextos, factores ajenos a las competencias profesionales pueden influir en la selección de personal, como consecuencia, se genera una percepción de desigualdad que afecta la confianza de los profesionales en los mecanismos institucionales de acceso al empleo público.

Diversos estudios sobre gestión pública han señalado que la falta de transparencia en algunos procesos de selección puede generar desconfianza entre los postulantes. Esta situación también aparece reflejada un comentario “se considera que son irregulares” (A. Vásquez. comunicación personal. 30 de mayo de 2026) en efecto la incertidumbre respecto a la objetividad de ciertos concursos y procedimientos de contratación, esta situación puede afectar las expectativas de los profesionales y disminuir su motivación para participar en futuras convocatorias, especialmente cuando consideran que las decisiones ya están previamente definidas.

Desde otra perspectiva, la experiencia práctica y la participación social son elementos altamente valorados en determinadas instituciones públicas. Una profesional señaló que “lo que me ha ayudado para ser contratada fue su experiencia de trabajo con grupos sociales” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por la cual ciertas entidades reconocen las competencias adquiridas a través de la participación comunitaria y el trabajo social. Asimismo, evidencia que la experiencia práctica puede convertirse en un criterio determinante para acceder a cargos relacionados con la intervención social y el trabajo comunitario.

Por otro lado, los procesos de contratación con prácticas de favoritismo. Un claro ejemplo sería de un profesional que dio a entender que “la corrupción siempre está dentro del sistema” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto la existencia de cuestionamientos sobre la equidad en los procesos de selección dentro de algunas instituciones públicas, las evidencia que ciertos profesionales consideran que los méritos académicos y la experiencia laboral no siempre son suficientes para acceder a un empleo cuando existen factores externos que condicionan las decisiones institucionales.

Sin embargo, no todas las experiencias recogidas presentan una valoración negativa de los procesos de contratación pública. Si no que también hay “procesos de contratación se han desarrollado de manera adecuada” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) no obstante, también el desconocimiento existente sobre las competencias y funciones de los sociólogos dentro de algunas instituciones. Este testimonio permite identificar avances en el reconocimiento profesional de la sociología

dentro del sector público, aunque todavía persisten desafíos relacionados con la visibilización de la profesión y el fortalecimiento de espacios laborales específicos para estos profesionales.

4.2.2. Categoría 2: Proyección futura y desarrollo profesional,

Subcategoría 1: Estudios de posgrado

Los estudios de posgrado son considerados un mecanismo de especialización y fortalecimiento de competencias profesionales que permiten a los graduados ampliar sus conocimientos y mejorar sus posibilidades de inserción y crecimiento laboral. Desde la teoría del capital humano, la inversión en educación incrementa las capacidades productivas de los individuos y favorece su competitividad en el mercado laboral. Sin embargo, los testimonios recogidos muestran que los participantes no perciben el posgrado como el único factor determinante para el éxito profesional, se puede llegar a decir que “va a sumar más su experiencia laboral que su récord académico” (A. Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto la formación académica avanzada es valorada, la experiencia práctica continúa siendo un elemento central en los procesos de desarrollo profesional y acceso a mejores oportunidades laborales.

En determinados campos laborales, los estudios de posgrado se convierten en un requisito indispensable para acceder a cargos de mayor estabilidad y jerarquía. Esta realidad se refleja en un testimonio de un profesional “necesito tener un posgrado en educación para obtener un nombramiento dentro de su área de trabajo” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto la importancia de los estudios de cuarto nivel depende en gran medida del contexto institucional y de las exigencias específicas de cada profesión. En consecuencia, el posgrado puede representar una herramienta estratégica para alcanzar metas laborales concretas y fortalecer el perfil profesional frente a las demandas del mercado.

Por otra parte, algunos entrevistados consideran que la formación de posgrado debe estar acompañada por experiencias prácticas y por una definición clara de los intereses profesionales, un claro ejemplo sería de un profesional “el posgrado siempre va a ser un plus adicional” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) esta opción demuestra que la educación avanzada es percibida como un complemento importante dentro de la trayectoria profesional, pero no como una garantía automática de

empleo. el testimonio enfatiza la necesidad de que los programas de formación fortalezcan tanto los conocimientos teóricos como las competencias prácticas requeridas en el ejercicio profesional.

Los resultados también muestran que los estudios de posgrado son valorados por su contribución al desarrollo personal y a la actualización permanente de conocimientos desde esa perspectiva “seguir auto educándote constituye un aspecto fundamental para el crecimiento profesional” (W. Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto los planteamientos de la formación continua, que sostienen que el aprendizaje permanente permite a los profesionales adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos e institucionales. De esta manera, el posgrado no solo amplía conocimientos especializados, sino que también fortalece la capacidad de responder a nuevos desafíos laborales.

Los estudios de posgrado generan beneficios significativos para el desarrollo profesional, aunque también identifican limitaciones relacionadas con el reconocimiento de la profesión, un claro ejemplo sería de un profesional dice que “influyen significativamente en el crecimiento profesional” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto el desconocimiento sobre la Sociología continúa restringiendo ciertas oportunidades laborales. Este hallazgo evidencia que la formación académica avanzada constituye una ventaja competitiva, pero que su impacto depende también del reconocimiento institucional y social de las competencias que poseen los sociólogos dentro del mercado laboral.

Subcategoría 3: Emprendimiento profesional

El emprendimiento profesional ha adquirido relevancia en los últimos años como una alternativa frente a las limitadas oportunidades de empleo formal y las transformaciones del mercado laboral. Desde una perspectiva sociológica, el emprendimiento puede entenderse como una estrategia mediante la cual los individuos generan sus propias oportunidades económicas y profesionales. No obstante, “hay que tener suerte para que un emprendimiento funcione adecuadamente” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto, la incertidumbre que acompaña a muchos proyectos emprendedores y la necesidad de contar con recursos económicos previos que permitan sostenerlos durante sus primeras etapas de desarrollo.

Las actuales condiciones laborales del país también influyen en la valoración del emprendimiento como mecanismo de generación de ingresos en la cual “estamos escasos de empleo” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) la percepción de precariedad laboral que enfrentan numerosos profesionales y explica por qué muchas personas recurren al emprendimiento como una alternativa complementaria a sus actividades laborales, asimismo, el relato destaca que los emprendimientos pueden contribuir no solo al bienestar individual, sino también al desarrollo económico y social de las comunidades donde se implementan.

También vemos que otro aspecto es que los resultados muestran que la sociología tiene un amplio potencial para desarrollar iniciativas profesionales propias, con “muchas posibilidades de aplicación del conocimiento sociológico” (S. Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) con lo cual identificamos y observamos que los sociólogos tienen habilidades que pueden utilizarse en proyectos sociales, comunitarios y regionales ya que también señaló que el desconocimiento sobre la profesión sigue limitando el crecimiento de este tipo de iniciativas, destacando la necesidad de aumentar la aceptación social de la disciplina.

Subcategoría 3: Metas profesionales a largo plazo

Las metas profesionales constituyen objetivos que orientan las decisiones y acciones de los individuos a lo largo de su trayectoria laboral. Desde la teoría de la motivación y el desarrollo profesional, estas metas se encuentran influenciadas por factores económicos, personales y sociales. en este contexto, “la estabilidad económica es uno de los elementos más importantes para alcanzar sus objetivos futuros” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto, este planteamiento evidencia que la seguridad financiera constituye una condición que facilita la planificación profesional y el acceso a nuevas oportunidades de crecimiento y especialización.

La importancia de la resiliencia y la capacidad de adaptación frente a las dificultades presentes en el entorno laboral, “estamos en una carrera de resistencia y fortaleza” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) el cumplimiento de las metas profesionales no depende únicamente de las capacidades técnicas, sino también de habilidades personales que permitan afrontar desafíos, conflictos y cambios constantes dentro del mercado laboral. Asimismo, evidencia que la permanencia en el empleo requiere procesos continuos de aprendizaje y adaptación.

La paciencia es una cualidad fundamental para alcanzar objetivos profesionales a largo plazo, “es la paciencia el factor principal para cumplir sus metas” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) las dificultades existentes en el acceso al empleo y la inestabilidad laboral obligan a los profesionales a desarrollar una actitud perseverante frente a los obstáculos. Además, pone de manifiesto que el crecimiento profesional suele construirse de manera gradual y requiere tiempo para consolidarse.

la formación continua aparece como uno de los factores más relevantes para alcanzar metas profesionales sostenibles. “el compromiso con la formación continua es fundamental para su desarrollo profesional “(C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), esta percepción coincide con las tendencias actuales del mercado laboral, donde la actualización permanente de conocimientos y competencias constituye una condición indispensable para responder a las nuevas demandas sociales e institucionales. Por tanto, el aprendizaje constante se convierte en una herramienta clave para fortalecer la empleabilidad y alcanzar mayores niveles de realización profesional.

4.2.3. Categoría3: Expectativas profesionales,

Subcategoría 1: Crecimiento profesional.

El crecimiento profesional constituye un proceso continuo mediante el cual los individuos fortalecen sus conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de su trayectoria laboral. Desde la teoría del desarrollo profesional, este crecimiento se encuentra relacionado con la capacidad de aprendizaje permanente, la acumulación de experiencia y el compromiso con el desempeño laboral, en relación con ello “la responsabilidad con la que se desempeñan las funciones laborales es el aspecto más importante para alcanzar un crecimiento profesional sostenible” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) lo cual permite influir que la dedicación y la constancia son elementos fundamentales para consolidar una trayectoria laboral estable. Asimismo, demuestra que el crecimiento profesional no depende únicamente de la formación académica, sino también de la manera en que las personas asumen sus responsabilidades dentro de los espacios de trabajo.

La actualización constante de conocimientos es una condición indispensable para responder a las exigencias de un mercado laboral dinámico respecto a esta situación “seguir leyendo, auto educándote como parte de su desarrollo profesional” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto la formación continua permite

ampliar capacidades, fortalecer competencias y generar nuevas oportunidades laborales. Además, evidencia que la participación en proyectos sociales y comunitarios representa un espacio valioso para adquirir experiencia y desarrollar una comprensión más amplia de las problemáticas sociales.

Los resultados también muestran que el crecimiento profesional está vinculado con la disposición para enfrentar nuevos desafíos y ampliar las redes de contacto por ellos un profesional nos dio a entender que “siempre involucrarme en otros espacios” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto la relevancia del capital social en la construcción de trayectorias laborales exitosas. La interacción con personas de diferentes ámbitos favorece el intercambio de conocimientos, la generación de oportunidades y el fortalecimiento de competencias que pueden ser aplicadas en distintos contextos profesionales.

Asimismo, la experiencia laboral aparece como uno de los principales factores asociados al crecimiento profesional. A partir de ello “el conocimiento y la experiencia son fundamentales para desarrollarse laboralmente” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) lo cual considero que los planteamientos que señalan que las competencias profesionales se fortalecen mediante la práctica y la interacción con diversos escenarios laborales. El aprendizaje obtenido a través de la experiencia permite mejorar el desempeño, aumentar la confianza y consolidar habilidades necesarias para asumir mayores responsabilidades dentro de las organizaciones.

La complementariedad entre la formación académica y la experiencia práctica, una participante manifestó que “siempre creo que va a sumar la experiencia” dentro del crecimiento profesional” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto, los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria constituyen una base importante, pero que es la experiencia en territorio y el contacto con las realidades sociales lo que fortalece de manera significativa el perfil profesional. En consecuencia, el crecimiento sostenible se construye mediante la articulación entre teoría, práctica y aprendizaje continuo.

Subcategoría 2: Aspiraciones salariales.

Las aspiraciones salariales forman parte de las expectativas que los profesionales desarrollan respecto a la valoración económica de sus funciones y responsabilidades laborales, desde la teoría de la motivación laboral, la remuneración constituye un factor

que influye en la satisfacción, el compromiso y la permanencia en el empleo valoración positiva de las remuneraciones percibidas dentro del sector público, así como del reconocimiento de horas extras y beneficios laborales. Además, evidencia que las condiciones económicas pueden contribuir a generar satisfacción y estabilidad en el desempeño profesional.

Sin embargo, las percepciones sobre las remuneraciones no son homogéneas, no obstante “no me es suficiente por el costo de vida” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto la satisfacción salarial depende también del contexto económico y de las necesidades personales de cada trabajador, aunque la participante reconoce que su salario es adecuado para una primera experiencia profesional, considera que los gastos asociados a su lugar de residencia limitan su capacidad de cubrir todas sus necesidades. Esta situación pone de manifiesto la relación existente entre salario, costo de vida y bienestar laboral.

Por otra parte, algunos testimonios reflejan percepciones críticas respecto a la valoración económica del trabajo realizado, de acuerdo con un profesional que dio a entender que “muchas personas no valoran tu trabajo” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) de esta manera, las remuneraciones recibidas no siempre corresponden al nivel de responsabilidad o esfuerzo requerido en el desempeño de sus funciones. Asimismo, muestra que los trabajadores que recién ingresan al mercado laboral suelen aceptar condiciones económicas menos favorables con el objetivo de adquirir experiencia y fortalecer su trayectoria profesional.

Los resultados también revelan que las aspiraciones salariales se encuentran estrechamente relacionadas con el reconocimiento institucional de la profesión en este sentido “las expectativas salariales están relacionadas con el reconocimiento de la Sociología” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) de esta manera, la valoración económica del trabajo no depende únicamente de las funciones desempeñadas, sino también del nivel de conocimiento y reconocimiento que las instituciones tienen sobre las competencias profesionales de los sociólogos. En consecuencia, una mayor visibilidad de la profesión podría contribuir al fortalecimiento de las condiciones laborales y salariales de estos profesionales.

Subcategoría 3: Proyección académica.

La proyección académica constituye una dimensión fundamental dentro de las expectativas profesionales de los graduados universitarios, ya que reflejan sus aspiraciones de formación y especialización a futuro. Desde la perspectiva de la educación continua, la actualización permanente de conocimientos favorece el fortalecimiento de competencias y mejora las oportunidades de crecimiento profesional, por ejemplo mencionan que: “sacar mi maestría en torno a eso para fortalecer su trabajo en el área educativa y en proyectos sociales “ (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), por lo que se indica, la formación de posgrado es percibida como una herramienta que permite ampliar conocimientos y mejorar el desempeño profesional.

La especialización académica representa una oportunidad para orientar su trayectoria laboral hacia áreas de mayor interés en este sentido un claro ejemplo sería de un profesional que nos da entender que “introducirme dentro del ámbito de la sociología mediante la maestría que actualmente cursa” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto, la intención de fortalecer sus competencias investigativas y ampliar sus posibilidades de inserción laboral dentro de espacios más relacionados con su formación profesional. Asimismo, evidencia la importancia que los graduados atribuyen a la educación de cuarto nivel como mecanismo para acceder a nuevas oportunidades.

La movilidad académica y la ampliación de redes profesionales. Una participante expresó que su objetivo en relación con ellos “ampliar mi red de contactos y tener la posibilidad de realizar estudios en el exterior” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), por lo tanto, la proyección académica no se limita únicamente a la obtención de títulos, sino que también involucra la construcción de relaciones profesionales y experiencias que contribuyan al desarrollo integral del individuo.

También vemos que ya los encuestados reconocieron que las limitaciones económicas pueden obstaculizar el acceso a procesos especializados ya que podemos poner un claro ejemplo que es “los problemas económicos, los problemas laborales no alcanzan para seguir estudiando” (V. Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), pero enfatizan la importancia de la autoeducación a través de la lectura, la investigación y la participación en proyectos sociales ya que este hallazgo sugiere que incluso cuando existen barreras para acceder a programas formales de posgrado, los profesionales todavía

buscan alternativas que les permitan mantenerse actualizados y ampliar sus oportunidades.

4.2.4. Categoría 4: Formación académica universitaria,

Subcategoría 1: Competencias profesionales.

Las competencias profesionales adquiridas durante la formación universitaria constituyen un elemento fundamental para el desempeño laboral de los sociólogos. Según la sociología de las profesiones, la formación académica proporciona conocimientos teóricos y metodológicos que permiten interpretar las dinámicas sociales y actuar sobre ellas de manera crítica ya que podemos identificar que varios participantes enfatizaron la importancia de las herramientas analíticas desarrolladas a través de su investigación para comprender los problemas sociales que existen en diferentes territorios ya que así vemos la frase que dice “Lo teórico me sirvió bastante para entender y comprender por qué hay esas realidades y llevarlo a la práctica para cambiar esa realidad” (A. Arroba, comunicación personal el 30 de mayo de 2026) ya que podemos que en esta revisión muestra que la educación en sociología aumenta la capacidad de explicar fenómenos sociales y desarrollar acciones encaminadas a cambiar las condiciones de vida de las personas.

Por otra parte, las competencias relacionadas con la investigación social también fueron identificadas como relevantes para el ejercicio profesional. Desde la perspectiva de la formación universitaria, las habilidades investigativas permiten recopilar, analizar e interpretar información para la toma de decisiones en distintos ámbitos laborales. En este sentido, se señaló que: “Recalco mucha metodología de la investigación que nos brindaba la profe Sheila y el trabajo de campo que nos decía el profe Pablo” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026). Esta afirmación refleja que las asignaturas vinculadas a la investigación y la observación social contribuyeron al desarrollo de competencias aplicadas al análisis de la realidad, fortaleciendo la capacidad de los graduados para desenvolverse en escenarios profesionales diversos.

Asimismo, algunos testimonios resaltan la importancia de la capacitación continua como complemento de las competencias adquiridas durante la formación universitaria. Diversos autores sostienen que el aprendizaje permanente favorece la actualización de conocimientos y la adaptación a contextos sociales cambiantes. En este

contexto, se menciona que: “Las capacitaciones son algo importante para tu desarrollo profesional y personal” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), este criterio evidencia que la formación profesional no se limita a los estudios de pregrado, sino que requiere procesos constantes de actualización que permitan fortalecer capacidades y responder a nuevas exigencias laborales.

Las competencias relacionadas con la comprensión de las dinámicas sociales fueron señaladas como una de las fortalezas más importantes de la carrera de Sociología. Estas habilidades permiten interactuar con distintos grupos sociales y comprender las necesidades existentes en cada contexto. Al respecto, se destaca que: “La capacidad de trabajar con la sociedad y comprender las dinámicas sociales” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), este planteamiento demuestra que la formación sociológica proporciona herramientas que facilitan el trabajo con comunidades e instituciones, constituyéndose en un aporte significativo para el desempeño profesional dentro del sector público.

Subcategoría 2: Formación práctica.

Podemos decir que la educación práctica es un elemento importante de la educación superior porque permite combinar conocimientos teóricos con situaciones reales de práctica profesional así también podemos decir que las pasantías académicas la cual es basada en el aprendizaje experiencial, refuerzan las habilidades, capacidades y competencias necesarias para el empleo y también así vemos que algunos egresados señalan limitaciones en el proceso de aprendizaje ya que también es como se muestra en la entrevista que dice “Existen una serie de dificultades organizativas e institucionales que han creado un desfase entre la formación práctica y las exigencias profesionales” (A. Arroba, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) con la cual se da que esta percepción sugiere que la falta de instalaciones de práctica adecuadas puede afectar la transición de la universidad al trabajo.

Algunos estudiantes también admitieron que los conocimientos teóricos adquiridos durante sus estudios contribuyeron a resolver situaciones ocurridas en sus actividades profesionales ya que vemos que la teoría sociológica proporciona un marco conceptual que nos permite explicar los fenómenos políticos y sociales que existen en la realidad ya que de igual mente se menciona que en la entrevista que “El conocimiento

que se adquirió en la universidad me ha ayudado para resolver problemas que han existido dentro de mi comunidad” (A. Vásquez, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) con lo cual cabe mencionar que este testimonio refleja la utilidad de la formación académica para enfrentar problemáticas concretas y fortalecer la capacidad de análisis de los profesionales.

Por otro lado, también se identificaron opiniones críticas respecto a la escasa formación práctica recibida durante la carrera. Algunos graduados consideran que existió una predominancia de contenidos teóricos frente a experiencias de aplicación profesional. Esta situación se evidencia cuando se afirma: “Lo único que sí me ha servido es el trabajo de observación de campo” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), el testimonio permite observar la necesidad de fortalecer actividades prácticas, intercambios académicos y experiencias de campo que contribuyan a una mejor preparación para el mercado laboral.

También cabe recalcar que los otros participantes evaluaron positivamente la práctica adquirida durante sus estudios ya que desde esta perspectiva, las actividades académicas, el liderazgo pedagógico y los procesos interactivos proporcionan herramientas útiles para la práctica profesional así como se dio a conocer en la entrevista con lo estas palabras “La formación que recibí por parte de los profesores fue muy buena y me ha servido bastante en el ámbito laboral” (W. Martínez, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) con lo cual se ve que esta revisión indica que la calidad real de la educación puede variar según las experiencias individuales y el espacio de aprendizaje que utiliza cada estudiante.

Subcategoría 3: Vinculación universidad-empleo.

También podemos ver que al vincular la universidad con el mercado laboral es un factor decisivo para crear condiciones favorables para que los graduados encuentren empleos profesionales ya que los diversos estudios demuestran que la combinación adecuada de preparación académica y requisitos organizativos aumenta la empleabilidad y aumenta las posibilidades de contratación de profesionales ya que podemos ver que también en el campo de la sociología, algunos delegados señalaron dificultades relacionadas con la falta de una comprensión clara de los perfiles profesionales y así como se dio a conocer en la entrevista realizada “Las empresas no saben dónde ubicar a un sociólogo y desde allí nos

comienzan a descartar” (A. Arroba, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) ya que podemos ver que existen dificultades de un reconocimiento en donde no existe muchas oportunidades para los que se acaban de graduar.

También de una manera algo parecida podemos ver que alguna evidencia sugiere que la falta de oportunidades laborales afecta a un segmento importante de profesionales y así vemos que desde el punto de vista laboral, la falta de puestos específicos para los sociólogos conduce al subempleo o a la búsqueda de ocupaciones indirectamente relacionadas con el nivel de estudios alcanzado ya que como se dijo en las entrevistas vemos que “Conozco compañeros que no están ejerciendo su profesión y son muy pocos los que trabajan en algo relacionado” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) esta percepción refleja las dificultades existentes para lograr una inserción laboral acorde con el perfil profesional.

De igual manera, algunos graduados consideran que existe una brecha entre las expectativas generadas durante la formación universitaria y las condiciones reales del mercado laboral. Al respecto se señala que: “Cuando sales de la universidad es como darte un balde de agua fría al saber la realidad que existe” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), este testimonio evidencia que el proceso de transición hacia el empleo suele estar marcado por incertidumbre, tiempos prolongados de búsqueda laboral y limitadas oportunidades para ejercer la profesión de manera específica.

Las universidades deben fortalecer la difusión del perfil profesional del sociólogo dentro de las instituciones públicas y privadas. La literatura sobre empleabilidad señala que la visibilización de competencias contribuye a mejorar el reconocimiento ocupacional de una profesión. En este sentido se destaca que: “Las instituciones tienen desconocimiento sobre el perfil profesional del sociólogo” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), esta apreciación permite concluir que una mayor articulación entre universidad, empleadores y sociedad favorecería la inserción laboral y el aprovechamiento de las competencias desarrolladas durante la formación académica.

4.2.5. Categoría 5: Trayectorias profesionales

Subcategoría1: Movilidad laboral.

La movilidad laboral hace referencia a los cambios y avances que experimentan los profesionales a lo largo de su trayectoria ocupacional. Desde la perspectiva de las trayectorias laborales, el crecimiento profesional está asociado al desarrollo de

habilidades, la adquisición de experiencia y la asunción de nuevas responsabilidades dentro de las organizaciones ya que podemos ver que algunos participantes dieron a conocer sobre el compromiso y responsabilidad han sido puntos clave para poder determinar un buen progreso laboral en su día a día así como se mencionó en la entrevista la frase “He podido asumir mayores responsabilidades dentro de mi trabajo, llegando incluso a coordinar y supervisar equipos de trabajo” (A. Arroba, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) ya que así vemos que esta experiencia muestra que la implementación efectiva de funciones profesionales contribuye a la formación de nuevos roles y al fortalecimiento de las cualidades de liderazgo en las organizaciones.

Asimismo, algunos graduados manifestaron que su trayectoria profesional ha estado marcada por la adaptación a diferentes espacios laborales. Las transformaciones del mercado de trabajo obligan frecuentemente a los profesionales a desempeñarse en áreas distintas a su formación inicial. En este sentido, se señala que: “La situación laboral a nivel nacional no es la mejor y uno debe buscar alternativas para seguir trabajando” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), este criterio evidencia que la movilidad laboral también implica procesos de diversificación ocupacional, donde los sociólogos buscan oportunidades en distintos sectores sin abandonar sus aspiraciones profesionales relacionadas con la disciplina.

Por otra parte, los testimonios reflejan que las primeras experiencias laborales representan espacios importantes de aprendizaje y desarrollo profesional. La literatura sobre inserción laboral sostiene que el empleo inicial permite adquirir conocimientos prácticos y fortalecer competencias necesarias para futuras oportunidades de crecimiento. Al respecto se menciona: “Me han ayudado a llevarme a talleres, eventos, webinars y charlas” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), esta apreciación muestra que la participación en actividades formativas contribuye al fortalecimiento de capacidades y a la construcción de nuevas perspectivas profesionales.

También podemos ver que algunos participantes subrayan que cada experiencia laboral proporciona saberes que impulsan el desarrollo y la promoción profesional con lo cual se pudo identificar como componentes importantes en este proceso ya que la capacidad de adaptación, la atención al público y las destrezas comunicativas ya que fue tal cual se dio a conocer en la entrevista “Pasé de ser secretaria a poder ejercer en distintos ámbitos mi profesión” (W. Martínez, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) ya que podemos ver que esta narración demuestra que la movilidad laboral no solo

conlleva cambios de trabajo, sino también la acumulación de experiencias que consolidan el perfil profesional y expanden las posibilidades a futuro.

Subcategoría 2: Estabilidad laboral.

También podemos decir que la estabilidad laboral es uno de los componentes más relevantes en la carrera profesional ya que es porque nos brinda continuidad en el trabajo y seguridad económica así como también una estabilidad desde la perspectiva de la teoría del mercado laboral, facilita el planeamiento a nivel personal y profesional, lo que posibilita que los empleados establezcan objetivos de largo alcance ya que también vemos como diversos participantes expresaron que la estabilidad sigue siendo escasa en el sector público ya que así vimos en la entrevista que decir que “Actualmente no tengo estabilidad laboral, estoy bajo contrato” (A. Arroba, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) esto que nos dieron a conocer cada uno de los entrevistados es como una duda sobre cada uno de los que se profesionalizan y no consiguen empleo de inmediato.

De igual manera, algunos graduados consideran que las condiciones actuales del empleo público generan escenarios de inestabilidad permanente. La reducción de contratos de larga duración y la predominancia de vínculos temporales afectan la continuidad laboral de los trabajadores. Como se menciona: “Actualmente lo máximo que pueden ofrecer es un año y muchas veces los contratos son de tres o seis meses” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto esta percepción refleja las dificultades existentes para alcanzar seguridad laboral dentro de las instituciones públicas.

Por otro lado, algunos participantes describen una estabilidad relativa, condicionada por la duración de los contratos vigentes y la incertidumbre sobre futuras renovaciones. Esta situación limita la posibilidad de considerar el empleo como una fuente permanente de ingresos. Al respecto se expresa que: “Me siento estable por el momento, pero no tan estable porque no sé si volveré a ser contratada” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) asimismo este criterio demuestra que la estabilidad laboral es percibida como temporal y dependiente de decisiones institucionales externas al trabajador.

No obstante, también se identifican perspectivas que relacionan la estabilidad con el reconocimiento profesional y la valoración de los perfiles académicos. Algunos

entrevistados consideran que las instituciones están comenzando a exigir una mayor correspondencia entre formación y cargo desempeñado. Como se destaca: “Ahora se validan de manera más rigurosa los títulos y perfiles académicos” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) no obstante, esta apreciación sugiere que el reconocimiento de las competencias profesionales puede contribuir progresivamente a mejorar las condiciones de estabilidad laboral para los sociólogos.

Subcategoría 3: Ascenso profesional.

También vemos que el ascenso profesional es cuando una persona llega a ocupar posiciones de mayor responsabilidad en una organización y se considera uno de los indicadores primordiales del crecimiento laboral ya que cabe mencionar que según varias investigaciones acerca del desarrollo profesional, el desempeño, la experiencia y la educación continua afectan directamente las oportunidades de ascenso con lo cual se ve que los resultados de este estudio muestran que muchos de los participantes consideran que la responsabilidad es un componente esencial para llegar a posiciones jerárquicas más altas así como se menciona en las entrevistas que dieron a conocer que “Ser una persona responsable y cumplir con lo que a uno le toca hacer ayuda bastante” (A. Arroba, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) así es como uno da un mejor desempeño y mejor desenvolvimiento sale lo que ayuda a que gane puntos y confianza de tal lugar y poder salir adelante mas superior.

Al ver y hablar de varios testimonios nos subrayan lo importante que es la formación académica para llegar a puestos de mayor jerarquía con lo cual también se basa que puede ser en diversos ámbitos como laborales, especialmente en el educativo, tener títulos de cuarto nivel es visto como un requisito importante ya que así nos dieron a conocer que “Lo principal sería contar con una maestría” (A. Vásquez, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026), la especialización académica continúa siendo valorada como un mecanismo para mejorar las posibilidades de ascenso profesional.

Por otra parte, los participantes también resaltan que los resultados obtenidos en el desempeño laboral constituyen un criterio importante para la promoción dentro de las instituciones. La capacidad de cumplir objetivos y generar impactos positivos fortalece la imagen profesional del trabajador. Como se expresa: “Siempre va a ser primero los

resultados que uno dé en el trabajo que le encomiendan” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) este criterio refleja que la evaluación del desempeño representa un factor determinante para acceder a cargos de mayor responsabilidad.

Algunos entrevistados consideran que la experiencia acumulada a lo largo de la trayectoria laboral favorece el crecimiento profesional. Las vivencias adquiridas permiten desarrollar habilidades técnicas y personales necesarias para asumir nuevos desafíos organizacionales. Al respecto se menciona: “La experiencia y la madurez como persona permiten desarrollar mejor el trabajo” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) esta apreciación evidencia que el ascenso profesional no depende únicamente de la formación académica, sino también de los aprendizajes construidos mediante la práctica y la experiencia laboral.

4.2.6. Categoría 6: Mercado laboral público

Subcategoría 1: Oferta de empleo estatal.

La oferta de empleo en el sector público constituye un elemento clave para comprender los procesos de inserción laboral de los profesionales, ya que refleja la capacidad del Estado para absorber la fuerza laboral formada en las universidades. Desde la teoría del mercado laboral segmentado, se reconoce que no todos los perfiles profesionales tienen las mismas oportunidades de acceso al empleo público, lo que genera desigualdades estructurales así también al ver como tienen una falta de conocimiento es por eso que no hay muchas oportunidades con lo cual ellos nos dicen que: “No nos conocen... son muy pocas las ofertas donde aparece sociólogo” (A, Arroba, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) también se aprecia que todo lo que ahí descuido es que por la falta de conocimiento.

También es importante mencionar que la falta de oportunidad se da por la existencia de muchos profesionales buscando un empleo y así viendo desde la perspectiva de la competencia interprofesional con lo cual esto genera una saturación del mercado laboral público hay que nos dieron a conocer que son: “Somos del área social... psicólogos, trabajadores sociales, todos compitiendo por el mismo puesto” (W. Martínez, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) con lo cual podemos decir que esta afirmación evidencia que la oferta laboral no se distingue con claridad por perfiles, lo cual aumenta la competencia entre oficios semejantes.

Asimismo, se evidencia que la escasa oferta laboral está relacionada con el desconocimiento institucional de las funciones del sociólogo, lo que limita su inclusión en procesos de contratación. Con relación a este aspecto “Muchas instituciones no identifican claramente las áreas en las que un sociólogo puede desempeñarse” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), esto refleja que la baja demanda de sociólogos en el sector público no responde a la falta de capacidad profesional, sino a la débil visibilización de la carrera dentro del aparato estatal.

Subcategoría 2: Competencia profesional.

Al ver como la competencia profesional se da en el ámbito laboral público se entiende como la combinación de capacidades, saberes y condiciones que definen la posibilidad de acceder a un cargo ya que vemos que de acuerdo con la teoría del capital humano y se relaciona la competencia con las capacidades adquiridas, la formación académica y la experiencia en el trabajo ya que es una forma para el sector público se vea que esta competencia también se ve afectada por factores externos y así mismo ver que son tales como las relaciones institucionales y las redes sociales ya que también se identificó que los entrevistados señalan que existe una fuerte competencia entre profesionales del área social. Frente a esta realidad un profesional nos da a entender que “Nos ponen a competir a todos por el mismo puesto... psicólogos, trabajadores sociales y muchos más” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en la cual es evidencia una homogeneización del perfil profesional en los procesos de selección.

Por otra parte, algunos testimonios destacan que la experiencia laboral es uno de los factores más determinantes dentro de la competencia profesional ya que al ver de una manera meteorológica vemos como la sociedad excluye a los profesionales en la rama de la sociología ya que así mismo nos dicen en las entrevistas “Aquí siempre manda la experiencia” (W. Martínez, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) cabe mencionar de igual manera que esta problemática cae para ser un obstáculo al momento de hacer una inserción a los sociólogos algún trabajo.

También vemos como se identifica que las redes de contacto o “conocidos” influyen de manera importante en el acceso al empleo público ya que se ve con lo que introduce elementos de desigualdad en la competencia profesional así como nos dijeron en la entrevista que “El principal aspecto que influye es los conocidos” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) esto evidencia que la competencia

profesional no depende únicamente del mérito académico, sino también de factores relacionales que condicionan las oportunidades laborales.

Subcategoría 3: Demandas institucionales.

Las demandas institucionales hacen referencia a los requisitos y exigencias que las entidades públicas establecen para la contratación de profesionales. Desde la teoría de la burocracia de Weber, estas demandas deberían basarse en criterios técnicos, meritocráticos y objetivos. Sin embargo, en la práctica, los entrevistados señalan que existen brechas entre los requisitos formales y la realidad de contratación. Como se menciona: “Exigen un buen perfil profesional, pero no se lo toman en cuenta” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto los procesos formales de selección y las prácticas reales dentro del sector público.

Por otra parte, los testimonios reflejan que una de las principales exigencias institucionales es la experiencia laboral previa, lo cual representa una barrera para los recién graduados. Desde la teoría de la transición laboral, esto genera un círculo de exclusión, donde no se puede acceder al empleo sin experiencia, pero no se puede obtener experiencia sin empleo. En este sentido, se señala que: “Exigen tres o cuatro años de experiencia laboral” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en la cual una de las principales tensiones del mercado laboral público.

Asimismo, se identifica que las demandas institucionales pueden estar influenciadas por factores informales como el conocimiento personal o redes de contacto, lo que debilita la transparencia en los procesos de selección. Como se menciona: “Sigue siendo más el conocer a la persona que el perfil profesional” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), de esta manera, las exigencias institucionales no siempre se basan en criterios técnicos, sino también en dinámicas informales que afectan la igualdad de oportunidades.

4.2.7. Categoría 7: Identidad profesional del sociólogo

Subcategoría 1: Reconocimiento profesional.

El reconocimiento profesional de la Sociología dentro de las instituciones públicas constituye un factor determinante en la inserción laboral de los graduados, ya que influye directamente en la valoración de sus competencias y funciones. Desde la sociología de

las profesiones, el reconocimiento no solo se expresa en lo simbólico, sino también en la asignación de roles dentro de las estructuras institucionales. En este contexto, varios participantes señalaron que la profesión aún no es plenamente comprendida ni valorada dentro del sector público. Como se menciona: “No nos ven como alguien que pueda saber comunicarse con la gente... no nos vemos valorados” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por consiguiente las persisten representaciones limitadas sobre el rol del sociólogo, lo cual afecta su posicionamiento profesional en el ámbito laboral estatal.

Por otra parte, algunos testimonios muestran que el reconocimiento se asocia principalmente a habilidades comunicativas más que a un rol técnico o especializado. Desde la perspectiva del reconocimiento social del trabajo, esto refleja una reducción del perfil profesional a funciones básicas de interacción social. En este sentido, se señala que: “Por el momento no he recibido ningún reconocimiento como tal más que el poder comunicarme mejor con las personas” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) ya que vemos que el reconocimiento institucional aún es limitado y que la profesión es percibida de manera parcial dentro de las instituciones públicas, lo cual condiciona las trayectorias laborales de los sociólogos.

Al hablar que también se observan transformaciones favorables en la apreciación institucional de la carrera ya que se basa sobre todo en cuanto a la incorporación de perfiles sociales en las regulaciones públicas y así al ver como una manera histórico podemos ver que esto muestra una progresiva apertura del Estado a las profesiones sociales ya que en la entrevista nos mencionaron que “En la actualidad varias instituciones han comenzado a valorar y exigir perfiles específicos” (C. Estrada, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) con lo cual así podemos ver que esto evidencia que se está haciendo una transición hacia un reconocimiento formal más amplio de la Sociología y así vemos lo cual tiene un impacto directo en las expectativas profesionales y en las posibilidades de conseguir trabajo en el sector público.

Subcategoría 2: Rol del sociólogo en instituciones públicas.

El rol del sociólogo dentro de las instituciones públicas se fundamenta en su capacidad para analizar, interpretar y actuar sobre las dinámicas sociales. Desde la teoría funcionalista, cada profesión cumple un papel específico dentro del sistema social, contribuyendo al funcionamiento institucional. En este sentido, la Sociología aporta herramientas para comprender problemáticas sociales y diseñar estrategias de

intervención. En los testimonios analizados, se destaca la importancia del trabajo con comunidades y la comprensión de las necesidades sociales. Como se menciona: “El principal aporte del sociólogo es su capacidad para intervenir en el ámbito social y comprender las necesidades de la población” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) a partir de ello la centralidad del análisis social como función profesional.

Asimismo, el rol del sociólogo está estrechamente vinculado a la gestión de conflictos y al desarrollo de proyectos sociales. Desde la perspectiva de la intervención social, estas funciones permiten fortalecer la cohesión social y mejorar la relación entre instituciones y ciudadanía. En este contexto, se señala que: “Saber analizar los conflictos y desarrollar proyectos sociales” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) de esta manera el sociólogo no solo observa la realidad social, sino que también participa activamente en su transformación mediante herramientas metodológicas y de gestión social.

Por otra parte, se resalta el papel del sociólogo en la mejora del entorno institucional y laboral a través del análisis del comportamiento social. Desde un enfoque organizacional, este aporte contribuye a la mejora de las relaciones interpersonales dentro de las instituciones públicas. Al respecto, se menciona que: “Ayudaría a que haya un mejor entorno laboral dentro de la institución” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) a partir de ello el rol del sociólogo también se extiende al ámbito interno de las instituciones, fortaleciendo la convivencia y la dinámica organizacional.

Subcategoría 3: Sentido de pertenencia profesional.

Cabe mencionar que el vínculo con la identidad que los graduados crean en torno a su carrera y su rol en la sociedad está vinculado con el sentido de pertenencia profesional en sociología ya que de acuerdo con la teoría de la identidad social se identifica que en este sentido se hace más fuerte cuando las personas encuentran valor y significado en su trabajo aquí es donde numerosos participantes manifiestan una profunda conexión tanto a nivel personal como profesional con la Sociología, Un claro ejemplo sería de una profesional que dice que “Yo soy socióloga, siempre trato de hacer quedar bien a la carrera” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto un alto nivel de identificación profesional que contribuye a fortalecer la motivación en el ámbito laboral.

Por otra parte, el sentido de pertenencia también se relaciona con la afinidad personal hacia el estudio de lo social y el trabajo con comunidades. Desde una perspectiva sociológica, esto refuerza la construcción de identidad profesional a partir de intereses personales y experiencias académicas. En este sentido, se señala que: “Mi nivel de identificación lo considero fuerte con la profesión de sociología, me apasiona” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) ante esta circunstancia, la afinidad con la carrera influye directamente en la permanencia y compromiso con el campo profesional.

Asimismo, algunos testimonios reflejan un proceso de revalorización de la carrera a lo largo del tiempo, lo que fortalece el sentido de pertenencia. Desde una perspectiva histórica, esto se relaciona con el reconocimiento progresivo de la Sociología en distintos espacios laborales. Al respecto, se menciona que: “Actualmente considero que es una carrera súper buena que te ayuda a entender la sociedad” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto el sentido de pertenencia profesional se construye dinámicamente y está influenciado por la experiencia laboral y el reconocimiento social de la profesión.

4.2.8. Categoría 8: Desigualdad laboral

Subcategoría 1: Oportunidades de empleo.

Las oportunidades de empleo en el sector público constituyen un elemento central dentro del análisis de la desigualdad laboral, ya que determinan el acceso y permanencia de los profesionales en el mercado de trabajo estatal. Desde la perspectiva de la segmentación del mercado laboral, se reconoce que no todos los profesionales acceden en igualdad de condiciones a los puestos disponibles, lo cual genera exclusión estructural de ciertos perfiles como los de ciencias sociales. En este contexto, la Sociología enfrenta limitaciones en la oferta de plazas laborales debido al desconocimiento institucional de sus competencias. Como se menciona: “Aún es necesario fortalecer la promoción y difusión del perfil profesional del sociólogo” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) asimismo la falta de visibilización profesional incide directamente en la reducción de oportunidades laborales dentro del sector público.

Por otra parte, los testimonios reflejan que las oportunidades para los recién graduados son especialmente limitadas, lo que se vincula con condiciones de precariedad e inserción laboral temprana en actividades no relacionadas con la formación académica.

Desde la teoría del capital humano, esto implica una subutilización de las competencias adquiridas durante la formación universitaria. En este sentido, se señala que: “En muchas ocasiones... realizan tareas administrativas básicas que no contribuyen a su desarrollo profesional” (A. Vásquez, comunicación personal el día 30 de mayo de 2026) ya que así cabe mencionar que la inserción laboral no siempre concuerda con el perfil profesional del sociólogo con lo cual impacta negativamente el avance de sus carreras profesionales.

También se pudo observar una percepción extendida de escasez de puestos de trabajo y competencia intensa entre los profesionales con lo cual agrava la desigualdad en el acceso al empleo público al hablar de una manera estructural esta situación se relaciona con la sobreoferta de profesionales frente a una demanda limitada del Estado. Como se menciona: “Son muy limitadas las plazas laborales... hay mucha competencia, muchos detrás de un solo puesto” (C, Estrada, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), las oportunidades de empleo no solo son reducidas, sino también altamente competitivas, lo que condiciona las expectativas profesionales de los sociólogos graduados.

Subcategoría 2: Diferencias salariales.

La forma como se dispara el salario en el trabajo público evidencian desigualdades estructurales entre ocupaciones ya que se ve que las cuales se vinculan a elementos como la valoración de la profesión por parte de la sociedad, la demanda del mercado y la jerarquización del conocimiento ya que vemos que de igual con la teoría de la estratificación ocupacional, se acepta que hay trabajos con más reconocimiento financiero por su conexión con sectores técnicos o productivos. En este sentido, las ciencias sociales suelen ubicarse en posiciones menos privilegiadas dentro de la escala salarial. En relación con ellos se da a entender que “Siempre a un ingeniero, psicólogo o contador le van a pagar más que a alguien del área social” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto una jerarquización profesional basada en la disciplina de formación.

Por otra parte, algunos testimonios destacan que el nivel de formación académica influye directamente en la remuneración, especialmente cuando se trata de posgrados o cargos jerárquicos dentro de las instituciones. Desde la teoría del capital educativo, la acumulación de estudios superiores incrementa las posibilidades de obtener mejores ingresos. En este contexto, se señala que: “El nivel de educación... maestrías o doctorados representan un sueldo más elevado” (A, Vásquez, comunicación personal, 30

de mayo de 2026), por lo tanto, la formación influye en el salario, no necesariamente elimina las desigualdades entre profesiones.

Asimismo, se reconoce que factores como la experiencia laboral y la disponibilidad de empleo también inciden en las diferencias salariales. Desde una perspectiva estructural, la escasez de oportunidades puede limitar el acceso a mejores condiciones económicas. En este sentido “Los principales factores son la experiencia laboral y la formación académica” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) asimismo las diferencias salariales no dependen únicamente del mérito individual, sino también de condiciones estructurales del mercado laboral público.

Subcategoría 3: Exclusión profesional

Así vemos que la exclusión profesional en el trabajo está relacionada con los procedimientos que marginan o subestiman a determinados perfiles profesionales dentro de las instituciones ya que de igual según la teoría de la reproducción social se da la exclusión que ocurre cuando hay jerarquías simbólicas que favorecen a algunas profesiones por encima de otras y al hablar de la sociología vemos que esta exclusión se evidencia en que las instituciones públicas no conocen sus capacidades. Como se menciona: “Cuando las instituciones no conocen claramente las competencias y funciones de un profesional” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) no obstante la falta de reconocimiento institucional contribuye directamente a la exclusión laboral.

Por otra parte, los testimonios también señalan que la exclusión puede estar influenciada por factores subjetivos como la valoración personal de la propia carrera o la percepción social de su importancia. Desde la teoría de la identidad profesional, la autovaloración influye en las oportunidades de inserción laboral. En este sentido, se menciona que: “Cuando creen que una carrera es mejor que la otra o cuando tú mismo no le das ese valor a tu propia carrera” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) esto evidencia que la exclusión no solo es externa, sino también internalizada en la percepción profesional.

Asimismo, se identifica que factores políticos e institucionales también pueden influir en la exclusión laboral, generando procesos de discriminación dentro del sector público. Desde una perspectiva crítica del empleo público, estas dinámicas reflejan la influencia de relaciones de poder en la asignación de puestos. Frente a esta realidad “Quizás también al partido político... son discriminadas por no apoyar al gobierno actual”

(W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto la exclusión profesional puede estar atravesada por factores políticos, lo que profundiza las desigualdades en las trayectorias laborales de los sociólogos.

4.2.9. Categoría 9: Condiciones laborales.

Subcategoría 1: Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo son un componente esencial al momento de analizar las condiciones laborales ya que impactan directamente en la calidad de vida, la eficiencia profesional y la organización institucional así cabe mencionar que según la teoría de la organización del trabajo se debe asegurar que los horarios de trabajo no perjudiquen los derechos de los trabajadores, además de garantizar la eficiencia institucional. En el sector público, estos horarios suelen estar regulados por normativas legales que establecen jornadas de ocho horas diarias. En este contexto, los sociólogos entrevistados señalan que, en general, existe cumplimiento de la normativa laboral. Como se menciona: “Se cumple de acuerdo a la ley, se trabajan las ocho horas” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) por lo tanto la organización del tiempo laboral se encuentra formalmente regulada dentro de las instituciones públicas.

Por otra parte, algunos testimonios destacan que la organización de los horarios depende de la naturaleza del trabajo y del tipo de institución, lo que puede generar variaciones en la carga laboral diaria. Desde la perspectiva de la flexibilidad laboral, esto puede interpretarse como una adaptación funcional del trabajo a las necesidades institucionales. En este sentido, se señala que: “Trabajamos de 7 de la mañana a 1 de la tarde, los horarios se han organizado de acuerdo al trabajo” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto existen jornadas definidas, también hay una adecuación según las dinámicas del trabajo.

Asimismo, se evidencia que en algunos casos el trabajo en instituciones públicas requiere disponibilidad constante y resolución inmediata de problemas, lo que extiende la lógica del horario más allá del tiempo formal. Como se menciona: “Tienes que dar solución a como dé lugar, no puedes decir vuelvo mañana” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) de esta manera se entiende que, aunque los horarios estén definidos, las exigencias laborales pueden generar una ampliación implícita de la jornada, lo que influye en las condiciones reales de trabajo.

Subcategoría 2: Satisfacción laboral.

También al hablar de la satisfacción laboral es un indicador crucial para estudiar las condiciones laborales con lo cual muestra cómo de motivado y satisfecho está el trabajador en su medio ambiente laboral así también según la teoría de la motivación en el trabajo, la satisfacción está vinculada al desarrollo profesional, a ser reconocido y al sentido del trabajo que se desempeña ya que en estos dilemas los sociólogos que fueron entrevistados resaltan la relevancia del desarrollo profesional como el factor más significativo de satisfacción. En este sentido señala que “El principal aspecto es la posibilidad de seguir desarrollándome profesionalmente” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto la satisfacción laboral está estrechamente vinculada con las oportunidades de aprendizaje y formación continua.

Por otra parte, algunos testimonios resaltan la importancia del vínculo cultural y social como elemento de satisfacción en el trabajo, especialmente en contextos comunitarios ya que vemos desde este punto de vista de la identidad profesional, el trabajo cobra más sentido cuando hay vinculación con la realidad social del individuo que lo ejerce ya que de la misma forma nos mostraron en la entrevista que: “Soy mujer kichwa... mi trabajo es con pueblos y nacionalidades” (B, Reinoso, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) y así vemos que lo que permite deducir que no solamente los factores económicos inciden en la satisfacción laboral, sino también la identificación social y cultural con el trabajo efectuado.

Asimismo, se destaca que la satisfacción laboral también está relacionada con la posibilidad de transmitir conocimientos y generar impacto en otros. Desde la teoría del sentido del trabajo, la satisfacción aumenta cuando el profesional percibe que su labor tiene un propósito social. Frente a esta situación “El poder transmitir el conocimiento y conectar con los estudiantes” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026), por lo tanto, la satisfacción laboral en los sociólogos está fuertemente vinculada a la interacción social y al impacto educativo de su trabajo.

Subcategoría 3: Seguridad y estabilidad laboral

La seguridad y estabilidad laboral constituyen uno de los elementos más importantes dentro del análisis de las condiciones de trabajo en el sector público. Desde la teoría del empleo precario, la estabilidad laboral se ve afectada cuando existen contratos temporales, alta rotación o incertidumbre sobre la continuidad laboral. En este contexto,

los entrevistados señalan que la estabilidad no es completamente segura debido a la naturaleza contractual del empleo público. Sobre este aspecto “La mayoría estamos mediante un contrato... de seis meses o un año” (A, Arroba, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto la estabilidad laboral es relativa y depende de la renovación contractual.

Por otra parte, los testimonios reflejan una percepción de inseguridad laboral constante, asociada a la posibilidad de terminación del contrato en cualquier momento. Desde la teoría de la precarización laboral, esta situación genera incertidumbre y afecta la planificación profesional a largo plazo. En este sentido, se señala que: “No puedo decir que tengo un trabajo estable... me pueden mandar en cualquier momento” (A, Vásquez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) a partir de ello la estabilidad laboral es frágil dentro del sector público, especialmente para profesionales jóvenes.

Asimismo, algunos testimonios reconocen que, aunque existe incertidumbre, también hay exigencias de competitividad y desempeño constante para mantener el empleo. Desde una perspectiva meritocrática, esto implica que la permanencia laboral depende del rendimiento profesional. Desde esta perspectiva se habla que “Siempre existen otras personas interesadas en ocupar los mismos cargos” (W, Martínez, comunicación personal, 30 de mayo de 2026) en efecto la seguridad laboral no solo depende del contrato, sino también de la competencia profesional y la evaluación institucional constante.

4.2. Discusión

También vemos que la vinculación entre las expectativas profesionales y los caminos laborales demuestra que no siempre se materializan en la práctica profesional las aspiraciones forjadas durante la educación universitaria ya que de tal forma que los testimonios de los graduados indican que al finalizar su formación académica ellos tenían la expectativa de trabajar en campos relacionados con la gestión pública, la planificación y la investigación social pero son obstáculos y cada uno de los recorridos profesionales son un reflejo de procesos de adaptación que dependen de las oportunidades verdaderamente existentes en el mercado laboral, esta situación revela una distancia entre las expectativas iniciales y las posibilidades efectivas de inserción profesional. A medida que los graduados acumulan experiencia, sus aspiraciones tienden a reformularse de acuerdo con las condiciones laborales encontradas. En este sentido, las trayectorias

profesionales no solo representan recorridos ocupacionales, sino también procesos de reajuste y redefinición de los proyectos profesionales.

Las expectativas profesionales se configuran a partir de la interacción de diversos factores académicos, laborales e institucionales ya que de igual manera vemos que la educación universitaria afecta la creación de objetivos vinculados con el ejercicio profesional de la sociología y a la vez que las oportunidades para trabajar en el sector público establecen las verdaderas probabilidades de conseguir esos objetivos así vemos que las carreras profesionales hacen posible que los graduados analicen y modifiquen sus expectativas a partir de las vivencias que han tenido ya que la realización de las metas profesionales propuestas se ve afectada por el mercado laboral público, que presenta escasas oportunidades específicas para los sociólogos ya que cabe mencionar que la identidad profesional robustece el compromiso con la disciplina y guía las esperanzas a futuro y así vemos que la existencia de desigualdades en el trabajo y condiciones laborales desfavorables crea incertidumbre sobre el desarrollo profesional esperado ya tanto lo que tiene un impacto directo en las proyecciones laborales de los graduados.

Las trayectorias laborales son el resultado de la combinación de la educación académica, las oportunidades laborales y las dinámicas del mercado laboral así vemos que cada uno de los resultados muestran que numerosos graduados han ocupado diversas posiciones y roles antes de alcanzar un determinado nivel de estabilidad en el trabajo ya que lo cual pone de manifiesto la existencia de trayectorias laborales variadas y así se identifica que la incorporación en el sector público está condicionada por factores estructurales que restringen la participación de expertos en sociología en las instituciones del Estado ya que las diferentes experiencias en el trabajo tienen un impacto en cómo se perciben las oportunidades de crecimiento profesional y en la creación de expectativas para el futuro ya que la identidad profesional también se ve influenciada por la congruencia entre las tareas que se llevan a cabo y la capacitación adquirida.

También el análisis exhaustivo de las categorías posibilita entender que el fenómeno de la inserción laboral de los sociólogos graduados es complicado y tiene múltiples dimensiones ya que la educación académica brinda las bases teóricas y metodológicas que se requieren para el desempeño profesional y aun así pero las oportunidades de trabajo existentes no siempre coinciden con las habilidades adquiridas

a lo largo de la carrera se ve como la trayectoria laboral refleja un proceso de adaptación continua a las demandas y restricciones del mercado laboral público ya que de la misma manera las expectativas de los profesionales cambian a medida que los graduados se enfrentan a diferentes experiencias en el trabajo ya que se ve que aunque la débil visibilidad de la profesión en las instituciones públicas puede perjudicarla al igual que a la identidad profesional se robustece mediante el reconocimiento de los aportes sociológicos.

Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

El análisis de la literatura científica permitió establecer que las trayectorias de inserción laboral no son procesos lineales ni uniformes, sino construcciones sociales dinámicas no obstante estas trayectorias están determinadas por la interacción de tres dimensiones fundamentales: la individual, la relacional y la estructural, desde la perspectiva de la dimensión individual, la formación académica, las competencias y la motivación configuran el punto de partida del profesional, también la dimensión relacional demuestra que las redes de contacto y el capital social son mecanismos informales pero decisivos en el acceso al empleo público a dimensión estructural revela que las políticas de contratación del Estado y el mercado laboral condicionan las posibilidades reales de inserción ya que se ve la integración de estos tres aspectos proporciona un marco teórico sólido para entender el empleo en el sector público.

El estudio de los elementos que afectan la entrada y la permanencia laboral de los sociólogos graduados mostró tensiones estructurales importantes. A nivel individual, la educación universitaria es un capital simbólico importante; sin embargo, el clientelismo, las redes de influencia y el padrinazgo político frecuentemente se convierten en factores que determinan la entrada al sector público. En términos estructurales, la precarización contractual y la ausencia de concursos de méritos transparentes son obstáculos sistémicos reales, la escasa visibilidad de la Sociología en el organigrama estatal limita además la permanencia y el desarrollo profesional de los graduados, en consecuencia, los sociólogos navegan trayectorias marcadas por la incertidumbre y la subutilización de su formación disciplinar, la necesidad de adaptar sus perfiles a demandas institucionales ajenas a su campo genera procesos de reorientación profesional involuntaria

Las expectativas profesionales de los sociólogos graduados y su contraste con las experiencias laborales efectivamente desarrolladas en el sector público ponen en evidencia una brecha significativa entre lo esperado y lo vivido. Durante la formación universitaria, los graduados construyen expectativas orientadas hacia roles de investigación social, análisis territorial y gestión comunitaria; sin embargo, al insertarse en el sector público, muchos encuentran problemas de jerarquías dificultades al poder ingresar al trabajo por falta de experiencia la falta de conocimiento de algunas personas de no saber que es la carrera de sociología la falta de tener un posgrado o un doctorado y

muchos problemas más que se llega a encontrar en la realidad. Esta disonancia entre expectativa y realidad genera procesos de frustración profesional, reorientación vocacional y en algunos casos, abandono del sector público hacia espacios de la sociedad civil u organismos internacionales. No obstante, quienes logran posicionarse en roles afines a su formación reportan altos niveles de satisfacción y compromiso institucional.

5.2. Recomendaciones

Se sugiere que la Universidad Estatal de Bolívar incluya en su plan de estudios de Sociología materias específicas sobre inserción laboral y trayectorias profesionales en el sector público, la formación teórica debería abarcar de manera clara las dimensiones individual, relacional y estructural como ejes fundamentales del perfil de egreso. Es crucial que los estudiantes se familiaricen desde el principio con los marcos conceptuales que explican el funcionamiento real del mercado laboral estatal. Además, se propone la creación de seminarios que conecten la academia con las instituciones públicas, con el fin de cerrar la brecha entre la teoría y la práctica.

Se recomienda al Estado ecuatoriano que haga más transparentes y robustos los procesos de selección y contratación en el sector público, utilizando concursos de méritos que sean rigurosos y accesibles, es fundamental que las instituciones públicas eliminen las prácticas clientelares que distorsionan el acceso al empleo y crean inequidad en las trayectorias profesionales de los sociólogos, además también sería muy bueno que el Ministerio del Trabajo debería desarrollar una categoría laboral específica para los profesionales de las ciencias sociales dentro de la estructura estatal, También se sugiere implementar programas de mentoría institucional que fortalezcan las redes de contacto de los graduados desde el inicio de su carrera laboral. La permanencia en el sector público debería asegurarse a través de contratos estables que reconozcan la contribución de las ciencias sociales a la gestión pública.

Se sugiere implementar un sistema de seguimiento para los graduados de Sociología que permita recopilar datos reales sobre la relación entre su formación y su inserción en el mercado laboral, también es crucial que durante la carrera se ofrezcan espacios de orientación vocacional que preparen a los estudiantes para manejar la posible discrepancia entre sus expectativas y la realidad laboral en la cual sería muy bueno que

las instituciones del sector público deben crear perfiles de cargo que reconozcan claramente las competencias del sociólogo en áreas como política pública, planificación y desarrollo territorial.

Bibliografía

- Bauman, Z. (2005). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Disponible en: <https://books.google.com>
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método*. Hora. Disponible en: <https://archive.org>
- Bourdieu, P. (1987). *Los tres estados del capital cultural*. Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible en: <https://sociologiac.net/biblio/Bourdieu-LosTresEstadosdelCapitalCultural.pdf>
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1996). *La reproducción: Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Fontamara. Disponible en: <https://archive.org>
- Castells, M. (2001). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. Siglo XXI Editores. Disponible en: <https://www.sigloxxieditores.com.mx>
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Harvard University Press. Disponible en: <https://archive.org>
- Consejo de Educación Superior. (2023). *Reglamento de Régimen Académico*. <https://www.ces.gob.ec>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021). *Mercado laboral de la población joven en Colombia*. DANE. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud/mercado-laboral-de-la-juventud>
- Durkheim, É. (2001). *La división del trabajo social*. Akal. Disponible en: <https://archive.org>
- Giddens, A. (1995). *La constitución de la sociedad: Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu. Disponible en: <https://archive.org>
- Granovetter, M. S. (1973). *The Strength of Weak Ties*. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/2776392>
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa*. Taurus. Disponible en: <https://archive.org>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. INEC. Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-publica-cifras-de-enemdu-anual-2023/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Indicadores de empleo de profesionistas*. INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>

- Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales: Lineamientos para una teoría general*. Anthropos. Disponible en: <https://archive.org>
- Marx, K. (2007). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Colihue. Disponible en: <https://www.marxists.org>
- Marx, K. (2008). *El capital: Crítica de la economía política*. Fondo de Cultura Económica. Disponible en: <https://www.marxists.org>
- Mead, G. H. (1993). *Espíritu, persona y sociedad*. Paidós. Disponible en: <https://archive.org>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *Informe sobre la situación laboral de la juventud en España*. Gobierno de España. Disponible en: <https://www.mites.gob.es>
- O'Donnell, G. (1993). *Estado, democratización y ciudadanía*. Nueva Sociedad, (128), 62–87. Disponible en: <https://nuso.org/articulo/estado-democratizacion-y-ciudadania/>
- Oficina de Estadísticas Laborales. (2021). *Employment and Unemployment Among Recent College Graduates*. U.S. Bureau of Labor Statistics. Disponible en: https://www.bls.gov/news.release/archives/hsgec_04262022.htm
- Parsons, T. (1968). *El sistema social*. Revista de Occidente. Disponible en: <https://archive.org>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster. Disponible en: <https://archive.org>
- Quijano, A. (2000). *Colonialidad del poder y clasificación social*. CLACSO. Disponible en: <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140507042402/eje3-8.pdf>
- República del Ecuador. (2024). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Sousa Santos, B. de. (2010). *Refundación del Estado en América Latina: Perspectivas desde una epistemología del Sur*. Abya-Yala. Disponible en: <https://biblioteca.clacso.edu.ar>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. Disponible en: <https://archive.org>
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica. Disponible en: <https://archive.org>
- Weber, M. (2012). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Alianza Editorial. Disponible en: <https://archive.org>

Anexos

Anexo 1. Formato de la entrevista

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Sociología

Entrevista

ENTREVISTADORA: DAYANA ODALYS ESPINOZA BRONCANO

TEMA: Trayectorias de inserción laboral en el sector público y expectativas profesionales de Sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, 2025.

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN:

La presente investigación tiene como objetivo analizar las trayectorias de inserción laboral en el sector público y las expectativas profesionales de los sociólogos graduados de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período 2025-2026. Su participación en este estudio permitirá comprender las experiencias laborales, los factores que influyen en el acceso y permanencia en el empleo público, así como las perspectivas de desarrollo profesional de los graduados, aportando información relevante para futuras investigaciones y propuestas de mejora.

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

Se le pedirá que participe en una entrevista estructurada. Este instrumento está diseñado para recoger información sobre su trayectoria de inserción laboral, experiencias profesionales, condiciones laborales, formación académica, expectativas de crecimiento profesional y percepción sobre las oportunidades de empleo en el sector público.

DURACIÓN

La participación en este estudio tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos por persona

CONFIDENCIALIDAD:

Toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial. Los datos se utilizarán exclusivamente con fines académicos y de investigación, garantizando el anonimato de los participantes. Los resultados serán presentados de forma general y agregada, sin revelar información que permita identificar a ninguna persona participante. Además, los registros obtenidos serán almacenados de manera segura y utilizados únicamente para el desarrollo de la presente investigación.

	PREGUNTA	Marque con una X su respuesta
Inserción laboral en el sector público		
Acceso al primer empleo	El acceso al primer empleo se refiere al proceso mediante el cual los profesionales graduados logran incorporarse por primera vez al mercado laboral, considerando factores como la formación académica, las competencias adquiridas, las oportunidades laborales y las condiciones de inserción profesional. Al momento de acceder a su primer empleo profesional, ¿qué elemento considera que tuvo mayor influencia en su contratación?	
Experiencia profesional inicial	La experiencia profesional inicial comprende las primeras actividades laborales desempeñadas por el profesional graduado, donde pone en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación académica y desarrolla habilidades de adaptación dentro del entorno institucional y laboral. ¿Contaba usted con experiencia laboral previa al momento de iniciar su primer trabajo profesional?	
Procesos de contratación pública	Los procesos de contratación pública son los mecanismos y procedimientos establecidos por las instituciones del Estado para seleccionar y vincular profesionales, mediante normas, requisitos y concursos orientados al acceso al empleo público. ¿Cómo percibe usted los procesos de contratación en las instituciones públicas donde ha participado o trabajado?	
Proyección futura y desarrollo profesional		
Estudios de posgrado	Los estudios de posgrado corresponden a los procesos de formación académica avanzada que realizan los profesionales después de obtener un título universitario, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos, especialización y oportunidades de desarrollo profesional. ¿De qué manera considera que los estudios de posgrado influyen en las oportunidades de crecimiento profesional de los graduados universitarios?	
Emprendimiento profesional	El emprendimiento profesional se refiere a la capacidad de los graduados para generar iniciativas laborales propias, ofreciendo servicios, proyectos o actividades independientes como alternativa de desarrollo económico y profesional. Frente a las actuales condiciones laborales, ¿cómo considera usted el emprendimiento profesional como alternativa de desarrollo laboral?	
Metas profesionales a largo plazo	Las metas profesionales a largo plazo son los objetivos y proyecciones que los profesionales establecen para alcanzar crecimiento, estabilidad, reconocimiento y realización dentro de su trayectoria laboral y académica. ¿Cuál considera que es el principal factor que influye en el cumplimiento de sus metas profesionales a largo plazo?	

Expectativas profesionales		
Crecimiento profesional	El crecimiento profesional hace referencia al desarrollo progresivo de capacidades, conocimientos, experiencia y responsabilidades dentro de la trayectoria laboral de un profesional, permitiendo mejorar su desempeño y oportunidades de ascenso. Dentro de su trayectoria laboral, ¿qué aspecto considera más importante para alcanzar un crecimiento profesional sostenible?	
Aspiraciones salariales	Las aspiraciones salariales corresponden a las expectativas económicas que poseen los profesionales respecto a la remuneración que consideran adecuada según su formación académica, experiencia y responsabilidades laborales. ¿Cómo evalúa sus expectativas salariales en relación con las funciones y responsabilidades que desempeña actualmente?	
Proyección académica	La proyección académica se refiere a las expectativas y planes de formación continua que tienen los profesionales para fortalecer sus conocimientos, especialización y desarrollo dentro del ámbito laboral y académico. ¿Cuál es su principal objetivo académico para fortalecer su desarrollo profesional en los próximos años?	
Formación académica universitaria		
Competencias profesionales	Las competencias profesionales son el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes adquiridas durante la formación académica y la experiencia laboral, que permiten al profesional desempeñarse de manera eficiente en su ámbito de trabajo. ¿Cuál de las siguientes competencias adquiridas durante su formación universitaria considera más relevante en su desempeño laboral actual?	
Formación práctica	La formación práctica comprende las experiencias académicas aplicadas, como prácticas preprofesionales, proyectos o actividades de campo, que permiten a los estudiantes relacionar los conocimientos teóricos con la realidad laboral. ¿Cómo evalúa la formación práctica recibida durante sus estudios universitarios en relación con las exigencias del trabajo profesional?	
Vinculación universidad-empleo	La vinculación universidad-empleo hace referencia a la relación existente entre la formación académica universitaria y las oportunidades de inserción laboral, considerando la articulación entre las necesidades del mercado laboral y la preparación profesional de los graduados. ¿Cómo considera la relación existente entre la formación universitaria y las oportunidades de empleo para los graduados?	
Trayectorias profesionales		
Movilidad laboral	La movilidad laboral se refiere a los cambios de empleo, funciones, cargos o instituciones que experimenta un profesional a lo largo de su trayectoria laboral, en búsqueda de mejores oportunidades, experiencia o desarrollo profesional. ¿Cómo ha sido su trayectoria de trabajo desde su primer empleo hasta la actualidad, y de qué manera ha logrado crecer o ascender profesionalmente con el paso del tiempo?	

Estabilidad laboral	La estabilidad laboral hace referencia a la permanencia y continuidad que tiene una persona dentro de un empleo, garantizando seguridad en sus funciones, ingresos y condiciones de trabajo. ¿Cómo evalúa su nivel de estabilidad laboral dentro de su trayectoria profesional actual?	
Ascenso profesional	El ascenso profesional es el proceso mediante el cual un trabajador accede a cargos de mayor responsabilidad, jerarquía o reconocimiento dentro de una institución, como resultado de su desempeño, experiencia y formación profesional. ¿Cuál considera que es el principal factor para acceder a ascensos o cargos de mayor responsabilidad en su ámbito laboral?	
Mercado laboral público		
Oferta de empleo estatal	La oferta de empleo estatal se refiere al conjunto de oportunidades laborales que generan las instituciones públicas mediante convocatorias, concursos y procesos de selección dirigidos a profesionales de diferentes áreas. ¿Cómo evalúa la oferta de empleo en las instituciones del sector público en relación con su perfil profesional?	
Competencia profesional	La competencia profesional hace referencia al nivel de preparación, habilidades y experiencia que poseen los profesionales para responder a las exigencias del mercado laboral y diferenciarse frente a otros aspirantes. ¿Cuál considera que es el principal aspecto que influye en la competencia profesional dentro del mercado laboral público?	
Demandas institucionales	Las demandas institucionales comprenden las exigencias, responsabilidades y requisitos que las instituciones establecen para el desempeño laboral de los profesionales dentro de sus funciones y actividades. ¿Cómo considera las exigencias y demandas actuales de las instituciones públicas hacia los profesionales graduados?	
Identidad profesional de la sociología		
Reconocimiento profesional	El reconocimiento profesional se refiere a la valoración, aceptación y legitimidad que recibe una profesión o un profesional dentro del ámbito laboral y social, a partir de sus conocimientos, capacidades y aportes institucionales. ¿Cómo percibe el reconocimiento que recibe la profesión de Sociología dentro de las instituciones donde ha trabajado?	
Rol del sociólogo en instituciones públicas	El rol del sociólogo en instituciones públicas comprende las funciones, aportes y responsabilidades que desempeña este profesional en el análisis de problemáticas sociales, planificación, gestión y fortalecimiento de políticas y programas institucionales. ¿Cuál considera que es el principal aporte del sociólogo dentro de las instituciones públicas?	
Sentido de pertenencia profesional	El sentido de pertenencia profesional hace referencia al nivel de identificación, compromiso y valoración que una persona desarrolla hacia su profesión y su ejercicio laboral. ¿Cómo describe su nivel de identificación y pertenencia con la profesión de <u>Sociología</u>?	

DESIGUALDAD LABORAL		
Oportunidades de empleo	Las oportunidades de empleo hacen referencia a las posibilidades de acceso e inserción laboral que tienen los profesionales dentro del mercado de trabajo, de acuerdo con su formación, experiencia y las condiciones del entorno laboral. ¿Cómo evalúa las oportunidades de empleo existentes para los profesionales graduados dentro del sector público?	
Diferencias salariales	Las diferencias salariales corresponden a las variaciones en las remuneraciones económicas entre profesionales, las cuales pueden estar relacionadas con el cargo, experiencia, formación académica o condiciones institucionales. ¿Cuál considera que es el principal factor que influye en las diferencias salariales entre profesionales dentro del ámbito laboral?	
Exclusión profesional	La exclusión profesional se refiere a las limitaciones o barreras que enfrentan ciertos profesionales para acceder, mantenerse o desarrollarse dentro del ámbito laboral y profesional. ¿De qué manera considera que se presenta la exclusión profesional en el ámbito laboral?	
Condiciones laborales		
Horarios de trabajo	Los horarios de trabajo corresponden a la distribución y organización del tiempo laboral que las instituciones establecen para el cumplimiento de funciones y responsabilidades profesionales. ¿Cómo considera la organización de los horarios laborales dentro de la institución donde trabaja?	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se refiere al nivel de conformidad, bienestar y motivación que experimenta un profesional respecto a sus funciones, ambiente de trabajo, reconocimiento y condiciones laborales. ¿Cuál es el principal aspecto que influye en su nivel de satisfacción laboral actual?	
Seguridad y estabilidad	La seguridad y estabilidad laboral hacen referencia a la permanencia, continuidad y confianza que posee un trabajador respecto a su empleo, sus condiciones contractuales y su futuro profesional. ¿Cómo percibe actualmente la seguridad y estabilidad en su empleo dentro del sector público?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para difundir mis datos personales al participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

Nombre y Firma del participante	Nombre y Firma del Investigador
Fecha:	Fecha:

¡GRACIAS!

Anexo 2: **Tabla de matriz de categorías**

Matriz de categorías y códigos				
Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
	Individual			
1	Inserción laboral en el sector público	1.1. Acceso al primer empleo	Teoría del capital cultural autor Pierre Bourdieu Analiza cómo los recursos culturales (educación, conocimientos, habilidades) funcionan como capital que genera ventajas sociales y laborales.	ILSP-APE
		1.2 Experiencia profesional inicial	Teoría de la estructuración Anthony Giddens Explica cómo las estructuras sociales son producidas y reproducidas por la acción humana; la sociedad y los individuos se condicionan mutuamente.	ILSP-EPI
		1.3 Procesos de contratación pública	Teoría de la burocracia Max Weber Describe la organización racional del Estado y las instituciones mediante jerarquías, normas escritas, especialización y procedimientos formales.	ILSP-PCP
2	Proyección futura y desarrollo profesional	2.1 Estudios de posgrado	Teoría de las trayectorias sociales Pierre Bourdieu Estudia los recorridos de vida de los individuos como itinerarios condicionados por el capital social, económico y cultural acumulado.	PFD-EP

		2.2 Emprendimiento profesional	Teoría de la modernidad líquida Zygmunt Bauman Caracteriza la sociedad contemporánea por la inestabilidad, la flexibilidad y la precariedad de las relaciones laborales e identitarias.	PFD-EP
		2.3 Metas profesionales a largo plazo	Teoría de la reproducción social Pierre Bourdieu, Marx Explica cómo las desigualdades sociales se perpetúan de generación en generación mediante el sistema educativo y las instituciones.	PFD-MPLP
3	Expectativas profesionales	3.1 Crecimiento profesional	Teoría de la acción social Max Weber, estudia la conducta humana orientada a otros; distingue acciones racionales, afectivas y tradicionales según los motivos del actor.	EP-CP
		3.2 Aspiraciones salariales	Teoría del capital humano Gary Becker / T. Schultz Considera la educación y la formación como inversiones individuales que incrementan la productividad y los ingresos futuros.	EP-AS
		3.3 Proyección académica	Teoría de la profesionalización Talcott Parsons / E. Freidson, analiza cómo ciertas ocupaciones adquieren estatus profesional mediante credenciales, códigos éticos y control sobre su propio campo de saber.	EP-PA
4	Formacion academica universitaria	4.1 Competencias profesionales	Teoría del habitus Pierre Bourdieu Define el habitus como disposiciones incorporadas (formas de pensar, actuar y percibir) adquiridas según la posición social del individuo.	FAU-CP

		4.2 Formación práctica	Aprendizaje social Albert Bandura Sostiene que se aprende observando e imitando a otros; la práctica y el entorno moldean las competencias profesionales	FAU-FP
		4.3 Vinculación universidad- empleo	Teoría funcionalista Talcott Parsons / E. Durkheim Concibe la sociedad como un sistema donde cada parte (instituciones, roles) cumple una función para el equilibrio del conjunto.	FAU-VUE
	Racional			
5	Trayectorias profesionales	5.1 Movilidad laboral	Teoría de la desigualdad social Bourdieu / Dahrendorf Examina cómo las diferencias de clase, género y origen determinan el acceso desigual a recursos, oportunidades y movilidad laboral.	TP-ML
		5.2 Estabilidad laboral	Teoría marxista del trabajo Karl Marx Analiza el trabajo como relación de explotación entre capital y trabajo; estudia la alienación, la plusvalía y las condiciones laborales.	TP-EL
		5.3 Ascenso profesional	Teoría de la estratificación social Max Weber / Parsons Clasifica la sociedad en capas jerárquicas según riqueza, poder y prestigio; explica el ascenso o descenso entre estratos.	TP-AP

6	Mercado laboral publico	6.1 Oferta de emeplo estatal	Teoría del proceso de trabajo Harry Braverman Estudia cómo el capitalismo fragmenta y descalifica el trabajo mediante la organización taylorista, reduciendo la autonomía del trabajador.	MLP-OEE
		6.2 Competencia profesional	Teoría de las necesidades Abraham Maslow Jerarquiza las necesidades humanas (fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización) para explicar la motivación laboral.	MLP-CP
		6.3 Demandas Institucionales	Teoría burocrática Max Weber / Merton Describe la administración pública como sistema racional de normas y procedimientos; también analiza sus disfunciones.	MLP-DI
7	Identidad profesional del sociologia	7.1 Reconocimiento profesional	Teoría de la identidad social Henri Tajfel / J. Turner Explica cómo los individuos construyen su identidad a partir del grupo de pertenencia y la comparación con otros grupos.	IPS-RP
		7.2 Rol del sociólogo en instituciones públicas	Sociología de las profesiones Everett Hughes / A. Abbott Estudia cómo las profesiones delimitan su jurisdicción, defienden su autonomía y negocian su lugar en la división social del trabajo.	IPS-PSIP

		7.3 Sentido de pertenencia profesional	Teoría del habitus Pierre Bourdieu, en este contexto, explica el sentido de pertenencia profesional como disposición incorporada que orienta la práctica cotidiana del sociólogo.	IPS-SPP
	Estructural			
8	Desigualdad laboral	8.1 Oportunidades de empleo	Teoría del mercado de trabajo segmentado Doeringer & Piore, divide el mercado laboral en segmentos primario (empleos estables, bien pagados) y secundario (precarios, inestables), explicando la desigualdad estructural.	DL-OE
		8.2 Diferencias Salariales	Teoría del conflicto social Marx / Dahrendorf / Coser Interpreta la sociedad como arena de conflictos de intereses entre grupos; las diferencias salariales son expresión de la lucha por recursos.	DL-DS
		8.3 Exclusion profesional	Funcionalismo estructural Parsons / Merton Analiza cómo la exclusión profesional puede ser funcional para mantener jerarquías y regular el acceso a ciertos mercados laborales.	DL-EP
9	Condiciones laborales	9.1 Horarios de trabajo	Teoría de la movilidad social Sorokin / Erikson-Goldthorpe, estudia los movimientos de individuos entre posiciones sociales a lo largo del tiempo; analiza barreras y facilitadores del ascenso social.	CL-HT

		9.2 Satisfacción laboral	Teoría de la modernización W. Rostow / Parsons Plantea que el desarrollo económico transforma las condiciones de trabajo y genera mayor satisfacción laboral al mejorar tecnología e instituciones.	CL-SL
		9.3 Seguridad y estabilidad	Teoría de la acción racional James Coleman / G. Becker Explica el comportamiento social como resultado de elecciones calculadas: los actores buscan maximizar beneficios (seguridad, estabilidad) minimizando costos.	CL-SE

110

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Santa Genal

Matriz de perfil/temática									
Participante	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5	Categoría 6	Categoría 7	Categoría 8	Categoría 9
	Inserción laboral en el sector público	Proyección futura y desarrollo profesional	Expectativas profesionales	Formación académica universitaria	Trazectoria profesionales	Mercado laboral público	Identidad profesional del sociólogo	Desigualdad laboral	Condiciones laborales
	Subcategoría 1.1 Acceso al primer empleo ¿El momento de acceder a su primer empleo profesional, ¿qué decisión considera que tuvo mayor influencia en su contratación? Considero que el elemento que tuvo mayor influencia en mi contratación fue el trabajo social que había desarrollado previamente en la comunidad. Al presentarme a la primera promoción de Sociología, recibí muchas recomendaciones sobre la profesión y los funciones que debía desempeñar un sociólogo. Además, en el ámbito laboral, especialmente en el sector público y político, suelen influir aspectos como las relaciones personales o los contactos. Sin embargo, en mi caso, considero que el reconocimiento del trabajo social realizado fue un factor importante para acceder a mi primer empleo profesional.	Subcategoría 1.2 Estudios de posgrado ¿De qué manera considera que los estudios de posgrado influyeron en las oportunidades de crecimiento profesional de los graduados universitarios? Considero que los estudios de posgrado añaden significativamente al crecimiento profesional, especialmente cuando están relacionados con áreas de interés y especialización del profesional. Con estos cursos, puedo adquirir conocimientos, fortalecer competencias y mejorar las habilidades de acceder a nuevas oportunidades laborales. En mi ámbito considero que el desmarcación existe sobre la profesión de Sociología, limito, en algunos casos, las oportunidades laborales, incluso que pueden contar con una formación académica y especializada.	Subcategoría 1.3 Crecimiento profesional ¿Cómo ve la trayectoria de trabajo desde su formación universitaria ¿considera más relevante en su desarrollo laboral actual? El aspecto más importante para alcanzar un crecimiento profesional sostenible es la responsabilidad con la que se desarrollan las funciones profesionales. Considero que el compromiso, la dedicación y la constancia permiten consolidar una experiencia profesional estable. Asimismo, la capacidad de adaptarse a través del trabajo cotidiano y el reflejo por mejorar constantemente contribuyen al fortalecimiento del perfil profesional y al logro de un desarrollo laboral sostenible.	Subcategoría 1.4 Competencias adquiridas durante su formación universitaria ¿Cuál de las siguientes competencias adquiridas durante su formación universitaria ¿considera más relevante en su desarrollo laboral actual? Considero que una de las competencias más relevantes es la capacidad de trabajar en sociedad y comprender las dinámicas sociales. Además, varias asignaturas cursadas durante la carrera han sido de gran utilidad para desarrollar competencias, como la habilidad de liderazgo, la comunicación y habilidades que aplico en mi trabajo diario, así como la interacción con diferentes grupos sociales.	Subcategoría 1.5 Movilidad laboral ¿Cómo ha sido su trayectoria de trabajo desde su primer empleo hasta el momento actual, y de qué manera ha logrado estar o alcanzar profesionalmente el peso del trabajo? En mi trayectoria laboral ha estado marcada principalmente por la responsabilidad y el compromiso con las funciones asignadas. Considero que el crecimiento profesional se logra a través del cumplimiento eficiente de las tareas, la puntualidad y la dedicación constante. Gracias a estas cualidades he podido asumir mayores responsabilidades dentro de mi trabajo, llegando incluso a coordinar y supervisar equipos de trabajo. Esta experiencia me ha permitido fortalecer mis capacidades de liderazgo y gestión profesional.	Subcategoría 1.6 Oferta de empleo estatal ¿Cómo ve la oferta de empleo en las instituciones del sector público en relación con su perfil profesional? Considero que la oferta de empleo para los sociólogos dentro del sector público sigue siendo limitada debido al desconocimiento hacia la profesión. Muchas instituciones no identifican claramente las áreas de la Sociología. En años anteriores, muchos cargos eran ocupados por profesionales de otras áreas, aun cuando las funciones estaban relacionadas con el ámbito social. Sin embargo, en la actualidad varias instituciones han comenzado a valorar y exigir perfiles específicos, alineando a los sociólogos dentro de las normativas técnicas para determinados servicios. Esto representa un avance importante para el reconocimiento profesional de la carrera.	Subcategoría 1.7 Reconocimiento profesional ¿Cómo percibe el reconocimiento que recibe la profesión de Sociólogo dentro de las instituciones donde ha trabajado? Actualmente percibo un mayor reconocimiento hacia la profesión de Sociología. En años anteriores, muchos cargos eran ocupados por profesionales de otras áreas, aun cuando las funciones estaban relacionadas con el ámbito social. Sin embargo, en la actualidad varias instituciones han comenzado a valorar y exigir perfiles específicos, alineando a los sociólogos dentro de las normativas técnicas para determinados servicios. Esto representa un avance importante para el reconocimiento profesional de la carrera.	Subcategoría 1.1 Oportunidades de empleo ¿Cómo evalúa las oportunidades de empleo existentes para los sociólogos graduados dentro del sector público? Considero que aún es necesario fortalecer la promoción y difusión del perfil profesional del sociólogo. Muchas instituciones desconocen las áreas en las que estos profesionales pueden desempeñarse, lo que limita las oportunidades de empleo. Sin embargo, existe cierta facilidad en la organización de la población, esto facilita el cumplimiento de las funciones y contribuye a generar más espacios de empleo para los graduados.	Subcategoría 1.1 Horarios de trabajo ¿Cómo considera la organización de los horarios laborales dentro de la institución donde trabaja? Considero que los horarios laborales son adecuados y accesibles. Debido a que mi trabajo se desarrolla principalmente en territorio y en contacto directo con la población, existe cierta flexibilidad en la organización de las actividades. Esto facilita el cumplimiento de las funciones asignadas y permite un mejor desempeño profesional.
	Subcategoría 1.2 Experiencia profesional inicial ¿Cómo ve su experiencia laboral previa al momento de iniciar su primer trabajo profesional? No considero que mi experiencia laboral previa relacionada con mi profesión. Después de graduarme presenté carpetas y solicitudes en diversas instituciones públicas y privadas, sin embargo, el proceso para obtener un empleo fue difícil. De hecho, luego incorporé voluntariamente a una de las áreas de trabajo de la institución que me recibí. Sin embargo, las dificultades que enfrenté me motivaron para perseverar en el mercado laboral.	Subcategoría 2.2 Emprendimiento profesional ¿Puede o no los actuales condiciones laborales, ¿cómo considera usted la superación profesional como alternativa de desarrollo laboral? Considero que el emprendimiento profesional representa una alternativa importante de desarrollo laboral. Existen múltiples oportunidades para aplicar las competencias sociológicas en proyectos sociales, comunitarios o de desarrollo territorial. De hecho, muchas veces estas experiencias son aprovechadas para la sociedad y las instituciones que las impulsan el alcance y la importancia del trabajo que puede realizar un sociólogo. Por ello, es necesario fortalecer el reconocimiento de la profesión y promover espacios donde los profesionales puedan desarrollar iniciativas propias.	Subcategoría 2.3 Aspiraciones salariales ¿Cómo evalúa su experiencia salarial en relación con las funciones y responsabilidades que desempeña actualmente? Considero que las expectativas salariales están relacionadas con el reconocimiento que las instituciones tienen sobre la profesión de Sociología. Históricamente ha existido un desconocimiento acerca de las funciones y aportes que puede realizar un sociólogo dentro de las actividades académicas. Esto conlleva a que las condiciones de carrera presenten un mayor desafío en el campo laboral de la profesión. A medida que las instituciones reconocen mejor las capacidades y competencias de los sociólogos, se fortalece también el reconocimiento de su trabajo y la valoración de sus responsabilidades dentro del ámbito laboral.	Subcategoría 2.2 Formación práctica ¿Cómo evalúa la formación práctica recibida durante sus estudios universitarios en relación con las exigencias del trabajo profesional? La formación práctica presenté algunas limitaciones debido a que, en mi primera promoción de la carrera, era muy escasa la oferta de prácticas organizativas e institucionales, incluyendo la falta de docentes especializados en estas áreas. Incluso, durante los primeros años de formación hubo limitaciones en las actividades académicas. Esto conlleva a que algunas funciones sean desempeñadas por personas que no tienen la formación adecuada para ello, lo que puede generar dificultades en el desarrollo de las actividades académicas.	Subcategoría 2.2 Estabilidad laboral ¿Cómo evalúa su nivel de estabilidad laboral dentro de su trayectoria profesional? Actualmente considero que la estabilidad laboral continúa siendo un desafío. Sin embargo, se han producido avances importantes en cuanto al reconocimiento de perfiles profesionales requeridos para determinados cargos. En algunas instituciones, como en la salud pública, se han creado más espacios para sociólogos, lo que permite que los puestos sean ocupados por profesionales con la formación adecuada. Esto conlleva a mejorar la calidad del trabajo y brinda mayores oportunidades para quienes poseen el perfil requerido.	Subcategoría 2.1 Competencia profesional ¿Cuál considera que es el principal aspecto que influye en la competencia profesional dentro del mercado laboral público? Considero que el principal aspecto que influye en la competencia profesional dentro del mercado laboral público es el reconocimiento y la valoración de las capacidades de los profesionales. En muchas ocasiones, los sociólogos son vistos como profesionales que no poseen las competencias necesarias para determinados cargos, lo que provoca un desconocimiento con amplios conocimientos y competencias no reconocidos. Esto conlleva a que los sociólogos sean vistos como profesionales que no cuentan para ocupar cargos relacionados con su formación académica.	Subcategoría 2.2 Rol del sociólogo en instituciones públicas ¿Cuál considera que es el principal aporte del sociólogo dentro de las instituciones públicas? Considero que el principal aporte del sociólogo es su capacidad de fomentar en el ámbito social y comprender las necesidades de la población. La formación sociológica permite analizar problemáticas sociales, promover procesos de participación y contribuir al desarrollo de estrategias que favorezcan el bienestar colectivo. Por ello, el trabajo del sociólogo resulta fundamental dentro de las instituciones públicas.	Subcategoría 2.2 Diferencias Salariales ¿Cuál considera que es el principal factor que influye en las diferencias salariales entre profesionales dentro del ámbito laboral? Considero que uno de los factores que influye en las diferencias de reconocimiento adquirido a través de la experiencia, la formación continua y la actualización. Considero que el mercado laboral. Cuando existen pocas oportunidades de trabajo, los profesionales enfrentan mayores dificultades para acceder a cargos acorde con su perfil, lo que puede repercutir en las condiciones salariales y en su desarrollo profesional.	Subcategoría 2.2 Satisfacción laboral ¿Cuál es el principal aspecto que influye en su nivel de satisfacción laboral actual? El principal aspecto que influye en mi satisfacción laboral es el reconocimiento adquirido a través de la experiencia, la formación continua y la actualización. Considero que la preparación constante fortalece las capacidades profesionales y permite desempeñar mejor las funciones asignadas, generando mayor satisfacción en el trabajo realizado.
Galán Elena Almeida Uchumano									
	Subcategoría 1.3 Procesos de contratación pública ¿Cómo percibe usted el proceso de contratación en las instituciones públicas donde ha participado o trabajó? No creo que no se trabaje tanto porque no sé si en las instituciones públicas donde he trabajado, como en el municipio y en el Ministerio de Indcción Económica y Social (MIES), los procesos de contratación se han desarrollado de manera adecuada. No obstante, observo que existe un amplio desconocimiento sobre el perfil y las competencias profesionales de los sociólogos. Muchas instituciones desconocen los aportes que esta profesión puede brindar. Sin embargo, actualmente algunas entidades ya reconocen la importancia de la Sociología y, en determinados cargos, incluso solicitan específicamente profesionales de esta área, validando la pertinencia de la formación académica recibida.	Subcategoría 2.3 Metas profesionales a largo plazo ¿Cuál considera que es el principal factor que influye en la superación profesional de los sociólogos? Considero que el principal factor es la responsabilidad profesional y el compromiso con la formación continua. Alcanzar metas profesionales requiere mantener una actitud constante de aprendizaje, realizar esfuerzos de especialización, como maestrías, y actualizar permanentemente los conocimientos para responder a las necesidades y transformaciones de la sociedad actual.	Subcategoría 1.3 Proyección académica ¿Cuál es su principal objetivo académico para fortalecer su desarrollo profesional en los próximos años? El principal objetivo académico es cursar una maestría relacionada con mis intereses profesionales y con las áreas que ofrecen mayores oportunidades laborales. Considero que la formación de posgrado me permitirá ampliar mis conocimientos, fortalecer mis competencias y mejorar mis posibilidades de crecimiento profesional en el futuro.	Subcategoría 4.3 Vinculación universidad-empío ¿Cómo considera la relación existente entre la formación universitaria y la inserción laboral de los sociólogos? Considero que existe una relación importante entre la formación universitaria y la inserción laboral. Sin embargo, esta relación se ve limitada por el desconocimiento que muchas instituciones tienen sobre el perfil profesional de los sociólogos. Es necesario que las universidades difundan con mayor intensidad los aportes de la carrera para que las instituciones conozcan las áreas en las que los sociólogos pueden apoyar. Aunque la Sociología tiene aplicación en sectores como el desarrollo social y la educación, en ocasiones los profesionales no son considerados para determinadas vacantes debido al desconocimiento de su competencia.	Subcategoría 4.3 Acceso profesional ¿Cuál considera que es el principal factor para acceder a accesos o cargos de mayor responsabilidad en su ámbito laboral? Considero que el principal factor es la responsabilidad. El cumplimiento eficiente de funciones, el compromiso con el trabajo y la capacidad para responder adecuadamente a las exigencias institucionales son aspectos fundamentales para acceder a cargos de mayor responsabilidad. La responsabilidad permite generar confianza dentro de la institución y constituye una base importante para el crecimiento y la promoción profesional.	Subcategoría 4.3 Demanda institucional ¿Cómo considera las exigencias y demandas actuales de las instituciones públicas hacia los sociólogos graduados? Considero que las exigencias actuales representan un desafío para los sociólogos recién graduados. Al concluir los estudios universitarios, muchos egresados tienen expectativas claras sobre su futuro laboral, sin embargo, al enfrentarse a la realidad del mercado laboral encuentran dificultades derivadas del desconocimiento que existe sobre ciertos profesionales y sus altas exigencias institucionales. Esto genera una brecha entre la formación académica y las oportunidades reales de inserción laboral.	Subcategoría 1.3 Sentido de pertenencia profesional ¿Cómo describe su nivel de identificación y pertenencia con la profesión de Sociología? MI nivel de identificación con la profesión es alto, ya que considero que la Sociología cumple una función importante dentro de la sociedad. Además, actualmente estoy cursando un mayor reconocimiento hacia el perfil profesional del sociólogo, lo que fortalece el sentido de pertenencia y la valoración de la profesión como una herramienta útil para el desarrollo social.	oooooooooooo	Subcategoría 5.3 Seguridad y estabilidad ¿Cómo percibe actualmente la seguridad y estabilidad en su empleo dentro del sector público? Considero que la seguridad y estabilidad laboral

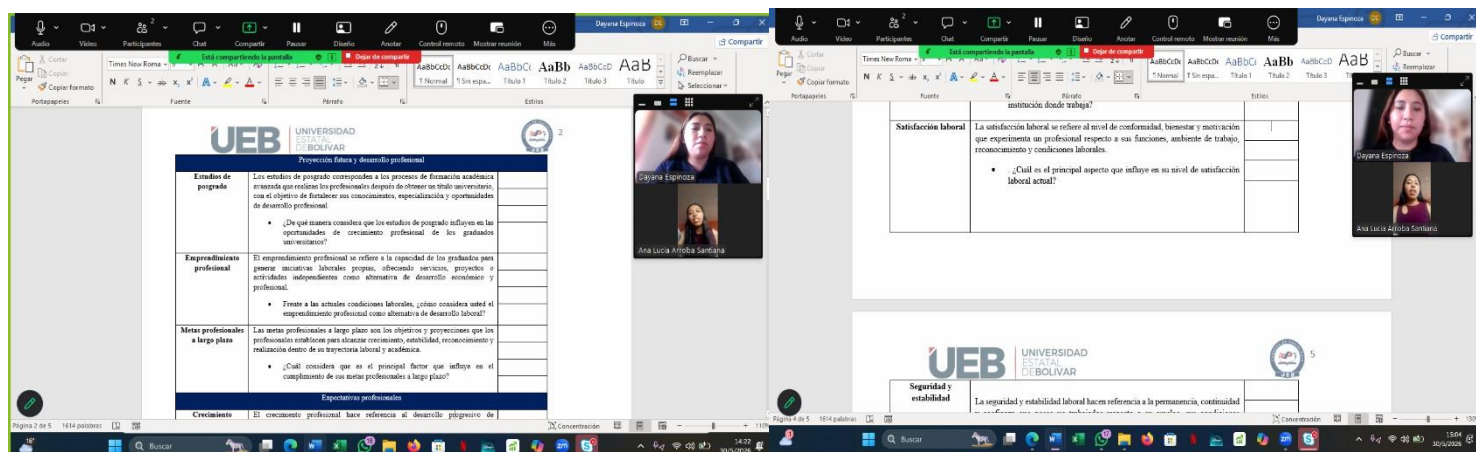
[illegible]

Síntesis General

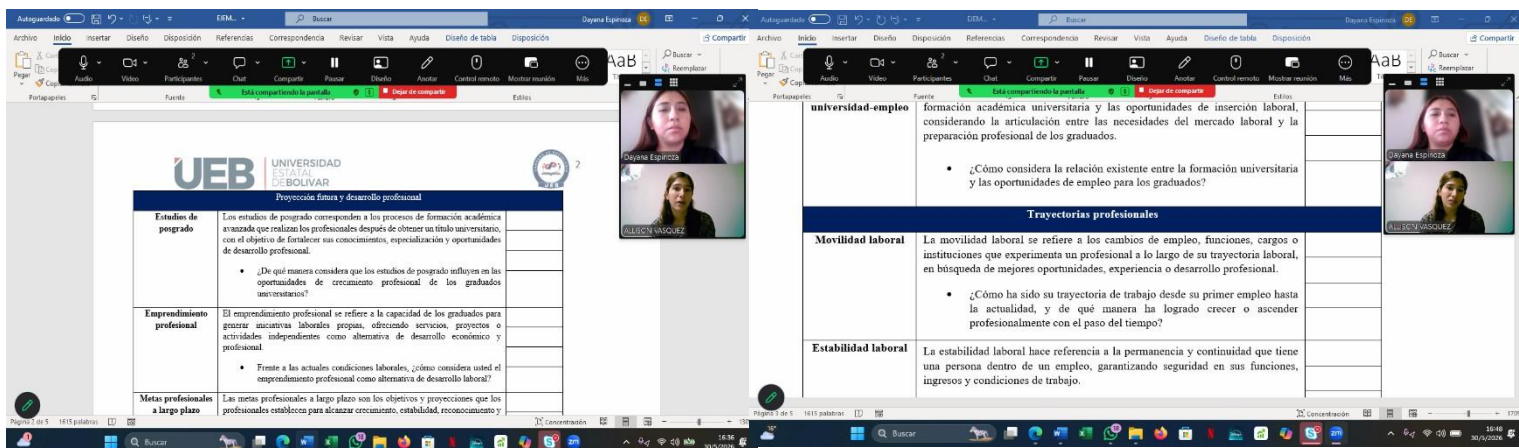
El principal factor que influye en la experiencia relacionada con el área de trabajo, aunque a veces no cambia con experiencia en un mismo nivel, más allá de las prácticas profesionales. Trajectory control en el sector educativo y posteriormente logotipo según el sector, desde desempeño funcional relacionado con procesos institucionales y administrativos. Respecto a los procesos de contratación en las instituciones públicas, considera que son complejos y altamente jerárquicos, ya que además de la experiencia y el aprendizaje se valoran, suelen influir factores como las relaciones personales, el apego a la tradición y la lealtad a las instituciones. Asimismo, destaca que el dominio de normativa, leyes y procedimientos específicos en el ámbito jurídico es fundamental para desenvolverse en determinados cargos. En relación con los estilos de pago, señala que representan una herramienta importante para la motivación profesional, ya que permiten atraer y retener talento. Sin embargo, menciona que en la práctica no siempre se reflejan en mejores salarios o mejores oportunidades de empleo, debido a que muchos instituciones sufren de escasez de recursos y limitaciones en el presupuesto. Considera que las oportunidades de desarrollo profesional, como la capacitación y el aprendizaje continuo, son fundamentales para avanzar en mejores oportunidades, ya que permiten adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Asimismo, destaca la importancia de la formación continua y la actualización académica como aspectos esenciales para lograr un crecimiento profesional sostenible. Considera que el conocimiento adquirido mediante la educación formal y la experiencia laboral son fundamentales para acceder a mejores oportunidades, ya que les permiten enfrentar los desafíos del mercado laboral y adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales. En cuanto a las expectativas salariales, manifiesta que existe una brecha entre la preparación académica y la remuneración recibida. Señala que los salarios percibidos en varios de sus empleos no han correspondido al nivel de formación académica, especialmente debido a obtener un título de cuarto nivel. Por ello, aspira a trabajar en sectores con mejores condiciones laborales y salariales, como las empresas privadas.

Anexo 3: Evidencia

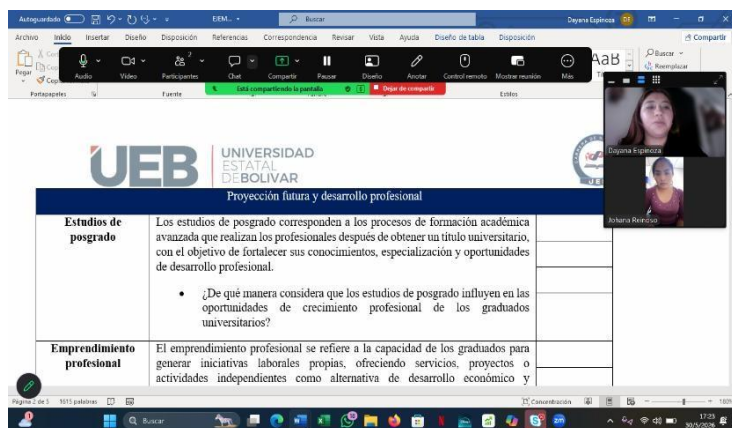
Entrevista: Ana lucia



Entrevista: Alison Vásquez

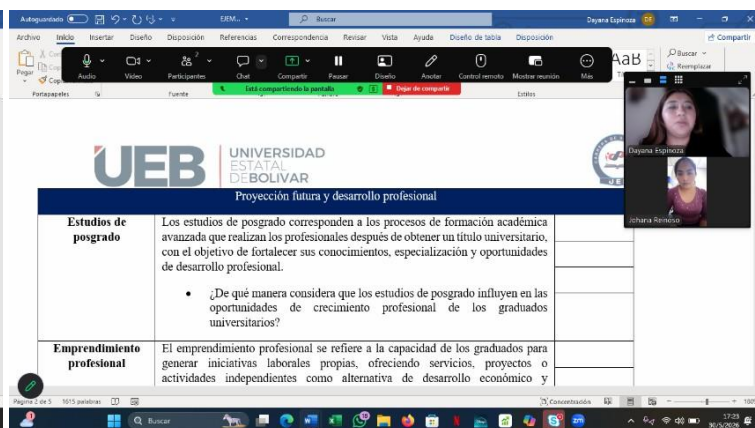


Entrevista: Betty Johana Reinoso Farinando



Proyección futura y desarrollo profesional

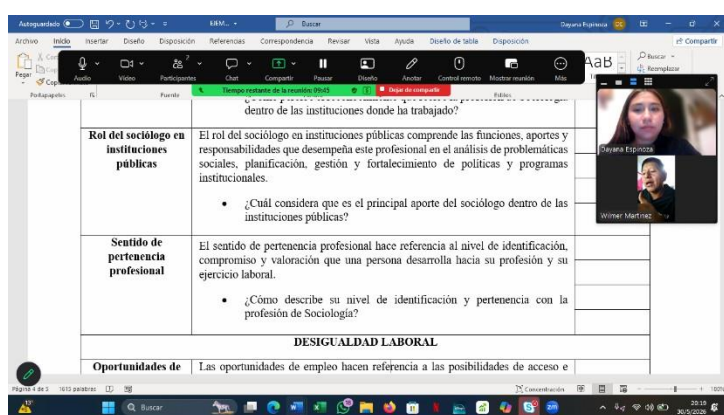
Estudios de posgrado	Los estudios de posgrado corresponden a los procesos de formación académica avanzada que realizan los profesionales después de obtener un título universitario, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos, especialización y oportunidades de desarrollo profesional.
Emprendimiento profesional	El emprendimiento profesional se refiere a la capacidad de los graduados para generar iniciativas laborales propias, ofreciendo servicios, proyectos o actividades independientes como alternativa de desarrollo económico y



Proyección futura y desarrollo profesional

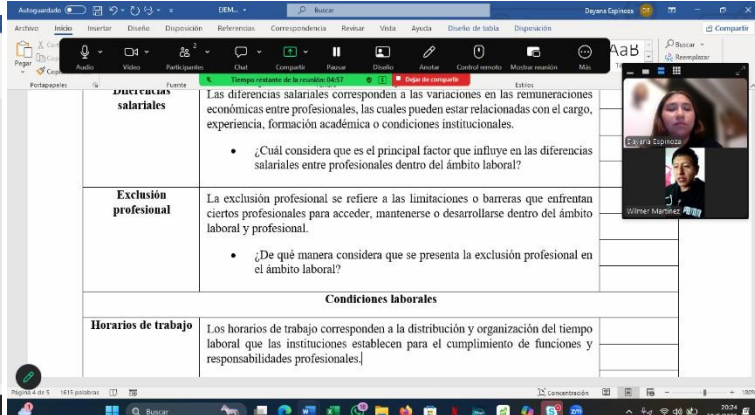
Estudios de posgrado	Los estudios de posgrado corresponden a los procesos de formación académica avanzada que realizan los profesionales después de obtener un título universitario, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos, especialización y oportunidades de desarrollo profesional.
Emprendimiento profesional	El emprendimiento profesional se refiere a la capacidad de los graduados para generar iniciativas laborales propias, ofreciendo servicios, proyectos o actividades independientes como alternativa de desarrollo económico y

Entrevista: Wilmer Paúl Martínez Telenchano



Rol del sociólogo en instituciones públicas

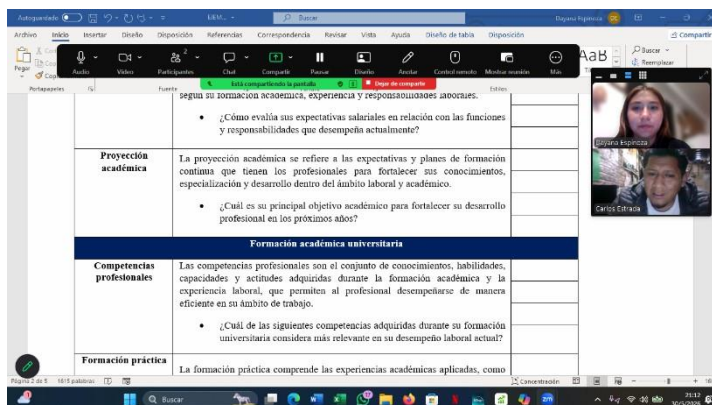
Rol del sociólogo en instituciones públicas	El rol del sociólogo en instituciones públicas comprende las funciones, aportes y responsabilidades que desempeña este profesional en el análisis de problemáticas sociales, planificación, gestión y fortalecimiento de políticas y programas institucionales.
Sentido de pertenencia profesional	El sentido de pertenencia profesional hace referencia al nivel de identificación, compromiso y valoración que una persona desarrolla hacia su profesión y su ejercicio laboral.
DESIGUALDAD LABORAL	
Oportunidades de	Las oportunidades de empleo hacen referencia a las posibilidades de acceso e



Diferencias salariales

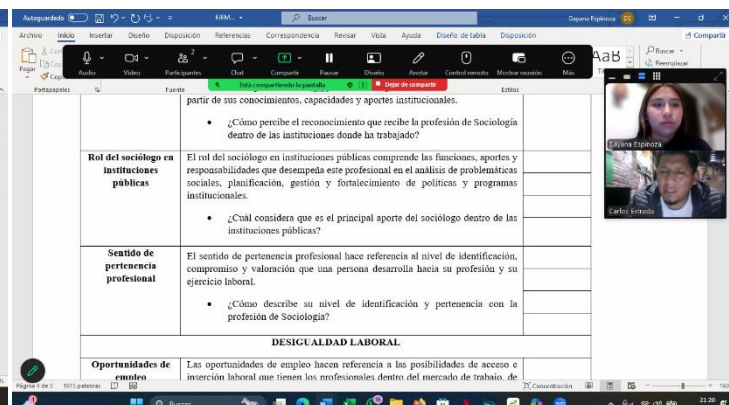
Diferencias salariales	Las diferencias salariales corresponden a las variaciones en las remuneraciones económicas entre profesionales, las cuales pueden estar relacionadas con el cargo, experiencia, formación académica o condiciones institucionales.
Exclusión profesional	La exclusión profesional se refiere a las limitaciones o barreras que enfrentan ciertos profesionales para acceder, mantenerse o desarrollarse dentro del ámbito laboral y profesional.
Condiciones laborales	
Horarios de trabajo	Los horarios de trabajo corresponden a la distribución y organización del tiempo laboral que las instituciones establecen para el cumplimiento de funciones y responsabilidades profesionales.

Entrevista: Carlos Alberto Estrada Uchumano



Proyección académica

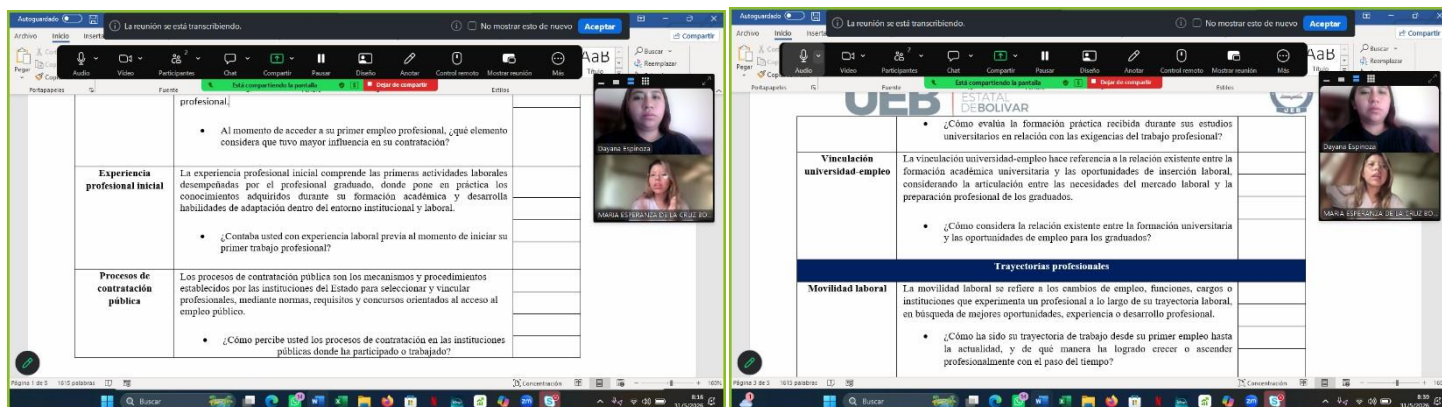
Proyección académica	La proyección académica se refiere a las expectativas y planes de formación continua que tienen los profesionales para fortalecer sus conocimientos, especialización y desarrollo dentro del ámbito laboral y académico.
Formación académica universitaria	
Competencias profesionales	Las competencias profesionales son el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes adquiridas durante la formación académica y la experiencia laboral, que permiten al profesional desempeñarse de manera eficiente en su ámbito de trabajo.
Formación práctica	La formación práctica comprende las experiencias académicas aplicadas, como



Rol del sociólogo en instituciones públicas

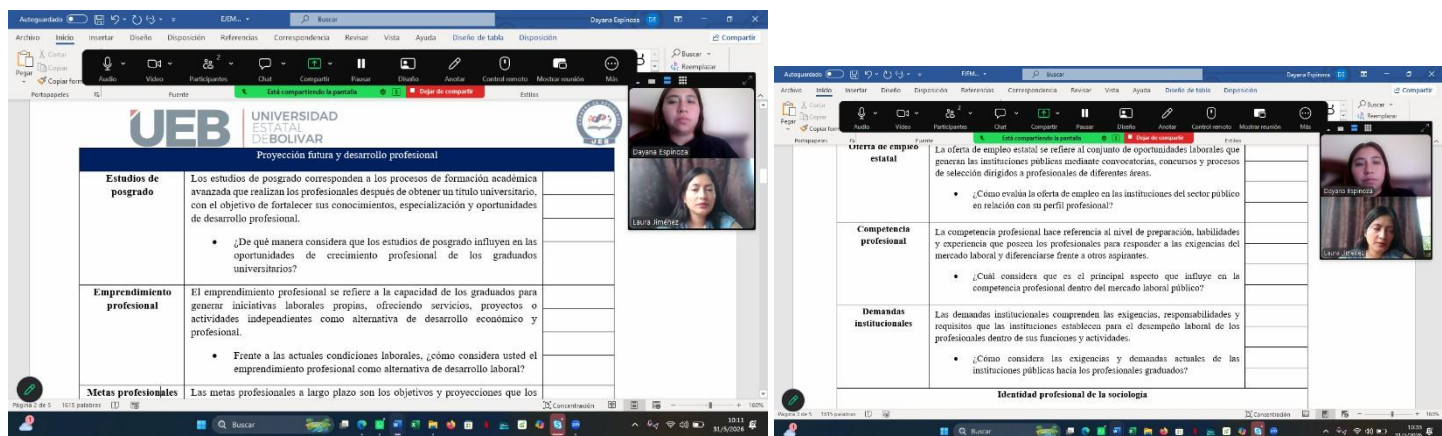
Rol del sociólogo en instituciones públicas	El rol del sociólogo en instituciones públicas comprende las funciones, aportes y responsabilidades que desempeña este profesional en el análisis de problemáticas sociales, planificación, gestión y fortalecimiento de políticas y programas institucionales.
Sentido de pertenencia profesional	El sentido de pertenencia profesional hace referencia al nivel de identificación, compromiso y valoración que una persona desarrolla hacia su profesión y su ejercicio laboral.
DESIGUALDAD LABORAL	
Oportunidades de empleo	Las oportunidades de empleo hacen referencia a las posibilidades de acceso e inserción laboral que tienen los profesionales dentro del mercado de trabajo, de

Entrevista: Maria Esperanza De la Cruz Borbor



Experiencia profesional inicial	La experiencia profesional inicial comprende las primeras actividades laborales desempeñadas por el profesional graduado, donde pone en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación académica y desarrolla habilidades de adaptación dentro del entorno institucional y laboral. ¿Al momento de acceder a su primer empleo profesional, qué elemento considera que tuvo mayor influencia en su contratación? ¿Contaba usted con experiencia laboral previa al momento de iniciar su primer trabajo profesional?
Procesos de contratación pública	Los procesos de contratación pública son los mecanismos y procedimientos establecidos por las instituciones del Estado para seleccionar y vincular profesionales, mediante normas, requisitos y concursos orientados al acceso al empleo público. ¿Cómo percibe usted los procesos de contratación en las instituciones públicas donde ha participado o trabajado?

Entrevista: Laura Mercedes Jiménez Vega



Estudios de posgrado	Los estudios de posgrado corresponden a los procesos de formación académica avanzada que realizan los profesionales después de obtener un título universitario, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos, especialización y oportunidades de desarrollo profesional. ¿De qué manera considera que los estudios de posgrado influyen en las oportunidades de crecimiento profesional de los graduados universitarios?
Emprendimiento profesional	El emprendimiento profesional se refiere a la capacidad de los graduados para generar iniciativas laborales propias, ofreciendo servicios, proyectos o actividades independientes como alternativa de desarrollo económico y profesional. Frente a las actuales condiciones laborales, ¿cómo considera usted el emprendimiento profesional como alternativa de desarrollo laboral?
Metas profesionales	Las metas profesionales a largo plazo son los objetivos y proyecciones que los