

Año 2019



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Trabajo Social  
Instituto de Investigaciones "TS Angela Ayala"



Oferta laboral para profesionales de Trabajo Social en Guatemala

IIETS "Angela Ayala"

# OFERTA LABORAL para profesionales de Trabajo Social en Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Trabajo Social  
Ciudad Universitaria Z.12  
Edificio S 1, Segundo Nivel  
Tel.2418-8850 Ext. 107  
E-mail: [iietsguate@gmail.com](mailto:iietsguate@gmail.com)



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Investigadora Msc. Maria del Carmen Galicia Guillén

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Trabajo Social  
Instituto de Investigaciones “Ángela Ayala”



**OFERTA LABORAL PARA PROFESIONALES DE TRABAJO  
SOCIAL EN GUATEMALA**  
Estudio hemerográfico

**MARIA DEL CARMEN GALICIA GUILLEN**

**Guatemala, noviembre 2019**

**Autoridades Universidad de San Carlos de Guatemala**

MSc. Murphy Olimpo Paiz Recinos  
Rector

Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo  
Secretario

**Autoridades de la Escuela de Trabajo Social**

Licda. Alma Lilian Rodríguez Tello  
Directora

Licda. Mirna Lissette Valle Peralta  
Secretaria Administrativa

**Consejo Directivo**

Representantes Docentes:  
MSc. Celita Mahely Chacón de Prera  
MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro

**Representante de los profesionales**

Carol Julissa Velasco Escobar

Representantes Estudiantiles  
Mónica Alejandra Gálvez Pérez  
Linda Sofía Ruiz Zamora

**Instituto de Investigaciones "T.S. Ángela Ayala"**

M.A. Ada Priscila del Cid García  
Coordinadora

Jennifer Segura  
Secretaria

**Consejo Editorial**

**M.A. Ada Priscila del Cid García**  
MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro  
M.A. Edwin Gerardo Velásquez  
MSc. Oscar Felipe Jaramillo Melgar

**Diseño de Portada**

M.A. Marco Antonio Rosales Arriaga

Artículo 11. Los Autores serán los responsables de las  
Opiniones y criterios expresados en sus obras.  
Reglamento del Consejo Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social "T. S. Ángela Ayala"  
Edificio S-1, 2do. Nivel, Ciudad Universitaria, zona 12. Ciudad de Guatemala.  
Tel. PBX- 2418-8850 ext. 107 y 85463  
Email: iietsguate@gmail.com

Se prohíbe la reproducción parcial o total del presente documento,  
salvo autorización previa de la Coordinación del IIETS

## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>i</b>
<b>1.Aspectos metodológicos</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Estado del Arte</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Referentes teóricos</b> .....	<b>12</b>
3.1. Mercado laboral.....	12
3.2. Empleabilidad .....	12
3.3. Flexibilidad laboral .....	13
3.4. Precariedad laboral.....	13
3.5. Situación de empleo en Guatemala .....	14
3.6. Trabajo Social en Guatemala .....	19
<b>4. Mercado laboral del Trabajo Social en Guatemala</b> .....	<b>24</b>
<b>5. Presentación de resultados del estudio hemerográfico</b> .....	<b>28</b>
5.1. Frecuencia de las convocatorias de empleo .....	28
5.2. Oferta de empleo e instituciones empleadoras.....	29
5.3. Área geográfica del empleo.....	33
5.4. Descripción de los puestos .....	34
5.5 Nivel académico requerido .....	38
5.6. Funciones del puesto .....	39
5.7. Oferta Salarial .....	47
5.8 Perfil requerido del profesional de Trabajo Social y de Ciencias Sociales .....	48
5.9. Experiencia requerida por instituciones empleadoras .....	56
<b>Conclusiones</b> .....	<b>58</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>61</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>62</b>
<b>Anexo</b> .....	<b>64</b>

## INTRODUCCIÓN

Las razones fundamentales que motivaron el presente estudio son, en primer lugar, la situación de desempleo y sub-empleo que existe en Guatemala, específicamente para profesionales de Trabajo Social y de las Ciencias Sociales. En segundo lugar, la oferta laboral de profesionales de Trabajo Social graduados de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de Universidades privadas para el 2019, es más alto que las convocatorias de empleo publicadas en Prensa para ese mismo año, por lo que solo se cubre el 13 % de los profesionales egresados. Por otra parte, se hace necesario contar con una base de datos actualizado de fuentes empleadoras de profesionales de Trabajo Social, a lo cual se pretende aportar con este estudio.

El objetivo general de la investigación se refiere a analizar las condiciones laborales que ofrecen los empleadores e identificar el perfil profesional que requieren del profesional de Trabajo Social en las convocatorias para plantear recomendaciones a las unidades académicas formadoras de profesionales de Trabajo Social a nivel superior.

Como se plantea en un apartado posterior, la metodología de investigación responde a un estudio hemerográfico que consistió en la revisión de la sección de clasificados de Prensa Libre que es el periódico de mayor circulación en Guatemala. Posteriormente se realizó el registro de la información en matrices para luego hacer un análisis y procesamiento de resultados obtenidos. Además, se realizó investigación documental que permite sustentar con un estado del arte y referentes teóricos el estudio.

Aunque los resultados de este estudio son bastante representativos de la oferta laboral para el período investigado, una limitante encontrada es que cuando las convocatorias referían a un correo electrónico para solicitar los términos de referencia algunas (tres casos) no respondían debido a que ya tenían suficientes solicitudes o simplemente no respondían, de igual manera cuando se refería un portal en línea de las instituciones en dos ocasiones ya no se encontró vigente la oferta de empleo, aunque esto puede ser un margen de error, no es significativo para los resultados.

El contenido del presente informe consta en su primera parte los aspectos metodológicos, luego se presenta un estado del arte que presenta los estudios a nivel nacional e internacional relacionados con la temática. Posteriormente se presentan

los referentes teóricos que fundamentan el presente estudio y la descripción del mercado laboral del Trabajo Social en Guatemala.

La presentación de resultados de investigación se desglosa presentando la frecuencia de las convocatorias de empleo, las ofertas de empleo, describiendo las instituciones empleadoras, el área geográfica, la descripción de puestos, el nivel académico requerido, las funciones del puesto, la oferta salarial y como hallazgo a destacar el perfil profesional que especifica los conocimientos, habilidades, actitudes y experiencia que se requieren de los profesionales. Para finalizar se presentan las conclusiones y recomendaciones planteadas por la investigadora con base a los resultados obtenidos.

Se presenta este informe con la expectativa de aportar al análisis de mercado laboral de los profesionales de Trabajo Social, así como contribuir a la exploración de las demandas de fuentes empleadoras respecto a las competencias que deben tener los profesionales que se gradúan en la carrera de Trabajo Social en los diferentes niveles académicos (pregrado, grado y postgrado) para insertarse en el mercado laboral. Con la expectativa que esta investigación sea un insumo para la evaluación y diseño de planes de estudio en las universidades.

Antes de cerrar esta introducción quiero manifestar mi agradecimiento a los coordinadores y académicos de la carrera de Trabajo Social de Centros Regionales y Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como a los coordinadores de carrera de Trabajo Social y académicos de las universidades Mariano Gálvez y Rafael Landívar por aportar información respecto a las profesionales graduadas. Un agradecimiento especial a la auxiliar de investigación del Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social, Tracy Roxane Xicará, por su apoyo recibido en el registro de información hemerográfica.

Investigadora

## 1. Aspectos metodológicos

La investigación responde a un estudio hemerográfico que abarcó el período del 1 de enero 2019 al 25 de enero 2020. Las unidades de análisis fueron la sección de clasificados de Prensa Libre, para el efecto se revisaron los periódicos todos los días del año de lunes a domingo con excepción de los asuetos que no emiten publicación. El proceso que se siguió fue el siguiente:

- 1.1. Formulación del plan de investigación que incluyó la justificación del estudio, los objetivos, la delimitación del objeto de estudio, las preguntas de investigación, metodología y cronograma de trabajo. El criterio establecido para la selección de convocatorias fue: el destinatario, es decir que se tomaron en cuenta las convocatorias dirigidas a profesionales de Trabajo Social específicamente y de Ciencias Sociales.
- 1.2. Diseño de instrumentos, los instrumentos diseñados fueron las matrices de registro y análisis de las convocatorias de empleo que incluyen los siguientes aspectos fecha y No. de página, fuente empleadora, privada o pública, puesto, funciones, salario, requerimientos de género, edad, grupo étnico y religión. En otra matriz se registraron los requerimientos académicos, experiencia, conocimientos, habilidades y actitudes. Es importante mencionar que en la mayoría no se presentaban todos los datos, sin embargo, con las convocatorias que lo presentaron, se realizó el procesamiento de datos (ver anexos).
- 1.3. Se inició la revisión bibliográfica y documental para la realización del estado del arte y el respectivo fichaje electrónico de categorías y conceptos para la construcción del referente teórico.
- 1.4. La identificación y selección de las convocatorias se dio todos los días, algunas convocatorias eran muy escuetas y solo presentaban un correo electrónico a donde se debía escribir para solicitar los términos de referencia de las consultorías y esperar la respuesta. Algunas instituciones respondían otras no dependiendo si habían reclutado ya al candidato para la plaza. También se refería a un portal en línea a donde había que ingresar y descargar los términos de referencia, algunas veces ya no aparecía la convocatoria.

- 1.5. El registro de las convocatorias en las matrices se realizó semanalmente en orden cronológico.
- 1.6. Paralelamente a esta revisión hemerográfica se realizaron solicitudes a Registro y Estadística y a los directores de unidades formadoras de profesionales de Trabajo Social de las distintas Universidades que aparecen en este estudio, para obtener el dato de graduadas en el año 2019 por niveles académicos.
- 1.7. En enero 2020 cuando se terminó de registrar la información en las matrices, se inicia el procesamiento de información, clasificando y categorizando los resultados en tablas y graficándolos con la herramienta de Excel.
- 1.8. Seguidamente se realizó el análisis e interpretación de resultados tomando en cuenta los objetivos y preguntas de investigación, lo que permitió arribar a conclusiones y recomendaciones.
- 1.9. Finalmente se presenta el informe de investigación como primera versión para revisión del Consejo editorial y luego se hacen las correcciones para su publicación y socialización.

## 2. Estado del Arte

Para construir la matriz que condensa los estudios relacionados con la temática de investigación, se revisaron algunas investigaciones, artículos a nivel internacional y algunas investigaciones realizadas en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de tener un panorama general de las perspectivas de los estudios se presenta esta descripción.

### Estudios a nivel internacional

No.	Autor /Institución	Fecha de estudio publicación	Título de la publicación	Descripción	Fuente
1	Velurtas, Marcela C. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina	Sin fecha	Repercusiones en el mercado de trabajo profesional, a partir de las transformaciones del Estado y sus políticas sociales.	El objeto del trabajo es analizar las modalidades de inserción laboral dada la nueva configuración que asume el mercado de trabajo profesional. Al mismo tiempo se propone reflexionar sobre las posibles respuestas alternativas a las nuevas demandas que impone este escenario y sus repercusiones en el ejercicio profesional.	Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica recuperado de: <a href="http://www.ts.ucr.ac.cr">www.ts.ucr.ac.cr</a>
2	Basta, Roxana Universidad Nacional de Lujan	Julio, 2008	Precariedad laboral y Trabajo Social, Algunas reflexiones	El documento gira en torno a la descripción y análisis de las condiciones laborales en los espacios socio ocupacionales del Trabajo Social. El interés por el desarrollo de este tema, se vincula	Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica recuperado de:

				con la necesidad de conocer la situación laboral de los graduados de la carrera de Lic. En Trabajo Social de la Universidad Nacional de Luján.	<a href="http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/sura/sura-0144.pdf">http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/sura/sura-0144.pdf</a>
3	Díaz, María L., Godoy Wendy, Iturrieta, Sandra, Universidad Católica Silva Henríquez	Octubre 2009	Empleabilidad de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional.	Esta ponencia presenta un resumen de los resultados de una investigación de carácter exploratoria que da a conocer la situación de empleabilidad de los trabajadores sociales y los desafíos para la formación profesional, realizada en la Universidad Católica Silva Henríquez de Santiago de Chile.	XIX Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social realizado en la Universidad de Santiago Guayaquil, Ecuador.
4	Silva, Zoila, Universidad del Salvador	Octubre 2009	Escenario actual para la profesión de Trabajo Social, retos en la formación académica.	Esta ponencia analiza la formación profesional del Trabajo Social desde la relación y misión que tiene la Universidad con la sociedad así también desde los actores que la conforman (institución, docentes y estudiantes)	XIX Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social realizado en la Universidad de Santiago Guayaquil, Ecuador.
5	Enrique de la Garza Toledo	Sin fecha	Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: Crítica de los enfoques	Este es un ensayo con enfoque socio crítico histórico del mercado de trabajo. Aborda la categoría de objeto de trabajo, Actividad de trabajo,	recuperado de: <a href="http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibr">http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibr</a>

			socioeconómico y socio demográfico	actividad laboral, vinculándolas a las relaciones sociales de poder entre los sujetos implicados en el proceso de trabajo (empleadores, asalariados entre otros. Cuestiona también el enfoque socio demográfico del mercado laboral.	<a href="http://os/notasacercadelacoinstruccion.pdf">os/notasacercadelacoinstruccion.pdf</a>
6	Beatriz Olivia Camarena Gómez y Delisahé Velarde Hernández	Enero 2010	Educación superior y mercado laboral, vinculación y pertinencia social ¿Por qué y para qué?	El interés de este trabajo es mostrar algunos indicadores que dan cuenta de los problemas de vinculación y pertinencia social que muestra el sistema educativo en México con atención en el estado de Sonora. En este sentido, el propósito del trabajo es explorar tres aspectos básicos del proceso de vinculación y pertinencia social del sector educativo en México: i) el papel estratégico que desempeñan las instituciones educativas de nivel superior; ii) la capacidad de estos centros para formar profesionistas con las competencias y conocimientos requeridos por el mercado laboral; iii) la evolución que presenta la estructura del mercado laboral y su relación con la composición de la matrícula a nivel superior en los	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. México recuperado de: <a href="http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41712087005">http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41712087005</a>

				últimos años. Lo anterior va en el afán de incitar a la reflexión en torno a tres frentes sustanciales de la política educativa de un país - Estado, mercado y escuela-, referentes básicos en el intenso debate internacional que ha delineado el rumbo de la política educativa en los últimos diez años.	
7	Olda M. Acuña		Mercado laboral y ejercicio profesional de trabajo social	Este estudio fue elaborado conjuntamente con la directora de seminario la Licda. Olda María Acuña y un grupo de seis estudiantes identificadas con el tema a fin de optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social. Se considera importante el estudio en mención para conocer la relación entre el contexto socioeconómico costarricense y el mercado laboral en el que se desempeñan los/as graduados/as en Trabajo Social y las implicaciones de dicha relación en la población que ha sido tradicionalmente objeto de intervención.	Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social recuperado de: <a href="http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-1-1999-05.pdf">http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-1-1999-05.pdf</a>
8	Ana Gabriela Rivera Alivat	Enero de 2014	"Percepción por parte de un grupo de profesionales con	El presente estudio constituye una tesis de grado, la investigación fue de tipo cualitativo y tuvo como	Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades,

			<p>licenciatura o Maestría respecto a las causas que los obligan a subemplearse en el Mercado de trabajo guatemalteco.</p>	<p>objetivo conocer la percepción por parte de un grupo de profesionales con licenciatura o maestría respecto a las causas que los obligan a subemplearse en el mercado de trabajo guatemalteco.</p> <p>Se concluye que los puestos de trabajo no brindan un salario acorde a las funciones de estos y los profesionales expresan que la preparación académica no define un buen salario en el mercado laboral. Finalmente, se recomendó a las organizaciones se realizar una investigación respecto a los salarios en el mercado laboral, para así poder igualar a las demás empresas y poder entrar al mercado laboral y ser una empresa competitiva.</p>	<p>campus central. Guatemala recuperado de:<a href="https://docplayer.es/61675800-Universidad-rafael-landivar-facultad-de-humanidades-licenciatura-en-psicologia-industrial-organizacional.html">https://docplayer.es/61675800-Universidad-rafael-landivar-facultad-de-humanidades-licenciatura-en-psicologia-industrial-organizacional.html</a></p>
9			<p>Escenario actual para la profesión de Trabajo Social, retos en la formación académica<sup>1</sup> Zoila Silva<sup>2</sup></p>		<p>Escenario actual para la profesión de Trabajo Social, retos en la formación académica<sup>1</sup> Zoila Silva<sup>2</sup> <a href="http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-019-069.pdf">http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-019-069.pdf</a></p>

10	Sandra Iturrieta Olivares	2012	Desafíos del Trabajo Social en un campo laboral con límites profesionales difusos	<p>Estudio con enfoque cuantitativo, que consistió en la revisión de ofertas laborales para profesionales de las Ciencias Sociales publicadas durante 14 años consecutivos y sobre la base de entrevistas realizadas a trabajadores sociales en ejercicio, este artículo discute sobre el ejercicio laboral en Chile como evidencia de límites difusos entre estas profesiones, por tanto, como construcción relativa. Se aborda además la pérdida de espacios laborales del Trabajo Social y su especificidad en el campo laboral. Finalmente, se insta a los trabajadores sociales a relativizar la idea de especificidad profesional para potenciar su competitividad y las posibilidades de ser considerados como trabajadores del conocimiento, más que como trabajadores genéricos.</p>	<p>Universidad Católica Silva Henríquez, Santiago de Chile  <a href="http://www.scielo.br/pdf/rk/v15n2/01.pdf">http://www.scielo.br/pdf/rk/v15n2/01.pdf</a></p>
----	---------------------------	------	---	---	---

## Estudios a nivel nacional

No.	Autor /Institución	Fecha de estudio publicación	Título de la publicación	Descripción	Lugar
11	Instituto Nacional de Estadística, Guatemala	Junio 2018	Encuesta Nacional de Empleo e ingresos 2-2018	Uno de sus objetivos específicos de este En este informe es producir información sobre las diferentes variables del empleo, desempleo, actividad e inactividad económica de la población y la inserción laboral. Se presentan datos relacionados con la estructura del mercado laboral, población económicamente activa, población ocupada, subempleo y desempleo y algunos indicadores laborales de Guatemala.	<a href="https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion_ENEI_2_2018.pdf">https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion ENEI 2 2018.pdf</a>
12	Díaz Julio, Flores E. y otros. Instituto de Investigaciones, (IIETS) Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC)	Mayo, 2001	Situación y perspectivas del mercado ocupacional del Trabajo Social guatemalteco.	Es un estudio a nivel nacional que realizó el IIETS con el apoyo de los centros Universitarios regionales con el fin de establecer las tendencias que se presentan del mercado ocupacional del Trabajo Social, situación laboral, áreas de intervención y expectativas de los profesionales. Los resultados corresponden a la opinión de 778 trabajadores sociales entrevistados.	Instituto de Investigaciones, (IIETS) Escuela de Trabajo social, Universidad de San Carlos de Guatemala

13	Díaz Julio, Villeda B. y otros. Instituto de Investigaciones, (IIETS) Escuela de Trabajo social, Universidad de San Carlos de Guatemala	Noviembre, 2003	Sostenibilidad del Trabajo social en Guatemala	La investigación presenta la situación actual de las escuelas de Trabajo Social en el Campus central y Centros Regionales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y la sostenibilidad de la profesión de Trabajo Social. Los resultados se obtuvieron a través de una encuesta a profesionales de Trabajo Social, entrevista a representantes institucionales, encuesta a estudiantes de las unidades formadoras,	Instituto de Investigaciones, (IIETS) Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala
14	Estudiantes de quinto año de Licenciatura, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala.	2007	La situación laboral del Trabajador social y expectativas de organización gremial.	Constituye un ejercicio de investigación académico que implicó entrevistas a representantes institucionales empleadores y encuestas a profesionales de Trabajo Social del área metropolitana de Guatemala. Los resultados se clasifican por área de intervención profesional (Salud, seguridad social bienestar Social, jurídica) presentando indicadores de la situación laboral y organización gremial.	Informe de Seminario, Biblioteca Escuela de Trabajo Social, Escuela de Trabajo Social, USAC.

15	Villeda B. Instituto de Investigaciones, (IIETS) Escuela de Trabajo social, Universidad de San Carlos de Guatemala	2010	Situación laboral y desarrollo profesional del Trabajo Social	Esta investigación consistió en una revisión documental y hemerográfica así como entrevistas a Trabajadoras Sociales, cuyos resultados se presentan en un panorama general de la situación laboral y espacio profesional del Trabajo Social.	Instituto de Investigaciones, (IIETS) Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala.
----	---	------	---	--	--

### 3. Referentes teóricos

Para fundamentar y explicar algunos conceptos vinculados o relacionados con el objeto de investigación que se utilizarán en el transcurso de este informe, se citarán algunos conceptos y categorías que permitirán el análisis e interpretación de resultados, entre estos los siguientes:

#### 3.1. Mercado laboral

El concepto de mercado laboral o mercado de trabajo se refiere a la relación de la oferta y demanda de empleo de un determinado país. Esta relación de oferta y demanda dependen de varios factores, entre estas las necesidades y requerimientos de las organizaciones empleadoras, así como de la sociedad.

El mal funcionamiento de esta oferta es esencial para el desarrollo de un país, que depende del **crecimiento económico y empleo** existentes. Por ello, el buen funcionamiento del mercado laboral depende del empleo que se oferte y demande, de la formación que se exija y la que se oferte. (Méndez 2018).

Para el funcionamiento del mercado laboral, existen regulaciones jurídicas, instituciones y demás organismos reguladores para proteger a los trabajadores y empresas. Ambos tendrán unos mínimos de trabajo, de salario, de condiciones, etc.

#### 3.2. Empleabilidad

La Organización Internacional del Trabajo la define como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado. (OIT, 2000, p. 3).

Empleabilidad es la capacidad personal para encontrar empleo y adaptarse al mercado laboral. La empleabilidad da más oportunidades laborales a las personas, ya que promueve que estas cumplan con los requisitos demandados por las empresas para un determinado puesto laboral, implica que los candidatos dispongan no solo de conocimientos y cualificaciones técnicas para realizar el trabajo, sino de las características y competencias necesarias para el puesto.

### **3.3. Flexibilidad laboral**

Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico –OCDE- la flexibilidad laboral puede ser entendida como un mercado “en el que el empleo es poco regulado (en términos de paga, horas de trabajo, restricciones al despido, etc.) en el cual no se restringe la creación de trabajo con bajas remuneraciones, de tiempo parcial, con contratos por períodos cortos y existe una elevada rotación del personal, los empleadores seleccionan en forma menos estricta antes de contratar” (OCDE, 1992).

La flexibilidad laboral es una característica de las organizaciones no gubernamentales o privadas para la contratación de personal. Esta se refiere a las prácticas empresariales como: cambios constantes en las formas de contratación y utilización de la fuerza laboral, nuevas formas de organización del trabajo, transformación del marco jurídico-legal para flexibilizar el mercado de trabajo, pérdida de derechos como el de la estabilidad laboral o el de sindicalización, adaptación de la sociedad a empleos diferentes y temporales, versatilidad derivada de la tecnología, nuevas formas de remuneración y de cualificación, relaciones flexibles entre empresas y trabajadores, nuevas prácticas de gestión que buscan maximizar las utilidades, corporaciones “vacías”, externalización de procesos, menores restricciones en materia de seguridad social, adelgazamiento organizacional y posterior desempleo profesional. (López 2013)

Esta modalidad que se viene implementando desde los años 90 en Latinoamérica, implica la diversificación de contrataciones a tiempo determinado, la desregulación de ciertos sectores, lo que lleva a una reestructuración del mercado de trabajo y un consecuente cambio en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo.

La flexibilidad laboral y las nuevas formas de trabajo se imponen a través de modelos como horario flexible y teletrabajo. Esta es la tendencia más relevante para los directivos de organizaciones en el 2019.

### **3.4. Precariedad laboral**

Para definir esta categoría, Pok, (1992) indica que es todo trabajador que presenta una inserción endeble en la producción social de bienes y servicios. Dicha inserción endeble está referida a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación. Se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo asalariado socialmente vigente. Asimismo, se refleja en la existencia de condiciones

contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia (contratos de tiempo parcial, eventual y además modalidades restringidas, no sujeción a la percepción de indemnización por despido, etc.)

Esta conceptualización sobre precariedad remite a que se consideren cuatro dimensiones para su análisis, tal como lo propone Rodgers. La primera dimensión está relacionada con el grado de certidumbre en la continuidad del trabajo. La segunda está referida al nivel de control de los trabajadores (tanto individual como colectivamente) sobre las condiciones de trabajo, el ritmo del mismo o los salarios. Un tercer aspecto está vinculado con la protección del trabajador, lo que no se remite solamente a la cobertura social entendida dentro de los derechos a prestaciones sociales, sino también en relación a la lucha contra la discriminación, las condiciones de trabajo inadecuadas, etc. (por lo tanto, es preciso analizar de qué manera el trabajador está protegido por la Ley, por las organizaciones colectivas o la práctica consuetudinaria). Por último, una cuarta dimensión referida a los ingresos, es la más ambigua, ya que debe asociarse a condiciones de pobreza y/o una inserción social insegura. (Basta R, 2018 p. 6)

### **3.5. Situación de empleo en Guatemala**

Las tasas de desempleo formal en Guatemala siempre han sido bajas. Existen altos índices de informalidad (69% de la población) y subempleo (11% con tendencia creciente). Es decir, el 69% de la población ocupada se emplea de manera informal. (Gauster, Oxfam, 2019).

Según la encuesta nacional de empleo e ingresos-ENEI-(2018) del Instituto Nacional de Estadística-INE- (2018) la población desempleada de 15 a 29 años en ese año para la población con nivel educativo a nivel superior es de 4 % siendo el más alto el de las mujeres (3.6%). Este dato, puede aumentar considerablemente, tomando en cuenta que la población graduada de la Universidad se encuentra en un rango aproximado de 24 y 25 años de edad.

Las ofertas de trabajo ponen un límite de edad para la población, excluyendo a las personas mayores de 30 años o a veces menos. De tal manera que esta población no entra en la encuesta realizada por el INE ya que la población investigada estaban entre los 15 a 29 años de edad.

Según la Encuesta Nacional de Empleo e ingresos -ENEI- (2019), la tasa de desempleo en Guatemala es de 2.5%, que equivale a unas 179 mil personas, de la población ocupada de 6.9 millones; la población en edad de trabajar fue de 12

millones y la población económicamente activa en 7.1 millones y la población económicamente inactiva 4.8 millones.

Los subempleos visibles o por horas son 667 mil personas, que representan el 9.7%. Al menos dos de cada 10 guatemaltecos ganan por debajo de sus capacidades, según el INE.

La población ocupada con diversificado completo representa el 19.2% para hombres y 21.8% para mujeres en la variable de educación. El subempleo y desempleo afecta más a los jóvenes que finalizan sus estudios de educación media, esto no es garantía para lograr insertarse al mercado laboral (Encuesta Nacional de Ingresos y Empleo 2019).

La variable de subempleo visible o por horas y desempleados, está golpeando más a las personas que han concluido con un diversificado completo, es decir que han finalizado su ciclo de estudio de nivel medio con alguna carrera, pero no logran conseguir un empleo a tiempo completo o aceptan trabajos por horas o que trabajan menos horas.

La Enei indica que la población subempleada visible de 15 años y más con diversificado completo es 18.9% para los hombres de una población de 402 mil 815 y 20% para mujeres de una muestra de 265 mil 145, según la estructura.

Para la población desempleada, siempre en la variable de estudios completos, 52% son hombres y 51% mujeres. En total 4.6 millones son hombres ocupados y 2.2 millones mujeres. Gamarro U. Prensa Libre, 17 enero 2020).

El empleo en Guatemala tiene dos maneras de ser interpretado: desde el ámbito formal y desde el informal. Además, tiene un antónimo preocupante para la población guatemalteca: desempleo. República hizo un análisis del tema de la mano de los principales estudios que se han publicado en los últimos años diversas instituciones y organizaciones del país. Estos son los resultados:

En Guatemala hay 16.2 millones de habitantes, según datos estimados del Instituto Nacional de Estadística (INE). Del total, 6.6 millones (un 40.7%) se encuentran en la denominada Población Económica Activa (PEA) y 4.1 millones (un 25.3%) forman parte de la Población Económicamente Inactiva (PEI).

Pero el dato más relevante lo muestra la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) en su último sondeo, del total de PEA, el 69.8% se mantenía en la denominada “economía informal” enraizada principalmente en las actividades de comercio, servicios técnicos, manufactura, oficina y profesionales por cuenta propia.

Según datos del Ministerio de Trabajo, la cantidad de empresas recibidas en el año 2016 fue de 13,685 con una cantidad de empleados de 1,011,471. Esto fue publicado en el “Informe del Empleador” realizado por esta entidad.

Sin embargo, de las 13,685 el 96,32% corresponde a empresas nacionales. El restante 2,51% pertenece a empresas extranjeras. El restante 1.17% corresponde a empresas que no cumplieron con el artículo 61 del Código de Trabajo y no fueron tomadas en cuenta. “Esto muestra la poca inversión de capital extranjero en el país y que esto a su vez también golpea nuevas oportunidades de trabajo para los guatemaltecos”. (Godoy 2018 s.p.)

Linares L. analista de la Asociación de Investigación de Estudios Sociales (ASIES), explicó que las personas que tienen un nivel educativo de la media en la población ocupada, no encuentran un empleo a tiempo completo y se ven forzados a trabajar en plazas con menos tiempo de una jornada ordinaria que quisieran laborar y se debe a que no existe suficiente oferta de trabajo, para los jóvenes sobre todo para los más educados. “Las personas se preparan y no encuentran una oportunidad de trabajo y ahí surge el problema de la migración, porque el mercado laboral no genera suficientes puestos”, afirmó. Además, significa que promover el trabajo de tiempo parcial no es la solución, ya que es alto el número de jóvenes que quieren trabajar en una jornada ordinaria. Cada año unos 200 mil jóvenes se integran al mercado laboral.

La población ocupada según la actividad económica, el 31.9% está en la agricultura, 26.9% en comercio, 11.5% en industria manufacturera, el 9.2% en actividades de administración pública, el 7.8% en la actividad de servicios, 7.5% en construcción, que son las más relevantes. El analista reiteró que se debe de mejorar el sistema educativo para que se ajuste a la formación que demande el mercado, pero también el mercado debe de generar mayores oportunidades laborales. “De nada sirve que las personas se capaciten si igual no encontrarán una oferta o la dificultad que no hay puestos de trabajo para lo que se requiere y las expectativas de salario”, sostuvo.

El 70% de las personas trabajan en el sector informal, reveló la ENEI 2019 y se mantiene la estructura con relación a otros años. Predomina la informalidad. Por sector económico, la ENEI (2019) señala que el 70.2% está en el sector informal, es decir, siete de cada 10 trabajadores está en esta actividad y 29.8% en el sector formal. Por clasificación en el resto urbano la informalidad alcanza el 79%, en el rural nacional 74.6% y el urbano metropolitano 44%. En ese mismo orden, pero en el sector formal es de 21% para el resto urbano, el 25.4% en el rural nacional y 55.8% en el urbano metropolitano. El ingreso promedio mensual para las personas ocupadas es de Q2 mil 352, y por sector para el informal de Q1 mil 688 y el formal de Q3 mil 650.

Urger estrategias indica el analista Linares, resaltó que con la llegada de un nuevo gobierno se deben de plantear estrategias para que la economía pueda absorber a la fuerza laboral, con la implementación de nuevas estrategias que fomenten la inversión pública y privada. Entre estas, destacó incentivar el consumo interno, aprovechar el mercado centroamericano que demanda los bienes y servicios y estimular la construcción que es una actividad que demanda mucha mano de obra.

La población graduada en el año 2019, enfrenta un difícil mercado laboral. Jóvenes se encuentran con pocas oportunidades y muchas exigencias de competencias y habilidades requeridas para las plazas. A finales del 2019 el Ministerio de Educación graduará 170.929 jóvenes de diversificado. Mientras que en el 2018 se crearon 131,651 empleos formales según el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin embargo, se dio una baja de 119, 131 empleos formales principalmente en el sector de servicios y agricultura. Esto evidencia la falta de dinamismo del mercado laboral para albergar nuevos empleados, siendo la válvula de escape la informalidad en precariedad y la migración como una opción cada vez más viable. (Ola 2019 p. 4)

Ante la escases de plazas, existen otros desafíos a los que se enfrentan los recién graduados. Según el informe Brechas de talento elaborado por Fundación para el Desarrollo -Fundesa- (2018), la mayor demanda laboral de Guatemala se da en las áreas de Administración, ventas, contabilidad y finanzas, producción y operaciones. Sin embargo, resulta difícil para las empresas encontrar personal capacitado para llenar esos puestos de trabajo, debido a la falta de mano de obra calificada y a la capacitación técnica insuficiente o de mala calidad.

La demanda laboral para personas con poca experiencia y déficit en conocimientos se concentra en áreas operativas de atención al cliente y asistencia financiera y contable, para lo que se vuelve imprescindible que los jóvenes adquieran no solo competencias duras sino blandas como el trabajo en equipo, la relación con el cliente, la comunicación efectiva y la seguridad en el desempeño de funciones de alta responsabilidad. (Ola , 2019 p. 4)

El informe de Fundesa (2018) indica que 7 de cada 10 personas que forman parte de la fuerza laboral en el país tienen puestos operativos. La mayoría de los cargos están ocupados por quienes tienen un título de diversificado. Del total de la población trabajadora, 6 de cada 10 son hombres.

El mercado laboral guatemalteco según el Informe de Manpower Group, cada vez más requiere cubrir posiciones especializadas. Los cinco puestos más difíciles de cubrir en la última década son representantes de ventas, técnicos, oficios calificados, personal de apoyo en oficina y expertos en seguridad-soporte técnico-. El empleo no siempre va a requerir de un título universitario, más bien dependerá en gran medida del desarrollo continuo de habilidades, puesto que incluso los roles más tradicionales se contemplan con las nuevas tecnologías.

Claudia Zelaya, gerente de país Manpower Group, explicó que la falta de experiencia, la disponibilidad de horario, en algunos casos la apariencia, la distancia donde viven, la falta de un vehículo y el no hablar un idioma –inglés- son aspectos que dificultan que las empresas encuentren candidatos idóneos para las plazas. (Ola, 019 p. 4).

El 27 de junio de 2019 se publicó en el Diario Oficial el acuerdo Gubernativo 89-2019 el cual establece el reglamento del Convenio 175 de la OIT, que entró en vigor el 5 de julio que regula el contrato a tiempo parcial, entre las reglas están:

- El trabajo de tiempo parcial puede ser de cuatro a seis horas.
- Reconoce prestaciones como el aguinaldo, bono 14, indemnización, vacaciones y seguro social.
- Se permitirá el traslado de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, siempre y cuando sea de manera voluntaria.
- El trabajador de tiempo parcial tiene derecho a percibir un salario sobre una base horaria, cuya paga no podrá ser inferior al salario mínimo fijado por hora para cada año. (Gándara 2019, p. 10).

A partir de la entrada en vigencia de este acuerdo que regula los contratos a tiempo parcial 113 empresas suscribieron 658 contratos individuales bajo esta modalidad de tiempo parcial según el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, el 3 de octubre de 2019 una resolución de la Corte de Constitucionalidad suspende provisionalmente los artículos 2 y 4 de dicho acuerdo que tipifican la jornada laboral. (Fernandez, 2019 p. 14)

El sector empresarial, el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras-CACIF y Agexport se ha pronunciado en desacuerdo a la resolución de la Corte de Constitucionalidad indicando “Responsabilizamos a los magistrados de la CC que votaron a favor de este fallo de las consecuencias sociales que deriven”. Por otra parte, el sector sindical celebró el fallo de la Corte. Adolfo Lacs Palomo, dirigente sindical indicó “Lo vemos con buenos ojos, porque denota que la misma Corte vio que hay un riesgo muy grave

para la clase trabajadora guatemalteca, de trasladar trabajadores de tiempo completo a tiempo parcial (Fernández, 2019 p. 14).

Ante esta situación la formación de profesionales en Guatemala representa varios desafíos para los Centros educativos a nivel medio y superior. Las Universidades además de tomar en cuenta las necesidades sociales del país, debe tomar en cuenta las tendencias, y demandas de las fuentes empleadoras, y para esto es necesario tomar en cuenta las competencias que demandan de los profesionales en la actualidad.

Prensa Libre publicó cinco competencias que buscan las empresas en los profesionales, estas son las siguientes:

1. Uso de herramientas tecnológicas (básicos, big data, cloud computing, otros)
2. Conocimiento de tendencias (nacionales e internacionales)
3. Manejo de Idiomas (materno, inglés, otro)
4. Adaptabilidad (al entorno y sus retos)
5. Ética profesional y políticas de cumplimiento (seguridad de información, anticorrupción, equidad de género, inclusión y diversidad), (Prensa Libre 21 de mayo 2019 p.2).

### **3.6. Trabajo Social en Guatemala**

Trabajo Social como profesión inicia en Guatemala en el año 1949, en el marco del surgimiento de la política de seguridad social en el periodo revolucionario. Surge la Escuela de Trabajo Social dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y con el respaldo de las Naciones Unidas, en 1975 se traslada a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Según la Federación Internacional de Trabajo Social (2014) Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo Social. Respalda por las teorías del trabajo Social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el Trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. La siguiente definición se puede ampliar a nivel nacional y / o regional.

Existe una propuesta nacional para definir al Trabajo Social la cual plantea que el Trabajo Social es una disciplina en construcción, que fundamenta su actuación

profesional en conocimientos de las ciencias sociales, de los saberes locales, de los generados de su propia praxis, así como del marco ético–legal de derechos humanos. El abordaje de la realidad social compleja, le da un carácter transdisciplinario, (Mejia y Galicia 2015).

Continúan indicando que el sujeto-objeto de acción profesional de Trabajo Social, lo constituyen sujetos individuales y colectivos insertos en una realidad social adversa, en condiciones de marginación, explotación y vulnerabilidad, quienes demandan condiciones materiales y no materiales necesarias para llevar una vida digna, que le corresponde como un derecho económico, social cultural, civil y político. Por tanto, ese sujeto-objeto es cambiante, dinámico y complejo igual que la realidad misma y se debe delimitar en cada campo de acción específico.

El Trabajo Social posee una característica propia que la diferencia de otras como lo es su praxis: es decir el ejercicio de la profesión cercano a la cotidianidad de las necesidades y demandas de las personas. Es el (la) profesional que llega a los escenarios reales donde viven o sobreviven las personas que demandan sus servicios para investigar y abordar su situación, (Mejia y Galicia 2015).

El espacio profesional del Trabajo Social está constituido por los escenarios, las condiciones, programadas y proyectos institucionales que demandan la intervención del Trabajo Social. Está relacionado con las funciones encomendadas y con la calidad profesional de los egresados, con un conocimiento adecuado de la coyuntura y de los aspectos estructurales, que inciden en la reproducción social y la vida cotidiana de la población. (Situación y perspectivas del mercado ocupacional del Trabajo Social Guatemalteco, Tomo I, Serie I, 2001, p.11)

Desde la década de los 80 se dieron transformaciones en el contexto latinoamericano y nacional con el decaimiento del Estado de bienestar y el auge de las políticas neoliberales, se recortan los recursos y servicios de las políticas sociales y se articulan a organizaciones de la sociedad civil, en otras palabras, inicia la Privatización, constituyéndose en nuevos actores de la nueva política social.

Bajo esta nueva modalidad de Estado-sociedad, para la prestación de servicios sociales, aluden a la flexibilidad como principal característica de las organizaciones no gubernamentales para la contratación de personal o su disminución, para el redireccionamiento de proyectos, para el aumento y disminución de unidades de prestación, para la atención de problemas emergentes. (Verlutas s.f.)

En este contexto surge la política de Ajuste Estructural como conjunto de medidas y reformas económicas de recorte a las políticas sociales bajo los principios de descentralización, focalización y privatización.

El Trabajo Social como profesión ligada históricamente a las políticas sociales del Estado, se ve afectada e influenciada en el mercado laboral y en sus áreas de acción profesional, específicamente las instituciones públicas. Sin embargo, en la actualidad esas áreas se han ampliado y diversificado de acuerdo al surgimiento de organizaciones no gubernamentales (ONG), nacionales e internacionales.

Como parte de estas políticas se fueron dando las modificaciones en la regulación del empleo público y privado predominando las contrataciones temporales, lo cual repercute en las relaciones laborales y condiciones de trabajo para los profesionales de Trabajo Social. En el sector público específicamente se dio el congelamiento de plazas para Trabajo Social. Esta situación refleja la falta de estabilidad laboral y la precariedad en el trabajo para el profesional de Trabajo Social.

Dentro de las áreas de acción del Trabajo Social del Estado se pueden mencionar las siguientes;

- Bienestar Social: Aquí se ubican los programas e instituciones que abordan la protección de la primera infancia, niñez y adolescencia, así también a los adolescentes en conflicto con la ley penal.
- Seguridad Social: representada en por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que presta servicios de salud a sus afiliados.
- Salud Pública: que abarcan todos los Hospitales, Centros y Puestos de Salud del Ministerio de Salud Pública y asistencia Social.
- Jurídica legal: Se incluyen aquí instituciones como: Organismo Judicial, Ministerio Publico, Instituto de la Defensa Publica Penal, Sistema Penitenciario.
- Servicio Civil: este es el espacio más reducido, ya que existe pocas profesionales de Trabajo Social en la Oficina de Servicio Civil.
- Derechos humanos: Constituida por la Procuraduría de Derechos Humanos. Aunque es una entidad donde si existe demanda de profesionales de Trabajo Social, existen insuficientes plazas para atender las auxiliaturas de Derechos Humanos sobre todo en el interior del país.
- Promoción y desarrollo Social: Esta área también se ha ido reduciendo con los reajustes de la inversión pública y los recortes de instituciones relacionadas con el desarrollo comunitario. En la actualidad existe el Ministerio de Desarrollo en donde hay profesionales de Trabajo Social con

muy pocos espacios laborales. Sin embargo, a nivel de las Municipalidades ha ido creciendo el espacio en relación a desarrollo comunitario y promoción a población vulnerable, pero hace falta crear espacios para trabajar con los Consejos de Desarrollo Comunitarios, ya que existe demanda de atención para el fortalecimiento organizativo.

En Guatemala actualmente las áreas en donde existen más profesionales de Trabajo Social es la de Bienestar Social, Seguridad Social, Salud Pública y el área Jurídica legal debido a la demanda de los servicios y cobertura poblacional. Sin embargo, están concentrados en la capital porque en el interior de la república es insuficiente. Aunque existe la demanda por las necesidades de los usuarios no existe el espacio ocupacional para el trabajo Social.

El área de educación es un espacio profesional del Trabajo Social que ha desaparecido en el ámbito público, aunque la necesidad es latente sobre todo en la atención a las necesidades y problemas a nivel escolar.

Las áreas de acción para el ejercicio profesional del Trabajo Social en el ámbito privado han ido creciendo y diversificándose, aunque con limitantes en relación a las condiciones laborales para el profesional. Entre las áreas que se han ido perfilando en los últimos años se pueden mencionar:

- Educación: son varias las onegés con apoyo internacional que han ido cubriendo estas necesidades de educación, con programas de apoyo a la educación formal, a nivel pre primaria, primaria y secundaria, a través de becas, así también apoyo a la formación docente y familias en la prevención de la violencia y patrones de crianza y otros temas extracurriculares.
- Derechos humanos: Son varias las onegés con apoyo internacional que trabajan en esta temática orientada a la protección y defensa de los derechos de la población vulnerable (Niñez, Adolescencia, Juventud, Mujer, población indígena y discapacitada entre otras)
- Promoción Social: Ha ido creciendo este espacio en onegés especialmente para trabajar con la Mujer, niñas, niños y adolescentes, para fortalecer el empoderamiento y emprendimiento.
- Desarrollo Comunitario: Algunas onegés y Organismos Internacionales han ido creando espacios para profesionales que trabajen con organizaciones comunitarias (Comités comunitarios de Desarrollo).
- Movilidad Humana: Esta área de acción ha cobrado auge en la actualidad debido al flujo migratorio que ha atravesado el país. En esta área la Iglesia

católica ha impulsado varios programas en zonas focalizadas para el apoyo y acompañamiento de población migrante y ha creado plazas para profesionales de Trabajo Social.

- **Empresarial:** aunque es reducido este espacio laboral para los profesionales de Trabajo Social, hay algunas empresas que emplean Trabajadores Sociales con funciones específicas para hacer estudios socioeconómicos y realizar actividades de bienestar para los Trabajadores de la empresa.
- **Medio Ambiente:** Algunas Organizaciones que se dedican al tema de la conservación del medio Ambiente emplean Trabajadores Sociales para ejercer funciones educativas y de organización comunitaria con equipos interdisciplinarios.

## 4. Mercado laboral del Trabajo Social en Guatemala

El empleo y sub-empleo que existe en Guatemala de profesionales de las ciencias sociales y especialmente para profesionales de Trabajo Social se reduce cada año, más aún con los recortes presupuestarios a los programas sociales del Estado donde laboran estos profesionales.

El mercado ocupacional del Trabajo social guatemalteco se define como “el flujo de la oferta y demanda de profesionales y de instituciones que necesitan de sus servicios profesionales para atender uno o más de sus objetivos en un contexto determinado y con acciones dirigidas a un sector social específico” (Guzmán 1982, citado en: Díaz, Villeda y Otros 2003 p.25)

La oferta y la demanda de profesionales del Trabajo Social se rigen por las prioridades sociales que atienden las instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales. Es en el mercado ocupacional donde el Trabajador Social refleja sus enfoques prevalecientes (asistencial, promocional o autogestionario), de acuerdo a la metodología y perfil definido, los escenarios de actuación y los actores que involucre la diversidad institucional en que se inserta.

El mercado ocupacional posibilita y determina la demanda efectiva según la prioridad del gasto social del Estado y los flujos de la cooperación internacional. Sin embargo, las Unidades Formadoras generan su oferta sin criterios técnicos que regulen su inversión y su validación en el mercado. Eso incide en la desvalorización del Trabajo Social, y junto a las medidas neoliberales, provoca un alto índice de desempleo y subempleo profesional. (Díaz J. 2001 y otros, 2001 p.1) (Situación y perspectivas del mercado ocupacional del Trabajo Social Guatemalteco, Tomo I, Serie I, 2001, p.1)

Las condiciones laborales y específicamente las salariales de los Trabajadores Sociales han sido precarias. Esta situación Influye en la falta de reconocimiento y valoración profesional y la clasificación predominante.

Los salarios no siempre corresponden a la categoría, puesto y actividad que desempeñan los Trabajadores Sociales y existen desigualdades entre los salarios de estos y otros profesionales ubicados en la misma escala, dentro de una misma institución. ONSEC reconoce solo la categoría de técnicos, por lo que estos y los licenciados devengan el mismo salario. (Situación y perspectivas del mercado ocupacional del Trabajo Social Guatemalteco, Tomo I, Serie I, 2001, p.5)

La tendencia laboral en los últimos años en la empleabilidad de profesionales de Trabajo Social es la contratación por periodos cortos, contratos de un año máximo, sin prestaciones. Tanto en el sector público como privado, la modalidad de contratación flexible, a través de consultorías está cobrando cada vez más vigencia debido a que conviene a las fuentes empleadoras porque minimizan costos en tiempo, espacio y recursos, ya el trabajo se basa en la entrega de productos en un tiempo determinado que pueden ir desde dos meses a un año, sin prestaciones, y con los recursos del o la consultora.

La cantidad de profesionales de Trabajo Social que egresa anualmente de Universidad de San Carlos y Universidades Privadas es alta en comparación con las fuentes de empleo a nivel nacional que se generan anualmente. Se hace necesario entonces contar con información de la oferta laboral para el trabajo social que permita dar un panorama general de las características que se requieren las fuentes empleadoras y de esta manera fortalecer el perfil de egreso de las unidades académicas encargadas de formar Trabajadores Sociales.

Las Universidades formadoras de profesionales de Trabajo Social en Guatemala son:

- Universidad de San Carlos de Guatemala (Pública)
- Universidad Rafael Landívar (Privada)
- Universidad Mariano Gálvez (Privada)
- Universidad Panamericana (Privada)
- Universidad Davinci (Privada)

Es importante aclarar que para tener un panorama general de los profesionales de Trabajo Social graduadas en el año 2019 que constituyen la oferta nacional de profesionales que hacen las Universidades al país, se hicieron las consultas a las diferentes Centros Universitarios de la Universidad de San Carlos, así como de algunas Universidades privadas que aportaron su información.

Los datos corresponden al nivel técnico, es decir pregrado, el nivel de licenciatura y el de maestría. Sin embargo, en este último nivel no todas las Universidades lo tienen, por eso aparece en la tabla N/A que significa “no aplica.

La cantidad de profesionales de Trabajo Social egresados de estas universidades se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 1**  
**Cantidad de profesionales de Trabajo Social graduados en el año 2019**

<b>Universidad</b>	<b>Nivel técnico</b>	<b>Licenciatura</b>	<b>Maestría</b>
Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC- campus central	17	40	7
USAC Centro Universitario de Izabal (CUNIZAB)	N/A	9	N/A
USAC Centro Universitario de Jalapa (CUNSORORI)	21	11	N/A
USAC Centro Universitario de Cobán (CUNOR)	21	19	N/A
USAC Centro Universitario de San Marcos(CUSAM)	16	27	N/A
USAC Centro Universitario de Quetzaltenango (CUNOC)	27	23	N/A
USAC Centro Universitario de Mazatenango (CUNSUROC)	30	7	N/A
USAC Centro Universitario de Peten (CUDEP)	50	12	N/A
Universidad Mariano Gálvez a nivel nacional	N/A	312	33
Universidad Rafael Landivar	105	143	N/A
Universidad Panamericana			
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>603</b>	<b>40</b>

Fuente: elaboración propia de la investigadora con base a información proporcionada por las Unidades Académicas, enero 2020.

Es importante anotar que faltaron en el cuadro anterior algunos datos de Universidades Privadas debido a la falta de tiempo, ya que el informe debía entregarse por lo que el total de profesionales graduados puede ser mayor.

El total de graduadas a nivel nacional tanto del nivel técnico como Licenciatura y Maestría constituye la oferta de profesionales que compiten en el mercado laboral nacional el cual puede ser contrastado más adelante con el total de ofertas de empleo en el año 2019.

Los resultados anteriores pueden ser ideales o no para las metas anuales de cada Universidad, sin embargo, lo ideal sería que de acuerdo al total de nuevos profesionales egresados hubiera oportunidades de empleo o se superaran las oportunidades.

Las Universidades formadoras de profesionales de Trabajo Social deben estar en constante revisión y comunicación con las fuentes empleadoras para que se puedan tomar en cuenta en los diseños curriculares las expectativas y requerimientos profesionales.

Las Unidades formadoras deben mantener una constante lectura de la oferta y demanda del mercado ocupacional, acoplándose a la situación actual que requieren respuestas inmediatas y estratégicas. Con ello pueden incidir en el mercado ocupacional y pueden fortalecer la legitimación y validez de la profesión además de superar el desfase entre el campo profesional y la academia. (IIETS 2002, p.10)

## 5. Presentación de resultados del estudio hemerográfico

El estudio se basa en la revisión hemerográfica, las fuentes consultadas fueron los periódicos de Prensa Libre emitidos del uno de enero 2019 al 25 de enero 2020, específicamente la sección de clasificados donde se presentan las ofertas de empleo. El criterio de la selección de las convocatorias de empleo fue tomar en cuenta las convocatorias que se dirigían a profesionales de Trabajo Social específicamente, y a profesionales de las ciencias sociales debido a que es en ese concurso donde se inserta laboralmente la profesión de Trabajo Social. Bajo ese criterio se presentan los siguientes resultados:

### 5.1. Frecuencia de las convocatorias de empleo

La clasificación de las convocatorias se realizó por mes, registrándose un total de 125 ofertas de empleo dirigidas a profesionales de Trabajo Social y profesionales de las ciencias sociales. La información recabada se clasificó y se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 2**  
**Frecuencia de las ofertas de empleo por mes**

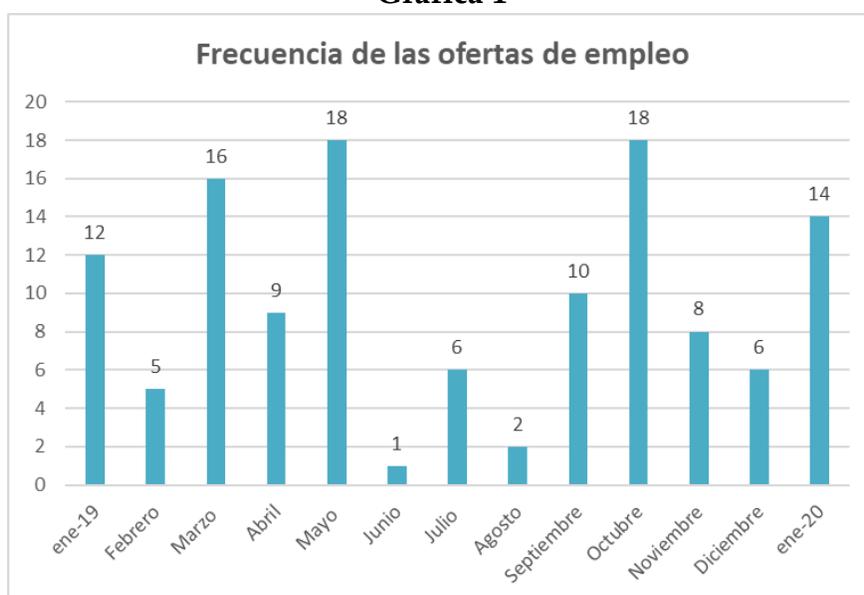
<b>Mes</b>	<b>Frecuencia</b>
Enero 2019	12
Febrero	5
Marzo	16
Abril	9
Mayo	18
Junio	1
Julio	6
Agosto	2
Septiembre	10
Octubre	18
Noviembre	8
Diciembre	6
Enero 2020	14
<b>Total</b>	<b>125</b>

Fuente: elaboración propia de la investigadora  
con base a datos de Prensa Libre, enero 2019 a enero 2020

Como se puede observar en la tabla anterior, durante el período investigado, se identifican los meses con más ofertas de empleo: octubre, mayo, marzo y enero. Los meses con menos convocatorias fueron junio, agosto, febrero, julio y diciembre. Es importante mencionar que la revisión del periódico Prensa Libre finalizó el 21 de enero del 2020, faltando 10 días para terminar el mes. Registrándose para esa fecha 15 ofertas de empleo. Lo cual supone que pudieron haber sido más convocatorias para el mes de enero del año 2020.

Los días que se encontraron con más frecuencia convocatorias de empleo fueron los días lunes y jueves.

**Gráfica 1**



Fuente: Elaboración propia de la investigadora, con base a datos de Prensa Libre, enero 2019 a enero 2020

## 5.2. Oferta de empleo e instituciones empleadoras

El total de convocatorias de prensa libre registradas durante el período investigado son 125, sin embargo, las instituciones que presentaron esas ofertas suman 60, ya que algunas instituciones publicaron varias convocatorias durante ese período.

De acuerdo a la revisión hemerográfica, se identificaron las siguientes instituciones que ofertaron plazas, algunas dirigidas específicamente para

profesionales de Trabajo Social y otras más amplias para profesionales de las ciencias sociales.

El listado de instituciones que aparece a continuación no debe compararse con el número de convocatorias presentado en la tabla número uno, debido a que algunas instituciones presentaron más de una convocatoria.

**Tabla 3**  
**Instituciones Empleadoras**

No.	Instituciones
1	Centro de Investigación, Capacitación y Apoyo a la Mujer (CICAM)
2	<i>Counterpart International</i>
3	Misioneros de San Carlos Scalabrinianos, Casa del Migrante
4	Avanza, Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral FHI 360 <i>The science of improving lives</i>
5	Embajada de Japón en Guatemala
6	Secretaría Ejecutiva de la Instancia Coordinadora de la Modernización del Sector Justicia
7	Plan Internacional Por la Niñez de Guatemala
8	Embajada de España en Guatemala
9	MCDI Proyecto de ZIKA
10	-PADF- Fundación Panamericana para el Desarrollo
11	La agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID- Y Mercy Corps, a través del Proyecto de Fortalecimiento Comunitarios – CONVIVIMOS-
12	Organización de las Naciones Unidas-ONU- Organización de MUJERES
13	-PNUD-El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Guatemala, en el marco del “Programa Maya, Fase III”.
14	Secretaría de Planificación Económica –Segeplán-
15	Cooperación Técnica Alemana Proyecto Agenda 2030
16	El proyecto de Gobernabilidad urbana (UMG) de USAID, administrado por ARD, Inc. (empresa subsidiaria de Tech, In) en Guatemala.
17	Empresa Multinacional del sector salud
18	Proveedores de servicios de salud MSPAS
19	UNHCR-ACNUR, Agencia de la ONU para los refugiados
20	ARD-Proyecto UMG –USAID- administrado por ARD
21	CNA-Consejo Nacional de Adopciones
22	<i>Population Media Center Acting for Change</i> ( Estados Unidos de América)
23	Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala –CONAMIGUA-
24	Guatemala Home

25	Fhi 360 <i>The Science Of Improving Lives</i> Avanzada Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral
26	USAID-. <i>Mercy Corps</i> - Fe y alegría -Movimiento de Educación popular integral y Promoción Social
27	Catolice Relief Services (CRS/Guatemala para el proyecto ADELANTE)
28	Project Concern Internacional -PCI- Consultoría para proyecto Generación de ingresos para mujeres empoderadas
29	La Misión Comisión del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) en Guatemala
30	Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá INCAP
31	USAID, MERCY CORPS, Proyecto CONVIVIMOS Organización no. gubernamental
32	<i>Swisscontact -Cooperación Internacional</i>
33	Unión Europea. Cooperación Española Secretaria Ejecutiva
34	<i>MCDI Medical Care Development International</i>
35	Plan Internacional Guatemala
36	MLH Anini Municipio Libre de hambre
37	<i>HELVETAS Swias Intercooperation,</i>
38	<i>Save the Children,.</i>
39	ONSEC-Secretaria de planificación y programación de la presidencia
40	Casa Aleluya
41	Fundación CODESPA
42	Unicef Para cada niño
43	COPAE Comisión Paz y Ecología
44	Agencia de cooperación
45	ALDEAS INFANTILES SOS
46	IREX Proyecto Acción Transformadora
47	Programa de Prevención de la violencia y el delito contra mujeres, niñez, y adolescencia
48	-UNION EUROPEA- COOPERACION ESPAÑOLA Unión de prevención de la violencia y el delito contra mujeres niñez y adolescencia

49	Proyecto USAID/ Guatemala Creando Oportunidades Económicas. De la agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) ejecutado por Palladium LLC.
50	C-CREATIVE : Quetzaltenango, Guatemala
51	Trickle UP, Trickle Up
52	World Visión Guatemala Por los niños Licitación Pública Nacional LPN/WVG/002-AF20
53	OREMI Observatorio Regional de Migración Infantil
54	Asociación COED- Cooperación para la Educación.
53	Otras no especificadas (Entidades no lucrativa, ONG )

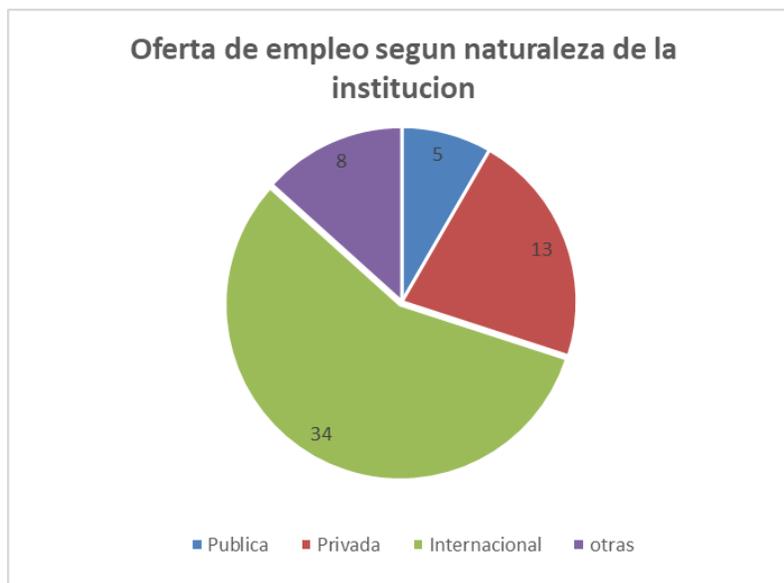
Fuente: elaboración propia con base a datos de Prensa Libre enero 2019-enero 2020

El total de instituciones suman 60, sin embargo, en la tabla anterior aparecen solamente 53 pero se debe a que en ese último número se suman las instituciones que no aparecen con nombre específico, sino solamente se refieren a entidades no lucrativas.

Es importante explicar que las instituciones que más ofertas de empleo presentaron fueron las internacionales, entre ellas: Catolice Relief Services, PNUD, UNHCR-ACNUR, Agencia de la ONU para los refugiados, USAID, UNICEF, Save the Children y Plan Internacional. Estas Organizaciones presentaron ofertas laborales en diferentes proyectos nacionales, tal y como se presenta en la gráfica siguiente. En segundo lugar, están las ONGs nacionales –Privada-, en tercer lugar, se encuentra la categoría de Otras que se refiere a instituciones que no especificaron detalles de la Institución en las convocatorias de Prensa Libre, ya que solamente indicaban “Organización sin fines de lucro, o Entidad no lucrativa, etc.”, Finalmente se encuentran las convocatorias de empleo de origen público.

Esto nos demuestra como en los últimos años los espacios laborales para profesionales de Trabajo Social y Ciencias Sociales se ha ido reduciendo en el Estado de acuerdo a las medidas de reajuste en las políticas sociales y reducción del gasto público. Además, las convocatorias de empleo dentro del Estado muchas veces no salen a convocatorias externas si no son solamente internas.

**Gráfica No. 2**



Fuente: elaboración propia de la investigadora con base a datos de Prensa Libre enero 2019-enero 2020

### 5.3. Área geográfica del empleo

Del total de convocatorias de empleo, 71 especificó el área de trabajo, el resto de convocatorias no indicó el lugar de trabajo. De estas convocatorias 23 son para cubrir el área a nivel nacional, especificando varios departamentos de la república. El segundo lugar se concentra en el departamento de Guatemala, especificando los municipios de San Miguel Petapa, Sacatepéquez y Amatitlán. En tercer lugar, las convocatorias de empleo son para los departamentos del occidente del país, Alta y Baja Verapaz. La menor cantidad de convocatorias son para algunos departamentos del oriente y Peten.

Esta tendencia no ha cambiado en los últimos años, ya que la mayoría de organismos internacionales se orientan a apoyar a la región de occidente, especialmente en zonas rurales o municipales, donde los índices de pobreza y conflicto social son más altos.

**Tabla No. 4**  
**Área geográfica del empleo**

Área	Frecuencia
Nacional	23
Departamento de Guatemala	9
Huehuetenango	5
Chimaltenango	4
Quetzaltenango	4
Quiché	4
San Marcos	4
Escuintla	3
Suchitepéquez	2
Alta Verapaz	2
Sololá	2
Baja Verapaz	2
Totonicapán	2
Chiquimula	1
Santa Rosa	1
Zacapa	1
Jalapa	1
Petén	1
<b>Total</b>	<b>71</b>

Fuente: elaboración propia de la investigadora  
con base a datos de Prensa Libre enero 2019-enero 2020

#### 5.4. Descripción de los puestos

Para establecer los puestos de trabajo se tuvo la limitante que no todos los anuncios de prensa eran explícitos al respecto. Sin embargo, en algunos se presentaba una dirección electrónica al cual había que ingresar para descargar los términos de referencia o enviar un correo para solicitarlos, lo cual no se tuvo respuesta en todas las solicitudes que se hicieron. Por lo que se hizo una revisión de las convocatorias por fuente empleadora y se clasificaron los puestos haciendo una agrupación y cuantificación de su frecuencia, así como de las temáticas a las cuales se refiere el puesto, para obtener el siguiente cuadro:

**Tabla 5**  
**Descripción de puestos**

Puestos	Frecuencia	Temática
Consultor individual	33	Niñez y adolescencia Juventud Educación Emprendimiento Línea base Empleabilidad Pobreza VIH Discapacidad Gestión de riesgo
Equipo consultor	8	Evaluación de proyectos Monitoreo Investigación Migración Análisis de factibilidad
Gerente o Director de programa	31	Pobreza Participación política Protección a la Niñez Empleabilidad jóvenes Sector Justicia Línea base Violencia sexual Adolescentes en conflicto con la Ley Niñez Migrante Monitoreo y evaluación Paz
Asesor profesional	9	Política de desarrollo Social
Gestor de proyectos	3	Protección de la niñez y adolescencia Impacto social Sistemas municipales
Especialista	7	Genero Proyectos Niñez y adolescencia Comunicación

		Alianzas locales Desarrollo Protocolo de atención violencia sexual
Técnico	7	Proyectos Monitoreo Salud Recolección de datos Prevención de la violencia Organización comunitaria Gestión de riesgo
Oficial	4	De campo Protección de la niñez
Trabajador Social	10	Protección de niñez y adolescencia Reintegración social
Asistente de programa	4	Participación política Protección Inclusión
Coordinador de programa	1	Protección de la niñez
Director de Institución	1	Consejo Nacional de Adopciones
Facilitador educativo	1	
Sin especificación	11	

Fuente: elaboración propia de la investigadora con base a datos de Prensa Libre enero 2019-enero 2020

Es importante destacar de estos resultados que la modalidad de empleo por consultorías suma 41 convocatorias, bastante significativa la frecuencia en relación al total, esto demuestra la flexibilidad en el mercado laboral para estos profesionales, además refleja la precariedad de condiciones laborales, ya que en este tipo de trabajo no se garantiza ninguna prestación, los contratos son temporales que va de uno a cuatro meses, con un promedio de tres meses.

Bajo esta modalidad no se proporciona ningún recurso adicional al pago de honorarios profesionales, teniendo que emitir las facturas correspondientes y el pago de impuestos, lo cual se deduce de los honorarios. Otro dato representativo es la frecuencia (31) de los puestos de gerente o director de programas y proyectos. En estas convocatorias, que en su mayoría fueron de la iniciativa privada nacionales e internacionales, los requerimientos académicos eran como mínimo licenciatura,

especialización y maestría, además se requería otro idioma especialmente el inglés y un mínimo de cinco años de experiencia, lo cual resulta una limitante para profesionales de Trabajo Social que se acaban de graduar.

Dentro de los puestos de asesor, corresponde a una institución pública y las plazas son presupuestadas es decir fijas, sin embargo, la responsabilidad del puesto es compleja y amplia, ya que es a nivel nacional. El requerimiento para esta plaza es un nivel de licenciatura que coincide con el salario.

Son pocas las convocatorias (10) que especificaron como puesto a Trabajo Social, y coinciden con instituciones de protección a niñez y adolescencia, se asume que es porque tienen creadas esas plazas y están vacantes situación que no ocurre con proyectos nuevos que implementan las organizaciones no gubernamentales.

En relación a las áreas temáticas que prevalecen en los puestos de las convocatorias que se presentaron, destaca transversalmente la temática de Protección a la niñez y adolescencia, esto es razonable debido a la situación de violación a los derechos de niños, niñas y adolescentes que en los últimos años se ha dado en el país por los crecientes flujos migratorios.

Ante esta situación Organismos internacionales han fortalecido sus programas de atención a esta población tales como PNUD, *Unicef*, *Save the Children*, *Catolice Relief Services*, entre otros que aparecen en la tabla No. 3. Otras temáticas presentes que destacan por la coyuntura que se vive en el país es el tema de migración y violencia.

**Gráfica No 3**

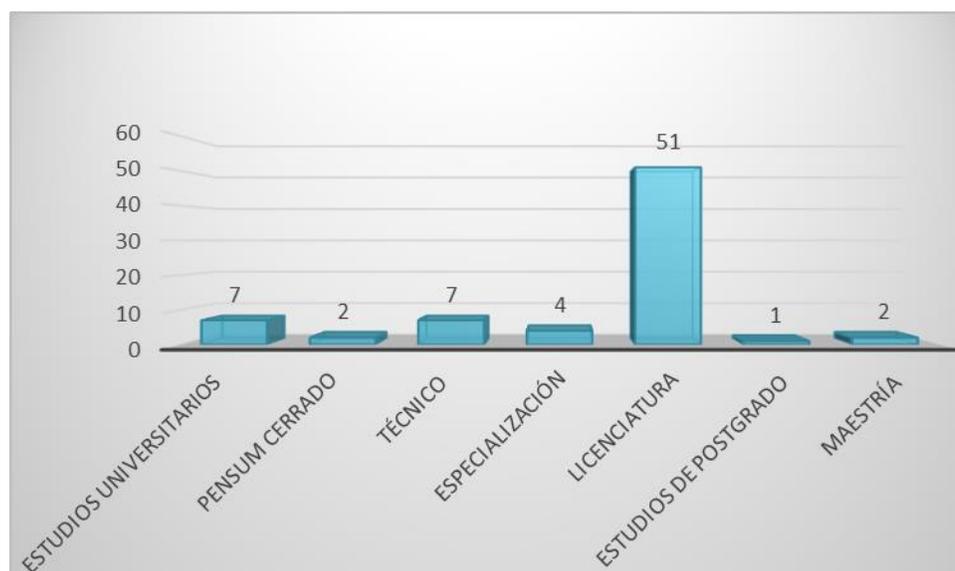


Fuente: elaboración propia de la investigadora con base a datos .de Prensa Libre enero 2019-enero 2020.

## 5.5 Nivel académico requerido

En las convocatorias revisadas, la mayoría de las fuentes empleadoras no valoran o no es necesario los estudios de postgrado o maestría, consideran suficiente el nivel de licenciatura, es más, 16 de las instituciones requieren solamente estudios universitarios o pensum cerrado y cuatro de ellas indica una especialización. Como se verá más adelante las instituciones valoran más la experiencia en el puesto.

**Gráfica No. 4**  
**Nivel académico requerido**



Fuente: elaboración propia de la investigadora, con base a datos de Prensa Libre enero 2019-2020.

Otra razón por la cual no requieren el nivel de posgrado en los profesionales es porque la expectativa de salario se eleva, aunque en la realidad es común que los profesionales con maestría estén subempleados ganando el salario de un profesional con licenciatura y de la misma manera un licenciado ganando como técnico con un nivel de pregrado.

Haciendo un cruce entre los datos de la gráfica anterior que se refiere a los requerimientos académicos de las fuentes empleadoras y los datos de graduadas en el año 2019 (tabla 1) se observa un déficit en las ofertas de empleo para cubrir la necesidad de empleabilidad de profesionales de Trabajo Social.

Del nivel técnico se graduaron durante el año 2019 doscientos ochenta y siete profesionales de Trabajo Social y se identificaron solamente siete ofertas de empleo

y del nivel de licenciatura se graduaron 603 profesionales y se identificaron solamente 51 oferta de empleo requiriendo ese nivel académico.

De la misma manera para las profesionales con un nivel de maestría, que, aunque se consideran bajo el número de graduadas a nivel nacional (40), la oferta laboral para estas profesionales es mínima, ya que solamente se identificaron 2 convocatorias en donde se requiere ese nivel académico.

La situación puede ser más difícil para las profesionales de trabajo social, ya que las convocatorias no son todas para Trabajo Social sino también pueden aplicar profesionales de otras disciplinas de las ciencias sociales.

## 5.6. Funciones del puesto

Para ilustrar las funciones del puesto que las fuentes empleadoras requieren de los profesionales de Trabajo Social y Ciencias Sociales, se hace necesario hacer una triangulación con los datos de la tabla 5 -que se refiere a los puestos - y la gráfica 4 - que se refiere al requerimiento académico-, relacionada con las funciones que aparecen en cada convocatoria para presentarlo en la siguiente tabla:

**Tabla No. 6**  
**Relación Puesto-funciones-nivel académico**

Puesto	Funciones	Requerimientos académicos
Consultor individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Diseñar una guía curricular y metodológica para “Escuela de familia”, para el cuidado y protección de la niñez en situación de migración irregular.</li> <li>-Desarrollar estrategias en el área de Orientación Vocacional</li> <li>-Elaboración de un Manual de Procedimientos</li> <li>- Acompañamiento técnico a y fortalecimiento de organizaciones de redes de mujeres</li> <li>- Elaboración y aplicación de herramientas para la recopilación, análisis y aprendizaje sobre medidas de reparación y no repetición de la violencia sexual y otras formas de violencia</li> <li>- Conformación y organización de espacios de dialogo multisectoriales para el acceso a justicia.</li> <li>-Diseño y desarrollo de sistemas de monitoreo y evaluación.</li> </ul>	En su mayoría no se especifica este requisito, sin embargo algunas especificaron nivel técnico o licenciatura

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de mujeres para el diseño y la participación en la implementación de planes de desarrollo a nivel local.</li> <li>-Elaboración de planes de acción para el cuidado infantil. Elaboración de protocolos de seguridad y actualización de planes de contingencia.</li> <li>-Formular proyectos para generación de ingresos y empoderamiento de las mujeres</li> <li>- Desarrollar un proceso de línea de base enfocado en las áreas temáticas de protección, educación y derechos de la niñez.</li> <li>- Análisis e interpretación de resultados cuantitativos y cualitativos de la evaluación basal</li> <li>- Presentar los respaldos de la base de datos y sintaxis utilizadas en la generación de resultados</li> <li>- Integrar los indicadores de migración infantil irregular de El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y México Infantil-OREMI-</li> <li>-Realizar un diagnóstico sobre la historia y contexto de la migración en el Salvador, Nicaragua, Costa Rica,</li> <li>-Realizar un diagnóstico sobre la historia y contexto de la migración en el Salvador, Nicaragua, Costa Rica</li> <li>-Crear una línea base de indicadores sobre migración infantil irregular de El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y México, que incluya la deportación intrarregional.</li> <li>-Diseñar fichas técnicas por cada indicador relacionado con la migración infantil irregular, con series históricas del 2008 al 2009.</li> <li>-Coordinación, Planificación de proyectos, formulación de estrategias de recaudación de fondos.</li> <li>- Evaluación participativa para conocer el estado de la niñez y adolescencia</li> </ul>	
Equipo consultor	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Generar una línea de base del proyecto</li> <li>- Establecer medición de los indicadores del proyecto</li> <li>- Realizar monitoreo y evaluación en los territorios de intervención.</li> </ul>	Licenciatura con colegiado activo, y en un caso con estudios de posgrado

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar una caracterización de las dos áreas de intervención</li> <li>-Generar documento que presente información cuantitativa sobre los indicadores socioeconómicos de la población beneficiada por el proyecto.</li> <li>-Elaboración de un protocolo de investigación</li> <li>- Investigación sobre percepciones</li> <li>-Elaborar protocolos para la atención a personas afectadas por violencia sexual en principales hospitales del departamento de Guatemala.</li> <li>- Elaborar Manual para la aplicación de Metodología</li> <li>- Sistematización de los programas</li> <li>- Integración transversal de la protección, para garantizar la dignidad, el acceso y la seguridad de las mujeres.</li> <li>- Implementación de herramientas para estrategias de atención a Juventud en Riesgo</li> <li>-Diseño de metodologías para la gestión del talento humano, desarrollo de habilidades blandas y de intermediación laboral con enfoque de derechos humanos y género.</li> <li>- Participar en la formulación de propuestas de proyecto para su presentación ante organismos financiadores, públicos o privados.</li> <li>-Aplicación de la metodología UPSHIFT con adolescentes y jóvenes</li> </ul>	
Gerente o Director de programas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Estudiar, desarrollar, proponer, evaluar y analizar, sistematizar, proponer, los marcos reglamentarios e institucionales, políticas públicas, programas y acciones nacionales e internacionales relacionadas con la promoción de los derechos humanos y el bienestar de los guatemaltecos migrantes en el exterior.</li> <li>- Establecer y mantener relaciones con representantes de instituciones públicas y organizaciones de sociedad civil con involucramiento del tema de resolución de los conflictos sociales.</li> <li>-Desarrollar capacidad organizacional para la creatividad/innovación y pensamiento crítico en el desarrollo de diseños de programas y/o metodologías, artículos, informes otros que le sean requeridos.</li> </ul>	Estudios de postgrado en algunos casos maestría

<p>Gestor de proyectos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Generación de nuevos proyectos y/o alianzas que contribuyan a la auto sostenibilidad financiera</li> <li>-Gestión, coordinación y presentación de propuestas a convocatorias para el financiamiento de los programas</li> <li>- Implementar el Plan de Capacitación y Fidelización de Donantes Institucionales.</li> <li>-Representante a Proyecto en cualquier reunión o evento.</li> <li>- Administrar la comunicación y los mensajes claves con todas las partes involucradas en el área de influencia.</li> <li>- Gestionar y administrar la implementación de la estrategia de los Sistemas de Protección a la niñez y Adolescencia y al equipo de promotores comunitarios, facilitadores/as y asesor de comunicación.</li> <li>- Apoyo en la generación de servicios de protección especial, especialmente aquellos orientados a la no detención de niñas, niños y adolescentes en contexto migratorio.</li> </ul>	<p>Licenciatura</p>
<p>Coordinador de programa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollo de las áreas programáticas, técnicas y administrativas, planificación, monitoreo y evaluación de las actividades realizadas.</li> <li>-Gestionar la implantación, coordinación, monitoreo y reportaje de los proyectos relativos a la reparación transformadora para sobrevivientes de violencia.</li> <li>- Brindar acompañamiento a los jóvenes en conflicto con la ley penal y su grupo familiar.</li> <li>-Planificar, organizar, ejecutar y evaluar, conjuntamente con el equipo las actividades Programáticas y financieras, tanto a nivel nacional y territorial en el área de Gestión de Riesgos.</li> <li>-Planificación, monitoreo y evaluación de programas de prevención de violencia y el delito de población vulnerable.</li> <li>- Elaborar diagnóstico del estado actual de la conflictividad social relacionada a la violencia basada en género en los departamentos</li> <li>-Realizar un análisis de las políticas públicas enfocadas de prevención de violencia basada en género.</li> </ul>	<p>Licenciatura y especialización en la temática</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Brindar información acerca del acceso a la justicia desde la perspectiva de los sistemas de justicia indígena y no indígena.</li> <li>-Explorar el uso actual de las tecnologías de la información como herramientas de prevención de la violencia y proponer una estrategia para potencializar su uso.</li> <li>- Planificar con enfoque estratégico la ejecución de la metodología propia de Educación Microemprendimiento</li> <li>- Elaboración y prestación de informes técnicos con alta calidad y de acuerdo a la frecuencia solicitada por organismos donantes.</li> <li>- Participar en la formulación de propuestas de proyecto para su presentación ante organismos financiadores, públicos o privados</li> <li>-Implementación del proyecto “Promoviendo la empleabilidad y el emprendimiento en los Jóvenes”.</li> <li>- Coordinación efectiva de actividades de promoción del proyecto y de incidencia política en diferentes espacios, niveles y actores para</li> <li>- Establecer efectivos mecanismos de monitoreo y evaluación del proyecto en sus diferentes etapas, con base a evidencias</li> </ul>	
Especialista	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Prevención de la trata de personas con fines de explotación sexual y atención psicosocial a niñas, niños y adolescentes víctimas</li> <li>- Desarrollar e implementar una Estrategias de Reclutamiento, administrativo y servicios de apoyo estudiantil</li> <li>- Diseño de una Estrategia de Comunicación Social para la Incidencia Política del Programa Maya</li> <li>-Brindar apoyo técnico a las instituciones gubernamentales y entidades civiles para incluir acciones relacionadas con la reforma del sistema de protección de la niñez y la adolescencia.</li> <li>- Promover a nivel de los COCODES la institucionalización de los Planes de Desarrollo Comunitario como medida de sostenibilidad y estímulo para la autogestión local.</li> <li>-Coordinar y supervisar la relación de trabajo con todos lo interesado locales, en particular municipalidades, y servir como el enlace entre ellos</li> </ul>	Licenciatura y especialización en la temática

	<p>y el equipo de proyecto para movilizar a los actores locales</p> <p>-Evaluar la estrategia de fortalecimiento de la organización comunitaria y de líderes comunitarios.</p>	
Técnico	<p>-Diseño y ejecución de proyectos de desarrollo humano con enfoque de género y de inter y multiculturalidad.</p> <p>-Implementación de Protocolos para la atención a personas afectadas por violencia sexual en principales hospitales del departamento de Guatemala</p> <p>-Investigación de Monitoreo de servicios en Guatemala en lugar de salud pública y privada</p> <p>-Realizar una encuesta cuantitativa.</p> <p>- Diseñar una muestra aleatoria de encuestados para el estudio</p> <p>-Ingreso de datos de las encuestas, -Redactar un reporte técnico</p> <p>-Entregar un informe de resultados del estudio.</p> <p>- Planificación, coordinación, ejecución y evaluación de procesos organizativos a nivel municipal y departamental</p> <p>-Crear e implementar instrumentos y metodologías apropiadas para el fortalecimiento organizativo municipal y departamental</p> <p>- Documentación y Sistematización del proceso organizativo</p> <p>- Redacción de informes del trabajo realizado en forma mensual</p> <p>-Elaborar presupuesto y liquidación de gastos e informes de trabajo el fortalecimiento de redes y alianzas.</p> <p>- Diseño, desarrollo e implementación de las estrategias para la prevención y atención a las emergencias.</p> <p>-Acompañara en los procesos locales orientados al fortalecimiento de a capacidades municipales y comunitarias para ser resilientes ante el riesgo y emergencias.</p>	Pregrado
Oficial	<p>- Dar seguimiento y apoyo a las actividades de protección a población en situación de desplazamiento, migración, víctimas de violencia y detención.</p>	En su mayoría no se especifica pero algunos requieren

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analiza el contexto político y humanitario del país, buscando sinergias y explotando nuevas necesidades humanitarias.</li> <li>- Participa en la redacción del Ejercicio de Planeación estratégica institucional.</li> <li>- Desarrolla diagnósticos de línea base, así como prácticas efectivas de monitoreo y evaluación basado en evidencias.</li> <li>- Fortalecer el trabajo de la Red de Grupos de Ahorro.</li> </ul> <p>Desarrollo capacitaciones para mujeres y personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Acompañamiento del proceso de monitoreo y evaluación e incidencia política ante gobiernos municipales.</li> </ul>	estudios universitarios o pensum cerrado.
Trabajador Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Acompañamiento a personas migrantes, solicitantes de asilo refugiados y deportados con necesidades de protección internacional.</li> <li>- Orientación y apoyo a personas de nuevo ingreso a la institución.</li> <li>-Ejecución de programas de gestión social ante empresas privadas e instituciones públicas.</li> <li>-Organización de actividades festivas y de recaudación.</li> <li>-Elaboración de informes estadísticos.</li> <li>- Realización de estudios socio económicos y visitas domiciliarias.</li> <li>-Reintegración de niñas, niños y adolescentes que viven en los hogares de protección, en familia o vida independiente.</li> <li>-Desarrollar un sistema de rehabilitación y reinserción para jóvenes.</li> <li>- Registra y da seguimiento a todas las denuncias sobre abuso y explotación infantil.</li> <li>- Seguimiento y reportar sobre todas las actividades del Proyecto vinculadas a Trabajo Social con familia.</li> <li>-Diseño y pilotaje de la metodología</li> <li>- Desarrollo de talleres con equipo técnico y gerencial.</li> <li>- Gestión de casos para la reintegración familiar con base a la determinación del interés superior del niño.</li> <li>-Generación, fortalecimiento de modelos en Instituciones del Estado para la atención y protección a la niñez y adolescencia</li> </ul>	Licenciatura

	acompañada y no acompañada migrante. - Atención humanitaria a través de las Casas del Migrante en especial a niñas, niños, adolescentes y sus familias.	
Asistente de programa	Auxiliar a los jefes en sus actividades Coordinar la agenda de los jefes Trabajo secretarial -Investigaciones diversas que sean requeridas - Recopilar, registrar y mantener la información actividades del proyecto. -Recopilación, el seguimiento y el uso adecuados de las líneas de base, las normas y los indicadores necesarios para medir y analizar el rendimiento, las tendencias y las intervenciones -Promover controles internos suficientes y adecuados para la gestión de proyectos y actividades.	Nivel pregrado
Director de Institución	No se especifica solo el nombre de la institución	Licenciatura con estudios de posgrado
Facilitador educativo	Facilitación de procesos educativos, metodologías participativas para trabajar con niñez, adolescencia y juventud	Estudiante universitario
Asesor Profesional	-Elaborar procesos de gestión de información para el Sistema de seguimiento y evaluación de las prioridades nacionales del desarrollo, en el marco del Sistema Nacional de Planificación - Seguimiento de proyectos de desarrollo social - Asesorar a los gobiernos locales y Consejos de Desarrollo en los procesos de planificación territorial, alineados a las prioridades nacionales de desarrollo - Investigar, estudiar y analizar de forma continua y en el ámbito de la educación, el contexto y las tendencias nacionales e internacionales relacionadas a las prioridades nacionales de desarrollo - Asesorar técnicamente para la conducción del Sistema Nacional de Planificación -Producir, implementar y actualizar el sistema de seguimiento y evaluación para determinar los avances del Plan Nacional	Licenciatura

Fuente: elaboración propia de la investigadora con base a datos de prensa libre enero 2019-enero 2020.

## 5.7. Oferta Salarial

En cuanto a la oferta salarial solo se identificaron catorce propuestas salariales, en casi la totalidad de convocatorias sobre todo en consultorías indicaban lo siguiente: “Interesados presentar historial salarial, o expectativa salarial y salario según experiencia”.

De las que presentaron salario nueve son de puesto de Asesor profesional III, plaza presupuestada, en donde se les requería nivel de Licenciatura para asesorar la formulación y evaluación de políticas de desarrollo social a nivel nacional, en una entidad pública.

A pesar que estos puestos de asesor en formulación de políticas de desarrollo, el salario es bajo para las funciones y responsabilidades que tiene asignadas a nivel nacional. Esta es la característica en los salarios del Estado para este tipo de profesión.

Los otros puestos que aparecen en la tabla 6 corresponden a contratos temporales que van de 2 a 6 meses máximo, a través de consultorías, específicas y en el caso del salario de Q 45,000 se refiere a equipos consultores.

**Tabla No.6**  
**Oferta salarial según puesto**

No.	Puesto	Grado académico	Salario
1	Asesor profesional especializado III	Licenciatura	Q6,297 +bonos y complementos
2	Asesor profesional especializado III	Licenciatura	Q6,297 +bonos y complementos
3	Asesor profesional especializado III	Licenciatura	Q6,297 +bonos y complementos
4	Asesor profesional especializado III	Licenciatura	Q6,297 +bonos y complementos
5	Asesor profesional especializado III	Licenciatura	Q6,297 +bonos y complementos

6	Asesor profesional especializado III	Licenciatura	Q6,297 +bonos y complementos
7	Asesor profesional especializado III	Licenciatura	Q6,297 +bonos y complementos
8	Asesor profesional especializado III	Licenciatura	Q6,297 +bonos y complementos
9	Asesor profesional especializado III	Licenciatura	Q6,297 +bonos y complementos
10	Coordinador de programa	licenciatura	Q9,250
11	Gestor del proyecto	licenciatura	Q11,000
12	Coordinador de programa	licenciatura	Q15,000
13	Coordinador de programa	Licenciatura	Q15,000
14	Equipo consultor	Licenciatura	Q45.000

Fuente: elaboración propia de la investigadora con base a datos de la Prensa Libre de enero 2019 a 2020.

Esta tabla muestra el nivel salarial específicamente lo que corresponde a la plaza de asesor que es de una institución pública resulta ser baja para las atribuciones y responsabilidades que implica el puesto, los demás puestos corresponden a contratos por consultorías temporales que también son bajos tomando en cuenta que son salarios para dos meses o más.

### 5.8 Perfil requerido del profesional de Trabajo Social y de Ciencias Sociales

Dentro de las características personales identificadas en las convocatorias, en su mayoría no se indicó la preferencia de sexo sin embargo, se encontraron cuatro convocatorias que presentan su interés por profesionales mujeres de la siguiente manera: “Se invita especialmente a postulantes femeninos a aplicar” De la misma manera se encontraron algunas convocatorias que presentaron su preferencia de la siguiente manera: “Se motiva la participación amplia, especialmente de mujeres, personas con discapacidad jóvenes e integrantes de pueblos Mayas Garífunas y Xincas”. Esto demuestra el criterio de inclusión especialmente en las convocatorias de organismos internacionales. En cuanto a la edad no se presentaron preferencias en las ofertas de empleo.

Para presentar el perfil que requieren las instituciones empleadoras del profesional de Trabajo Social y de ciencias sociales para ocupar los puestos de las convocatorias presentadas, se realizó un consolidado clasificando a criterio de la investigadora por categorías temáticas los conocimientos, las habilidades y las actitudes y valores contenidos en la siguiente tabla:

**Tabla No. 7**  
**Perfil profesional requerido por las instituciones empleadoras**

<b>Conocimientos</b>
<p><b>Realidad y contexto nacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimiento del contexto nacional de Guatemala.</li> <li>- Conocimiento del entorno geográfico</li> <li>-Conocimiento sólido del sistema público educativo de Guatemala.</li> <li>-Realidad social, política de las mujeres en el país.</li> <li>-Participación social</li> <li>-Problemática de violencia, sus determinantes y condicionantes.</li> <li>-Interculturalidad</li> <li>-Realidad nacional, departamental y municipal sobre la situación de la niñez y adolescencia</li> <li>-Situación de la violencia</li> </ul>
<p><b>Desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Enfoque sistémico, gestión financiera, género, inclusión social y cualquier tema relacionado a desarrollo sostenible.</li> <li>-Estadísticas para implementar y monitorear el desarrollo sostenible en particular la Agenda 2030 y los ODS.</li> <li>-Sistemas de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural</li> <li>-Descentralización.</li> <li>-Desarrollo Humano</li> </ul>
<p><b>Planificación y administración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Formulación y gestión de proyectos</li> <li>-Encadenamientos productivos.</li> <li>-Monitoreo y evaluación</li> <li>-Gestión Basada en Resultados.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>-Proceso de planificación, monitoreo y evaluación del proceso organizativo con enfoque de género</li> <li>-Desarrollo de línea base</li> </ul>
<p><b>Políticas públicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Planificación y programación del sector publico</li> <li>-Seguimiento y evaluación de políticas</li> <li>-Inversión publica</li> <li>-Administración publica</li> <li>-Análisis estratégico del desarrollo</li> <li>-Participación social</li> <li>-Políticas públicas e instrumentos en materia de prevención.</li> <li>-Código Municipal y políticas sociales</li> <li>-Organización y funcionamiento del Gobierno Municipal y de sociedad civil a nivel local</li> <li>-Política Publica orientada al desarrollo urbano, gestión social y soluciones habitacionales</li> </ul>
<p><b>Prevención de la violencia y cultura de paz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelos de prevención</li> <li>-Violencia, sus determinantes y condicionantes</li> <li>-Servicios profesionales en materia de prevención, atención y sanción de violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia.</li> <li>-Estrategias, y protocolos de protección y seguridad con enfoque en Derechos,</li> <li>- Protocolos de atención a víctimas de violencia sexual.</li> <li>-Negociación, y resolución de conflictos.</li> <li>-Instituciones que conforman la Red de Derivación del MP.</li> <li>-Rutas de atención a Víctimas/sobrevivientes de violencia.</li> <li>-Funcionamiento los sistemas de protección municipal.</li> </ul>
<p><b>Gestión del riesgo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sistema CONRED y su sistema escalonado de Respuesta y de Gestión de Riesgos</li> <li>- Gestión Integral de Riesgo y en la Reducción de Riesgos a Desastres</li> <li>- Emergencias, desastres y crisis.</li> <li>-Sistema de salud nacional y del sistema de emergencias de seguridad pública.</li> <li>-Normas Internacionales del Proyecto Esfera, Normas de Protección, principios Humanitarios de Protección,</li> <li>-Normas de Educación en Emergencia (INEE), Norma Humanitaria Esencial (CHS).</li> <li>-Marcos normativos nacionales e internacionales en cambio climático, GRRD Y desarrollo sostenible.</li> </ul>
<p><b>Género</b></p>

- Conocimiento en políticas de desarrollo humano de promover la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género y de inter y multiculturalidad.
- Desarrollo económico y género;
- Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Derechos de las mujeres

### **Migración**

- Conocimiento en el tema de migración, migración infantil irregular y protección infantil.
- Disposiciones legales en materia migratoria y derechos humanos

### **Cooperación internacional**

- Planeación estratégica
- Gestión de proyectos
- Monitoreo y evaluación
- Trabajo de alianza con organizaciones socias locales para la implantación de proyectos
- Elaboración de propuestas para donantes, gestión y manejo de subvenciones.

### **Derechos humanos**

- Derechos humanos de las mujeres.
- Derechos de la niñez y adolescencia
- Instrumentos y normativas nacionales e internacionales.
- Marco legal de protección de la niñez y adolescencia.
- Acompañamiento integral de casos de violencia sexual en niñas, adolescentes y mujeres
- Sistemas de protección a la niñez y adolescencia
- Funcionamiento de las instituciones estatales responsables de la Protección Integral de la Niñez y adolescencia

### **Tecnológicos**

- Conocimientos de archivos digitales, bases de datos y manejo de sistemas de gestión de información.
- Conocimientos en el cálculo de indicadores utilizados bases de datos y software estadístico, (Access, MS Project, Power BI, SAP, GIS).
- Conocimiento y manejo de networking.

## Habilidades

### De comunicación

- Habilidad de comunicación oral y escrita.
- Buena comunicación y escucha para comunicarse con grupos de jóvenes.
- Comunicación asertiva
- Excelente comunicación verbal y escrita en español e inglés (17 convocatorias)
- Capacidad de comunicación verbal y escrita en idiomas mayas – Kaqchikel, Quiche, Mam, Q'eqchi-(6 convocatorias)

### Relaciones interpersonales

- Habilidad para establecer y desarrollar relaciones interpersonales constructivas y positivas.
- Liderazgo, iniciativa y manejo de personal.
- Habilidad de trabajar de forma independiente y autónoma.
- Trabajo en equipo y disposición para colaborar
- Capacidad para trabar efectivamente en equipos multidisciplinarios
- Capacidad para establecer contactos
- Mantener relaciones armoniosas

### **Habilidades Tecnológicas**

- Conocimiento de programas de computación, (Office, Excel, Power point)
- Manejo de equipo multimedia
- Experiencia en procesamiento de datos (SPSS
- Experiencia en el uso de Software, base de datos y otras herramientas aplicables en Planificación, Monitoreo, evaluación de proyectos e investigación.
- Manejo de herramientas tecnológicas y programas para procesar datos (Office, Excel, SPS, Power Point entre otros) Manejo de equipo de audio visual y multimedia

### **Habilidades técnicas**

- Capacidad para elaborar documentos de calidad.
- Habilidad numérica y de análisis
- Habilidades para analizar información, identificar tendencias y sintetizar hallazgos.
- Resolución de problemas.
- Capacidad de negociación
- Habilidades de organización capacidad para seguir los procedimientos de estudio y las directrices de forma fiable.
- Capacidad de redacción y presentación de informes.
- Capacidad de entrega puntual y de calidad de los resultados.
- Transcripción de entrevistas.
- Orientación del trabajo por Resultados
- Capacidad de convocatoria, liderazgo.
- Aplicar técnicas de evaluación.
- Manejo de metodologías y técnicas participativas
- Capacidad para preparar documentos de calidad, considerando la incorporación de recursos audiovisuales que permitan enriquecer la comprensión de los contenidos incluidos.
- Excelente comprensión y manejo de metodologías, herramientas y canales de comunicación.
- Desarrollo de herramientas e iniciativas estratégicas para fortalecimiento de los sistemas de protección y cuidado infantil.
- Excelentes destrezas de planificación y organización
- Habilidad de interpretar estadísticas, datos cualitativos y cuantitativos, preferentemente
- Desarrollo de capacidades con adolescentes y jóvenes
- Competencias para gerencia de proyectos y aumento de capacidades institucionales
- Transferencia de conocimientos a equipos de trabajo, usuarios, personal técnico municipal multidisciplinarios, institucionales y multisectoriales
- La gestión de equipos de trabajo, manteniendo un clima de trabajo agradable, con altos resultados, alta creatividad e innovación.

- La promoción de los proyectos
- Gestión de relaciones institucionales y alcance de acuerdos con aliados Estratégicos.
- Pensamiento estratégico y analítico.
- Sistematización de procesos
- Negociación e incidencia con organizaciones locales departamentales, municipales y comunitarias
- Capacidad de asesoramiento

**Personales**

- Creatividad, innovación, iniciativa, toma de decisiones
- Alta orientación al servicio de clientes y socias externas e internas.
- Capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes y dinámicas del grupo.
- Capaz de ayudar a las personas a tomar decisiones importantes, sin imponer soluciones.
- Ser una persona organizada y motivada, con buenas habilidades de resolución de problemas

**Otras:**

- Manejo de automóvil liviano y 4x4, licencia de conducir vigente.

**Actitudes y valores**

Actitudes

- Disponibilidad de viajar constantemente y trabajar en las comunidades en el interior del país
- Auto-motivación y desarrollo
- Empatía
- Alta visión estratégica
- Desarrollar su trabajo por resultados y logro de objetivos.
- Vocación de servicio
- Altos estándares éticos y de conducta.
- Sensibilidad hacia los jóvenes en situación de exclusión.
- Disposición para aprender y actitud dialógica.
- Profesionalismo, y conciencia social
- Sensibilización respecto de los asuntos de género y empoderamiento de las mujeres.
- Capacidad para tratar información confidencial
- Sensibilidad a las problemáticas humanitarias y de desarrollo
- Ser altamente responsable y respetuosa de los procesos locales
- Mostrar un interés por las necesidades de los usuarios
- Motivación para el trabajo en cooperación para el desarrollo-

- Mostrar identificación con los objetivos y valores de institución.
- Disponibilidad para viajar periódicamente áreas rurales.
- Sensibilidad en temas relacionados con interculturalidad
- Actitud proactiva y deseo de superación

**Valores**

- Respeto mutuo, honestidad, pasión, rendición de cuentas y compromiso con la excelencia.
- Respeto por la diversidad, integridad,
- Responsabilidad,
- Respeto a la diversidad cultural
- Respeto a la identidad de género.
- Honorabilidad social
- Respeto a los derechos de Niños y Niñas
- Honestidad
- Puntualidad y de calidad en la entrega de los resultados.

Fuente: elaboración propia de la investigadora con base a datos de Prensa Libre enero 2019-2020.

Como se puede observar en la tabla anterior, los conocimientos que se requieren de los profesionales son genéricos para diferentes profesionales de las ciencias sociales, de acuerdo a los puestos, a excepción de la categoría otros que se especifican algunos conocimientos por la naturaleza del puesto.

Las demandas en conocimientos habilidades y actitudes que requieren como perfil del profesional las fuentes empleadoras están en coherencia con la realidad que se afronta en el país en cuanto a la situación de violencia y la vulnerabilidad de ciertos sectores de población como: Mujeres, niñez adolescencia y juventud. Asimismo, la situación de la población migrante y el constante flujo migratorio de Centroamérica hacia Estados Unidos.

De la misma manera, las características geológicas de Guatemala que la hacen vulnerable al riesgo y desastres naturales, condiciones que justifican la cooperación de organismos internacionales, los cuales han orientado sus programas a fortalecer las capacidades de algunas instituciones nacionales que atienden las necesidades inmediatas de la población más vulnerable, así como programas de prevención de la violencia en el área. Por lo que presentan sus ofertas de empleo mayormente temporales para profesionales de las ciencias sociales para atender estos programas.

Las habilidades predominantes que requieren las instituciones de los profesionales de las ciencias sociales son las habilidades técnicas relacionadas con la recopilación de información, procesamiento y redacción de informes técnicos. También las habilidades de planificación, organización, coordinación interinstitucional y las habilidades de relación interpersonal.

Las temáticas de género, interculturalidad y derechos humanos parecen ser transversales en los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se requieren en el perfil del profesional de trabajo Social y Ciencias Sociales.

Otros requerimientos específicos de los puestos que no figuran dentro de la tabla anterior pero que estuvieron presentes en las convocatorias son:

- Residente en Chimaltenango y disponibilidad de viajar eventualmente a ciudad capital
- Disponibilidad de tiempo procesos de formación y capacitación a recurso humano
- Dispuesto para trabajar bajo presión y cumplimiento de fechas límites.
- Horario flexible, que incluye presencia comunitaria en fines de semana
- Disponibilidad inmediata
- Disponibilidad de viajar al interior de la república.
- Disponibilidad para viajar fuera del país.

Estos requerimientos demuestran las condiciones de flexibilidad y precariedad laboral bajo las cuales se contrata a los profesionales de Trabajo Social y de las Ciencias Sociales.

### **5.9. Experiencia requerida por instituciones empleadoras**

Se identificaron 40 convocatorias que presentaron este requerimiento y van desde un año hasta ocho años de experiencia, haciendo un promedio de 4.6 años de experiencia para los puestos, lo cual excluye de las oportunidades de empleo a las profesionales recién graduadas. A continuación, se presentan las áreas y los años de experiencia requeridos.

**Tabla No. 8**  
**Experiencia requerida por instituciones empleadoras**

<b>Campo de acción</b>	<b>Años</b>
Sector público de Guatemala, relacionado a la vivienda social.	1
Trabajo Comunitario	2
Atención a pacientes con enfermedad Renal	2
Área cultural como gestión cultural o social	2
Diseños y elaboración de propuestas de estrategias de reclutamiento, admisiones y orientación vocacional, preferiblemente a nivel técnico universitario.	3
Diseño y elaboración de propuestas de estrategias de reclutamiento	3
Proyectos de desarrollo comunitario en materia de genero	3
Trabajo en comunicación en la cooperación internacional	3
Trabajo de Campo	3
Consultoría alto nivel	3
Protección infantil y atención a niñez migrante	3
Implementación de proyectos de desarrollo rural con metodologías grupales	3
Desarrollo comunitario en posiciones de Impacto, y/ o manejo social y Medioambiente	3
Consultoría alto nivel	5
Dirección en el Sector Publico	5
Experiencia laboral en un tipo de actividad similar al puesto	5
Trabajo en ONGs u organizaciones de cooperación.	5
Materia de derecho administrativo, con énfasis en vivienda	5
Responsable de la gestión de equipo técnicos ejecutores	5
Programas Sociales	6
Coordinación de programas sociales	6
Asesor de políticas públicas	6.5
Gerenciamiento y asesoramiento programático y de proyectos de desarrollo e organizaciones de cooperación internacional	8
Técnico en Programas de desarrollo social	8
<b>Promedio de años de experiencia</b>	<b>4</b>

Fuente: elaboración propia de la investigadora con base a datos de Prensa Libre enero 2019-2020.

Es importante ampliar que los puestos donde más experiencia se requiere en los puestos de gerente o directores de programas, o en el caso de los equipos o empresas consultoras en algunos casos requieren hasta ocho años de estar funcionando.

Si bien es cierto no se manifestó preferencia en el rango de edad tomando esos años promedio de experiencia que requieren del profesional, un profesional que está recién graduado no califica para optar a esos puestos.

## Conclusiones

- El espacio laboral para los profesionales de trabajo social y ciencias sociales durante el año 2019 se concentra en las organizaciones no gubernamentales y de cooperación internacional, y se encuentra reducido en las instituciones públicas, sin embargo, la necesidad y el espacio profesional dentro de este sector es cada día más evidente en las problemáticas sociales que afronta la población más vulnerable.
- La tendencia de las fuentes empleadoras especialmente organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales de cooperación a través de programas de desarrollo está orientada al interior de la república, donde se dirigen las convocatorias de empleo focalizándose en el occidente del país.
- Las problemáticas de migración, desprotección de la niñez, pobreza y violencia especialmente contra la mujer, son realidades emergentes en el país que permearon el mercado laboral del profesional de Trabajo Social y de las Ciencias Sociales durante el año 2019, ya que aparecen frecuentemente en las convocatorias de empleo y se presentan como ejes transversales en el perfil que se requiere de este profesional.
- La oferta de empleo para los profesionales de Trabajo Social y de Ciencias Sociales en Guatemala está caracterizada por la flexibilidad y precariedad laboral lo cual se manifiesta en las contrataciones por periodos cortos a través de contratos o consultorías que no tienen cobertura de ninguna prestación laboral ni condiciones y recursos para el desempeño del trabajo y por productos determinados a entregar.
- La mayor parte de puestos ofertados están relacionados con la dirección, gerencia, coordinación de programas e instituciones, así como consultorías, lo que evidencia que no son puestos operativos y de acuerdo a las funciones representan cargos que requieren de capacidades de liderazgo y dirección, sin embargo, los salarios que se ofrecen no corresponden al tipo de puesto.
- El nivel académico requerido por las instituciones empleadoras de los profesionales de Trabajo Social y de las ciencias sociales en su mayoría es el nivel de licenciatura o menor, (técnico). Los estudios a nivel superior de posgrado quedan en un segundo plano ante la experiencia que requieren para el puesto.

- De las Universidades formadoras de profesionales de Trabajo Social egresaron -según datos recabados de tres universidades- para el 2019, novecientos treinta profesionales graduados del nivel técnico, licenciatura y Maestría, y la oferta laboral publicada en el periódico Prensa Libre suman para ese año 125 y de estas, la mayoría son para licenciatura. Esto demuestra un desbalance entre la oferta y demanda en el mercado laboral de profesionales de Trabajo Social. Considerando que la mayoría de convocatorias encontradas no son solamente para Profesionales de Trabajo Social sino también para otros profesionales de las Ciencias Sociales, lo que disminuye la posibilidad de empleabilidad para estos profesionales.
- Existe un déficit en las ofertas de empleo -91.5%- para cubrir la necesidad de empleabilidad de profesionales de Trabajo Social que egresan con licenciatura a nivel nacional- 603 durante el 2019-.
- De acuerdo a los puestos y funciones que se presentaron en las convocatorias de empleo se pueden identificar algunas áreas de acción profesional para el Trabajo Social tales como: educación, promoción social, área jurídica, especialmente la que se refiere a la reparación digna de víctimas de violencia, y reinserción de adolescentes en conflicto con la ley penal, formulación de proyectos y políticas de desarrollo social, monitoreo y evaluación de programas y proyectos, protección de la niñez, adolescentes y mujeres, investigación, indicadores sociales, acompañamiento de población migrante, elaboración de protocolos, gestión del riesgo y prevención de la violencia.
- Las funciones y atribuciones asignadas a los puestos de las convocatorias de empleo, no siempre corresponden al nivel académico requerido, ya que, en los niveles académicos como técnicos o menores, se le asigna funciones o atribuciones que corresponden a un nivel superior.
- Las condiciones salariales para profesionales de Trabajo Social son bajas en relación a los puestos, funciones y responsabilidades asignadas, tanto en las plazas fijas en el sector público como en los contratos temporales y consultorías, en estas últimas las condiciones laborales son más precarias debido a que es por determinado tiempo que van desde dos a seis meses y contra la entrega de productos, sin ninguna prestación laboral ni los recursos para desempeñar el trabajo.

- El perfil profesional que requieren las fuentes empleadoras de Trabajadores Sociales y Ciencias Sociales, en cuanto a conocimientos se destacan las siguientes áreas: realidad y contexto nacional, desarrollo social, planificación y administración, políticas públicas, prevención de la violencia y cultura de paz, gestión del riesgo, género, migración, cooperación internacional, derechos humanos y conocimientos específicos de programas y paquetes tecnológicos.
- Las instituciones empleadoras requieren -de los profesionales de Trabajo Social y ciencias sociales-, habilidades específicas contenidas en las siguientes áreas: comunicación, relaciones interpersonales, habilidades tecnológicas, habilidades técnicas, personales, actitudes y valores, los cuales deben ser considerados igual que los conocimientos para las competencias de egreso de los planes de estudio en las unidades formadoras a nivel superior.
- El nivel de experiencia promedio requerido por las instituciones empleadoras (cuatro años y medio) para profesionales de Trabajo Social y de Ciencias Sociales, excluye a profesionales que se acaban de graduar de la Universidad y que no cuentan con experiencia.

## Recomendaciones

- Se hace necesario iniciar un dialogo entre las instituciones empleadoras y las Universidades formadoras de profesionales de Trabajo Social a efecto de llegar acuerdos entre las partes en cuanto a la necesidad de participar en un proyecto que eleve la calidad académica de los profesionales y también el status profesional en cuanto a condiciones laborales.
- Es importante unir esfuerzos a nivel de las diferentes unidades académicas formadoras de profesionales de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala y Universidades Privadas a efecto de armonizar las competencias de sus egresadas y acoplarlas a las necesidades de la sociedad y de las fuentes empleadoras para facilitar su inserción en el mercado laboral.
- Se sugiere tomar como referente los resultados de este estudio en el diseño de planes de estudio de las carreras de Trabajo Social.
- Es importante que el Instituto de Investigaciones realice estudios de mercado laboral del Trabajo Social a nivel nacional, con equipos de investigadores con cierta periodicidad y que aporten a la evaluación y diseño de nuevos planes de estudio tanto a nivel técnico, licenciatura y maestría.
- La Escuela de Trabajo Social debe impulsar una iniciativa que promueva una bolsa de empleo para los profesionales egresados a efecto de hacer una base de datos con hojas de vida y ofertarlas a las instituciones empleadoras y viceversa, las instituciones deben hacer llegar sus ofertas de empleo a esta bolsa de trabajo.
- A través del programa de voluntariado de la Escuela de Trabajo Social se puede vincular a egresadas que no estén trabajando y estén interesadas en adquirir experiencia en alguna institución que emplee profesionales de Trabajo Social a cambio de recibir una acreditación de su experiencia laboral, ya que esto es un requerimiento de las fuentes empleadoras.

## Referencias

Basta R. (2008) *Precariedad laboral y trabajo social. Algunas reflexiones*. Boletín Electrónico Surá # 144, Escuela de Trabajo Social - Universidad de Costa Rica recuperado de: [www.ts.ucr.ac.cr](http://www.ts.ucr.ac.cr)

Díaz J. y otros (2001) Situación y perspectivas del mercado ocupacional del Trabajo Social

Guatemalteco, Tomo I, Serie I, Instituto de Investigaciones, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Federación Internacional de Trabajo Social (2014) Recuperado de: <http://www.adasu.org/prod/1/217/Definicion.Global.Trabajo.Social.Julio.2014...>

Fernández J. (2019) Prensa Libre, 4 de octubre, Guatemala

Gándara N. (2019) Prensa Libre, 28 de junio, Guatemala.

Godoy J. (2018) *Todo lo que no sabías sobre el empleo y desempleo en Guatemala*, recuperado de: <https://republica.gt/2018/02/04/todo-lo-que-no-sabias-sobre-el-empleo-y-desempleo-en-guatemala/>

Instituto Nacional de Estadística-INE- (2018) *Encuesta nacional de empleo e ingresos 2-2018* recuperada de: [https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion\\_ENEI\\_2\\_2018.pdf](https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion_ENEI_2_2018.pdf)

López H. (2013) *Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates*. (Spanish), Universidad Autónoma Latino Americana, recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/261401496\\_Flexibilidad\\_laboral\\_analisis\\_conceptual\\_y\\_su\\_incidencia\\_en\\_los\\_paises\\_latinoamericanos\\_recientes\\_debates\\_Spanish](https://www.researchgate.net/publication/261401496_Flexibilidad_laboral_analisis_conceptual_y_su_incidencia_en_los_paises_latinoamericanos_recientes_debates_Spanish)

Méndez David (2018) recuperado de: <https://www.economiasimple.net/glosario/mercado-laboral>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico –OCDE- (1992). *The Jobs Study, Part II. The Adjustment Potential of the Labor Market*. París

Organización Internacional del Trabajo-OIT- (2000). *Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos*. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000.

Ola A. (2019) Prensa Libre, 8 de noviembre, Guatemala  
Prensa Libre, (21 de mayo 2019) Por: FORBES.COM.MX, *¿Qué buscan las empresas en los nuevos profesionales?*, Guatemala.

Prensa Libre (enero 2019-enero 2020) sección de clasificados, Guatemala.  
*Situación y perspectivas del mercado ocupacional del Trabajo Social Guatemalteco, Tomo I, Serie I, IIETS*, Esc. de Trabajo Social Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala)

Velurtas M. (s.f.) *Repercusiones en el mercado de trabajo profesional, a partir de las transformaciones del Estado y sus políticas sociales*. Recuperado de: [www.ts.ucr.ac.cr](http://www.ts.ucr.ac.cr)

## Anexo

### Estudio hemerográfico Investigadora MSc María del Carmen Galicia Guillén

#### Matriz de registro y análisis 1

Institución	Puesto	Perfil requerido				
		Nivel académico	Conocimientos	Habilidades	Actitudes valores	Experiencia

#### Matriz de registro y análisis 2

Fecha	Fuente empleadora		Puesto	Funciones/ atribuciones	Salario	Requerimientos			
	Publica	privada				Genero	Edad	Grupo étnico	Religión