

**BARRERAS Y OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS
VULNERABLES Y MIGRANTES DESDE LA PERSPECTIVA DE EMPLEADORES
BARRIERS AND OPPORTUNITIES FOR LABOR MARKET INTEGRATION OF
VULNERABLE AND MIGRANT POPULATIONS: EMPLOYERS' PERSPECTIVES**

Autores: ¹Alex David Villao Villacrés, ²Wayky Alfredo Luy Navarrete, ³Marjorie Celinda Sabando Párraga y ⁴Nadia Jaidivy Villao Vargas.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9143-2655>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0334-2498>

³ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5732-3423>

⁴ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-6276-8000>

¹E-mail de contacto: a.villao.villacres@posgradountumbes.edu.pe

²E-mail de contacto: wluyn@untumbes.edu.pe

³E-mail de contacto: marjorie.sabando@docentes.educacion.edu.ec

⁴E-mail de contacto: nadia.villaov@ug.edu.ec

Afiliación: ¹*²Universidad Nacional de Tumbes, (Perú). ³*Ministerio de Educación, (Ecuador). ⁴*Universidad de Guayaquil, (Ecuador).

Artículo recibido: 19 de Agosto del 2026.

Artículo revisado: 21 de Agosto del 2026.

Artículo aprobado: 21 de Agosto del 2026.

¹Licenciado en Diseño Web y Aplicaciones Multimedia, graduado de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, (Ecuador). Magíster en Educación Informática, graduado de la Universidad de Guayaquil, (Ecuador).

²Doctor en Administración de la Educación, graduado de la Universidad Nacional de Tumbes, (Perú).

³Licenciada en Ciencias de la Educación mención Educación Primaria, graduada de la Universidad de Guayaquil, (Ecuador), Máster Universitario en Educación Inclusiva e Intercultural, graduada de la Universidad Internacional de la Rioja, (España).

⁴Bioquímica Farmacéutica, graduada de la Universidad de Guayaquil, (Ecuador).

Resumen

La inserción laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y movilidad humana sigue estando determinada por unas barreras educativas, sociales, institucionales y económicas que afectan a su acceso al empleo formal. Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de la investigación fue analizar las barreras y posibilidades de inserción laboral de las personas en esa situación, desde la visión del empleador. El estudio fue realizado bajo un enfoque mixto, tenía un alcance descriptivo, diseño no experimental y corte transversal. Participaron 149 personas en situación de vulnerabilidad y movilidad humana, además de 110 empleadores de sectores económicos de Durán y Guayaquil. Para la recopilación de información se aplicaron encuesta estructurada, entrevistas y análisis documental. Los resultados evidencian el acceso limitado a servicios de salud y de protección social, niveles insuficientes de educación, insuficiente formación técnica, escasas experiencias laborales y predominio de actividades informales. También fue posible identificar que las redes familiares y sociales

constituyen uno de los principales medios para acceder a la búsqueda de trabajo, por encima de la escasa confianza en los servicios institucionales de intermediación laboral. Desde la visión empresarial, la responsabilidad, el compromiso, la motivación y la flexibilidad eran competencias muy valoradas, incluso por encima de los requisitos académicos. A su vez, los empleadores sí que se mostraron abiertos a las posibilidades de la contratación en servicios comunitarios, y a su vez encontrando dificultades relacionadas con el financiamiento, la certificación y la articulación institucional. Se concluye que potenciar las competencias técnicas y socioemocionales, establecer alianzas interinstitucionales y crear mecanismos de acompañamiento laboral favorecerá la inserción laboral inclusiva y formal.

Palabras clave: Inserción laboral, Movilidad humana, Poblaciones vulnerables, Empleabilidad, Servicio comunitario.

Abstract

Barriers and challenges prevented the labor market engagement of vulnerable people and

people on the move, including education-related, social, institutional, and financial problems. Therefore, the purpose of the research was to discover such barriers and opportunities for integrating these groups into the labor market according to the employers' viewpoint. The methods and methodology were a mixed-method approach with descriptive characteristics, non-experimental design, and cross-sectional design. The sample consisted of 149 vulnerable people and the same number of employers from different economic sectors of Duran and Guayaquil. The researchers applied various methods for collecting information, including structured surveys, interviews, and document analysis. The conclusions indicated that vulnerable people have the problem of limited access to medical services and social protection, a low level of education and insufficient special training, not enough working experience, and too high amount of informal economic activity. Such people are obtaining jobs mainly thanks to their family and social connections. When it comes to the business point of view, the employers put a high value on such skills as accountability, devotion, willingness, and flexibility. They also recognize the potential economic opportunities through the provision of community services, but they face difficulties with finding resources and with certification issues. In conclusion, it is possible to state that providing solid background in technical and social skills, promoting collaboration among different institutions, and establishing mechanisms for supporting the employment process can make the labor market more inclusive.

Keywords: Labor market integration, Human mobility, Vulnerable populations, Employability, Community service.

Sumario

A inserção laboral de indivíduos em situação de vulnerabilidade e mobilidade humana continua a depender de barreiras educacionais, sociais, institucionais e econômicas que resultam em acesso limitado ao emprego formal. O objetivo desta pesquisa consistiu em analisar as barreiras e oportunidades de inserção laboral de tais

populações sob a perspectiva dos empregadores. O estudo foi realizado sob uma abordagem mista, com alcance descritivo, com desenho não experimental e de corte transversal. Participaram 149 pessoas em situação de vulnerabilidade e mobilidade humana e 110 empregadores de diferentes setores econômicos da cidade de Durán e Guayaquil. Para a coleta das informações, foram aplicados um questionário estruturado, entrevistas e análise documental. Os resultados mostraram acesso limitado aos serviços de saúde e de proteção social, baixos níveis educacionais, deficiências na formação técnica, baixa experiência profissional e predominância de atividades informais. Além disso, foram identificadas que as redes familiares e sociais são um dos principais mecanismos para obter trabalho, diante da reduzida confiança nos serviços institucionais de intermediação laboral. A partir da perspectiva empresarial, responsabilidade, compromisso, motivação e flexibilidade foram as competências que foram consideradas de maior valor, inclusive mais que outros requisitos acadêmicos. Os empregadores ainda reconheceram possibilidades de contratação em serviços comunitários, embora tenham apontado dificuldades em relação ao financiamento, à certificação profissional e à articulação institucional. Conclui-se que o fortalecimento das competências técnicas e socioemocionais, a promoção de alianças interinstitucionais e a criação de mecanismos que permitam um acompanhamento profissional podem favorecer uma inserção laboral mais inclusiva e formal.

Palavras-chave: Integração no mercado de trabalho, Mobilidade humana, Populações vulneráveis, Empregabilidade, Serviço comunitário.

Introducción

La inserción laboral constituye un componente fundamental para alcanzar autonomía económica, integración social y mejores condiciones de vida, debido a que el acceso a un empleo no solo permite satisfacer necesidades materiales, sino también desarrollar

capacidades, fortalecer la participación social y construir proyectos personales y familiares. Sin embargo, estas oportunidades no se distribuyen de manera equitativa, especialmente entre las personas en situación de vulnerabilidad y movilidad humana, quienes enfrentan barreras educativas, económicas, administrativas, sociales e institucionales que dificultan su incorporación al mercado laboral formal. En América Latina, una parte importante del empleo continúa concentrándose en actividades informales y de baja cualificación, afectando particularmente a quienes poseen menores niveles educativos y limitada protección social (Obando y Rojas, 2007; Pineda Salazar et al., 2024).

La movilidad humana puede incrementar estas dificultades debido a problemas relacionados con la regularización documental, reconocimiento de estudios y experiencia previa, ausencia de redes de apoyo y desconocimiento de los mecanismos institucionales de acceso al empleo. Estas condiciones pueden conducir a las personas migrantes hacia trabajos temporales, informales o alejados de sus competencias profesionales. Además, las desigualdades pueden profundizarse cuando la condición migratoria se combina con factores como género, edad, situación socioeconómica o responsabilidades familiares. Parella (2003) señala que las mujeres migrantes pueden experimentar formas simultáneas de discriminación relacionadas con su género, origen y posición social, lo que restringe aún más su acceso a empleos reconocidos y adecuadamente remunerados.

Desde una perspectiva de desarrollo humano, la inclusión laboral no debe limitarse a la obtención de cualquier puesto de trabajo, sino orientarse hacia oportunidades que permitan mejorar progresivamente las capacidades,

productividad y bienestar de las personas. Alaimo et al. (2015) sostienen que la calidad del empleo también debe valorarse por su capacidad para generar trayectorias de aprendizaje y desarrollo. Por ello, las estrategias de inclusión laboral requieren integrar capacitación técnica, fortalecimiento de habilidades socioemocionales, certificación de competencias, orientación ocupacional, intermediación y acompañamiento durante la adaptación al puesto de trabajo. En este sentido, los programas comunitarios pueden funcionar como espacios para adquirir experiencia, fortalecer competencias y establecer vínculos con potenciales empleadores cuando se articulan adecuadamente con procesos formativos e institucionales (Ibarra, 2008).

En el contexto ecuatoriano, particularmente en Durán y Guayaquil, la presencia de población en situación de vulnerabilidad y movilidad humana plantea importantes desafíos para la inclusión sociolaboral. La población migrante venezolana, por ejemplo, puede encontrarse expuesta a condiciones de pobreza, informalidad, ingresos inestables y limitadas oportunidades de movilidad económica (Milán et al., 2022). Aunque muchas personas poseen experiencia previa, habilidades y disposición para trabajar, enfrentan dificultades relacionadas con bajos niveles de escolaridad, ausencia de certificaciones, limitada protección social y dependencia de redes informales para acceder a oportunidades laborales.

Estas dificultades se relacionan también con las características estructurales del mercado de trabajo. La falta de acreditación de la experiencia, los requisitos documentales, la homologación de títulos, la discriminación y las responsabilidades familiares pueden reducir considerablemente las posibilidades de acceder y permanecer en empleos formales. Asimismo,

la escasa intermediación laboral obliga a muchas personas a recurrir a familiares, amistades o redes comunitarias para buscar trabajo, lo cual puede facilitar oportunidades inmediatas, pero también concentrarlas en ocupaciones informales y de baja cualificación. En Ecuador, la movilidad humana se encuentra además asociada con desafíos de protección, bienestar psicosocial y violencia de género que pueden incrementar la vulnerabilidad de determinadas poblaciones (Armijos y Mejía, 2023).

A estas barreras se suma la distancia que puede existir entre las competencias de quienes buscan empleo y los requerimientos establecidos por las empresas. Aunque determinados puestos demandan títulos y conocimientos técnicos específicos, los empleadores también valoran competencias socioemocionales como responsabilidad, compromiso, puntualidad, comunicación, capacidad de adaptación, motivación y trabajo en equipo. Alaimo et al. (2015) destacan que una trayectoria laboral sostenible requiere desarrollar capacidades que permitan generar valor tanto para el trabajador como para la organización. En consecuencia, conocer la perspectiva de los empleadores permite identificar no solo los requisitos de contratación, sino también oportunidades para diseñar procesos formativos, certificaciones y prácticas prelaborales ajustadas a las necesidades reales del mercado.

La participación de empresas, instituciones públicas, universidades y organizaciones comunitarias resulta especialmente relevante para transformar acciones aisladas en itinerarios sostenibles de inclusión laboral. Los programas de servicio comunitario pueden favorecer la adquisición y demostración de competencias relacionadas con responsabilidad, comunicación, organización, trabajo

colaborativo y resolución de problemas, siempre que posean objetivos formativos, supervisión y mecanismos de vinculación con oportunidades laborales reales. Mc Kay (2024) destaca que los proyectos comunitarios pueden contribuir al desarrollo humano local mediante el fortalecimiento de capacidades y oportunidades de integración económica, mientras que Ibarra (2008) señala que estos programas pueden actuar como mecanismos de mediación entre los recursos de los trabajadores y las oportunidades disponibles en el mercado.

La pertinencia de estudiar esta problemática radica, por tanto, en la necesidad de analizar conjuntamente las condiciones de las personas que buscan empleo y las demandas de quienes generan las oportunidades laborales. Esta aproximación permite identificar las barreras existentes, reconocer competencias potencialmente aprovechables y establecer mecanismos de articulación entre formación, certificación, intermediación, contratación y seguimiento. Además, proporciona evidencia para orientar programas que no se limiten a la asistencia social, sino que promuevan empleos formales, condiciones laborales dignas y procesos sostenibles de integración económica y social.

En correspondencia con esta problemática, el objetivo de la investigación es determinar las principales barreras y oportunidades de inserción laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y movilidad humana desde la perspectiva de los empleadores de Durán y Guayaquil, considerando las competencias demandadas y las posibilidades de articulación entre formación, intermediación y contratación. El estudio contempla información de 149 personas en situación de vulnerabilidad y movilidad humana y 110 empleadores pertenecientes a diferentes sectores económicos

de Durán y Guayaquil. A partir de este propósito se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las principales barreras y oportunidades de inserción laboral que enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad y movilidad humana, según la perspectiva de los empleadores de Durán y Guayaquil?

Materiales y Métodos

La investigación que se realizó tuvo una orientación mixta, dado que supuso la combinación entre información cuantitativa y cualitativa para proceder a analizar las barreras y oportunidades de inserción laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y movilidad humana. El componente cuantitativo fue útil pues permitió describir las características sociodemográficas, educativas y laborales de las personas participantes; el cualitativo, por su parte, posibilitó la interpretación de las percepciones formuladas por los empleadores sobre las competencias que requerían, sobre los requisitos de contratación y sobre las condiciones del mercado laboral. Esta investigación se planteó como una investigación de tipo descriptivo con un diseño no experimental, de corte transversal (Hernández y Mendoza, 2023). Se procedió a

observar las variables en su contexto natural sin manipularlas deliberadamente, y la recolección de información tuvo lugar en el transcurso del 2025. También presentó una disposición proyectiva, ya que los resultados obtenidos permitieron generar acciones de capacitación, certificación, intermediación y acompañamiento laboral de las poblaciones vulnerables y en movilidad humana.

Participaron 149 personas mayores de edad en situación de vulnerabilidad y movilidad humana, con residencia en Durán y Guayaquil. Este grupo estuvo conformado por 26 ecuatorianos, 10 colombianos y 113 venezolanos. Asimismo, participaron 110 empleadores de diferentes sectores de producción y servicios, quienes aportaron información sobre los perfiles ocupacionales, las competencias demandadas, los requisitos de contratación, así como sobre la posibilidad de generar empleos. Se aplicó un muestreo no probabilístico e intencional. En el caso de la población vulnerable y migrante se consideró toda la población que se encontraba determinada y registrada, de tal forma que se trabajó a partir de una muestra de tipo censal.

Tabla 1. *Participantes, técnicas e instrumentos de recolección de información.*

Grupo participante	Cantidad	Muestreo	Técnica	Instrumento
Personas en situación de vulnerabilidad y movilidad humana	149	No probabilístico, intencional y censal	Encuesta	Cuestionario de 12 preguntas
Empleadores de sectores productivos y de servicios	110	No probabilístico e intencional	Entrevista estructurada	Guía de entrevista
Documentos institucionales y académicos	No aplica	Selección documental	Análisis documental	Fichas bibliográficas

Fuente: Elaboración propia.

Los métodos inductivo, deductivo, descriptivo y analítico-sintético se trabajaron. El inductivo sirvió para identificar claves a partir de la información que fueron dando las personas que participaban en la investigación; en cambio, el deductivo ofreció una forma de ir interpretando los resultados de acuerdo con el sustento teórico

sobre la empleabilidad, la vulnerabilidad y la movilidad humana. Se utilizó el descriptivo para caracterizar los rasgos de la población y las demandas de las personas que empleaban. Por su parte, el analítico-sintético mantuvo el examen de las variables personales, formativas, sociales e institucionales y posteriormente los

fue integrando en una interpretación general. Se utilizó la encuesta, la entrevista estructurada y el análisis documental para la obtención de la información. La encuesta fue administrada a las 149 personas mediante un cuestionario de 12 preguntas al que se adaptó algunas de las cuestiones de Ibarra (2008). El instrumento incluía la relación del servicio comunitario con la generación de competencias, los activos y estrategias de inserción laboral y el funcionamiento del mercado de trabajo dentro de los servicios sociales y comunitarios.

La entrevista estructurada fue administrada a las 110 personas que empleaban; la guía incluyó preguntas de la actividad económica de las empresas, las competencias requeridas, los requisitos formales, el cumplimiento de los perfiles ocupacionales, las posibilidades de contratación y los factores que pueden generar posibilidades u obstaculizar la creación de empleo. El análisis documental consistió en la evaluación de los registros técnicos, los informes institucionales y la literatura vinculada a las variables que fueron objeto de estudio. Los instrumentos fueron evaluados mediante la opinión de expertos para valorar su claridad, objetividad, coherencia, pertinencia y correspondencia con los objetivos de la investigación.

Los datos de tipo cuantitativo fueron analizados utilizando estadística descriptiva, y se consignaron frecuencias y porcentajes para representar las características de los participantes y sus respuestas. La información cualitativa fue dispuesta de manera que permita generar categorías en relación con las competencias, exigencias de contratación, facilitadores, impedimentos y oportunidades de trabajo. Posteriormente, se realizó una triangulación interpretativa entre la información sobre personas vulnerables y personas

migrantes, la mirada de los empleadores y las contribuciones de la literatura revisada. Los recursos de tipo humano estuvieron constituidos por el investigador, los participantes, los empleadores y los expertos ejecutantes o responsables de la validación de los instrumentos.

Como recursos técnicos, se utilizaron cuestionarios, guías de entrevista, hojas de información bibliográfica, equipos de informática y medios para organizar, elaborar tablas y figuras. Los recursos de tipo documental eran registros institucionales, informes técnicos, artículos de carácter científico y libros de inclusión sociolaboral. La investigación finalizó bajo criterios de respeto, reserva, confidencialidad y participación voluntaria. Antes de la aplicación de los instrumentos se informaba a los/as participantes sobre el objetivo académico del estudio y la reserva de la información. Se garantizaba su identidad durante la elaboración y presentación de los resultados, evitando datos que permitan su identificación. Los datos recogidos eran utilizados con fines académicos-científicos.

Resultados y Discusión

Se exponen los resultados en función de los diferentes aspectos investigados; a fin de evitar repeticiones, cada conjunto de datos se expresa mediante la construcción de una sola tabla o figura que se explica posteriormente con su respectivo análisis. La caracterización de las 149 personas evidenció una mayor concentración entre 26 y 45 años, rango correspondiente a la etapa de mayor y mejor participación económica; en cuanto a la nacionalidad, la población venezolana ha predominado ampliamente. En la tabla 2 la proporción de 56,37 % de participantes incluidos entre los 26 y 45 años pone de manifiesto que la población que formó parte en

el estudio se encontraba en edad económicamente activa. Este resultado denota la necesidad de acceder a fuentes de ingresos,

de alcanzar autonomía económica y de atender con la economía las responsabilidades familiares.

Tabla 2. *Caracterización de la población según edad y nacionalidad.*

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 25 años	28	18,79 %
	26 a 35 años	45	30,20 %
	36 a 45 años	39	26,17 %
	46 a 55 años	24	16,11 %
	56 a 65 años	13	8,72 %
Nacionalidad	Ecuatoriana	26	17,45 %
	Colombiana	10	6,71 %
	Venezolana	113	75,84 %

Fuente: Elaboración propia.

La baja proporción de participantes de 56 a 65 años puede explicarse por las dificultades que tienen para acceder a trabajos que requieren esfuerzo físico, disponibilidad horaria o adecuaciones relacionadas ámbitos objetivos. La elevada presencia de personas venezolanas (75,84 %) confirma que la movilidad humana constituye un elemento central en la población estudiada. Sin embargo, la representación de personas ecuatorianas en situación de vulnerabilidad demuestra que las dificultades de inserción laboral también se relacionan con factores económicos, sociales y educativos del

contexto local. Por ello, las acciones destinadas a favorecer la inserción laboral deben considerar no solo las condiciones asociadas con la movilidad humana, sino también las desigualdades existentes en el territorio receptor. El nivel educativo fue otro aspecto relevante para caracterizar la población, porque este puede determinar el tipo de empleo que existe, la posibilidad de adecuación de los perfiles ocupacionales a los trabajos descritos y el acceso a un proceso de formación técnica (cf. tabla 3).

Tabla 3. *Nivel educativo de las personas en situación de vulnerabilidad y movilidad humana.*

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Educación básica incompleta	32	21,48 %
Educación básica completa	28	18,79 %
Educación secundaria incompleta	33	22,15 %
Educación secundaria completa	29	19,46 %
Educación media comercial completa	9	6,04 %
Estudios superiores incompletos	12	8,05 %
Estudios superiores completos	6	4,03 %
Total	149	100 %

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que para el 62,42 % de los participantes la educación secundaria completa no fue una base en su formación, asignando a esos participantes niveles de educación básica incompleta, básica completa o secundaria incompleta. Esta circunstancia limita las oportunidades para acceder a trabajos que conllevan la solicitud de títulos,

certificaciones o conocimientos especializados. En cambio, tan sólo el 12,08 % de los participantes recibió educación superior, tanto incompleta como completa, lo que indica un escaso nivel de formación profesional en la muestra. No obstante, el nivel académico no se debe considerar la única medida de la capacidad laboral. Parte de los participantes había

adquisición de conocimientos a partir de experiencias informales, de actividades familiares, de trabajos comunitarios y de oficios realizados anteriormente.

La principal dificultad es que estas capacidades no cuentan con la certificación necesaria para certificar su dominio ante los empleadores. Los resultados, por eso mismo, justifican la puesta en marcha de formación técnica corta y procesos de certificación por competencias. A las limitaciones educativas, los participantes añadieron las dificultades personales, las familiares, las económicas, las sociales y las institucionales, las cuales afectaron el acceso al trabajo (figura 1).

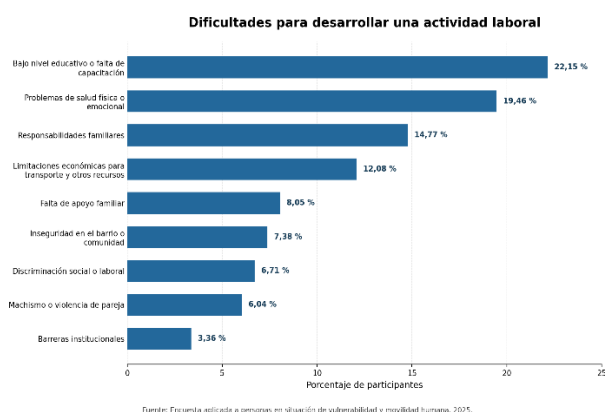


Figura 1. Dificultades para desarrollar una actividad laboral.

Fuente: Elaboración propia.

El bajo nivel educativo o la falta de capacitación fue la que más frecuentemente encontramos, un 22,15% de dificultad, seguida por los problemas de salud física o emocional, 19,46%. En suma, los resultados apuntan a que la exclusión laboral no depende de una sola causa, sino de una interacción de condiciones educativas, personales, familiares y económicas. Las responsabilidades familiares y las limitaciones para cubrir el transporte o cualquier otro recurso son determinantes para la disponibilidad para la

búsqueda, aceptación y permanencia en el empleo. La percepción de discriminación, la inseguridad, la falta de apoyo familiar o las barreras institucionales presentaron porcentajes menores, pero no deben considerarse problemas menores. Estos factores pueden intensificar los demás y acortar la duración de los procesos de inserción.

Por lo tanto, las estrategias laborales no deberían limitarse a la capacitación, sino que deben incluir orientación, acompañamiento psicosocial, intermediación institucional y medidas que ayuden a la permanencia del trabajador. Una vez identificadas las principales dificultades para incorporarse al mercado laboral se analizaron las estrategias que ejecutaron los participantes para buscar empleos o bien trabajar de forma independiente. Los resultados permitieron juzgar el grado de uso de las redes sociales, el autoempleo, la capacitación y los mecanismos de intermediación institucional (ver tabla 4).

Tabla 4. Estrategias empleadas para buscar trabajo o desarrollar actividades laborales independientes.

Estrategia	Frecuencia	Porcentaje
Búsqueda activa de empleo	41	27,52 %
Uso de redes familiares, amistades y conocidos	36	24,16 %
Autoempleo o emprendimiento	31	20,81 %
Capacitación y mejoramiento de competencias	18	12,08 %
Flexibilidad laboral y desempeño de varios oficios	13	8,72 %
Intermediación institucional mediante programas sociales, ONG o PSC	10	6,71 %
Total	149	100 %

Fuente: Elaboración propia.

Los valores de la Tabla 4 reflejan que, entre las estrategias implementadas para la búsqueda de trabajo, fue la búsqueda activa de empleo la más utilizada, con un porcentaje de 27,52 %, mientras que el empleo de redes de familiares y amigos ocupó el segundo lugar, con un

porcentaje de 24,16 %. En total, ambas estrategias suman el valor de 51,68 %, lo que refleja la realidad de que más de la mitad de los participantes dependían principalmente de sus propios esfuerzos y de sus redes personales para acceder a trabajos.

El autoempleo o el emprendimiento llegó hasta un valor de 20,81 % y así reflejó la necesidad de encontrar ingresos en la posibilidad de que no hubiera suficientes puestos formales. En cambio, la búsqueda a través de mecanismos institucionales de intermediación fue utilizada solamente por el 6,71 % de los participantes, lo que refleja una escasa utilización de las oficinas de empleo, programas sociales y organizaciones de especialidad. Las redes personales y el emprendimiento son alternativas importantes, aunque su predominancia puede mantener a los trabajadores en ocupaciones informales, inestables y sin protección social. En segundo lugar, se incorporó la perspectiva de los empleadores.

Tabla 5. *Competencias y habilidades demandadas por los empleadores.*

Competencia o habilidad	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad y puntualidad	27	24,5 %
Trabajo en equipo	22	20,0 %
Comunicación básica	18	16,4 %
Aprendizaje rápido	16	14,5 %
Compromiso y ética laboral	15	13,7 %
Resiliencia y adaptación	12	10,9 %
Total	110	100 %

Fuente: Elaboración propia.

Participaron 110 representantes de organizaciones de los sectores de servicios, del comercio, de la construcción, de la gastronomía, de la logística, del transporte y de las actividades comunitarias, en su forma mayoritariamente operativos, quienes se caracterizan por tener una gran demanda de mano de obra y que valoraban principalmente la capacidad de adaptación y el comportamiento responsable de los trabajadores. La

responsabilidad y la puntualidad fueron la competencia más demandada, obteniendo 24,5 % y seguida del trabajo en equipo que obtuvo un 20 %. Estos datos muestran que los empleadores otorgan gran importancia a las competencias asociadas al cumplimiento de las obligaciones o una buena convivencia en el entorno organizacional. La comunicación básica obtuvo el 16,4 % y la capacidad para aprender rápido un 14,5 %.

En líneas generales, las competencias que salieron reflejadas corresponden a la lista del ámbito socioemocional. Esta tendencia se debería a que los empleadores, para determinados puestos operativos, no evaluaron exclusivamente la formación académica sino también al carácter de aprender, adaptarse y comportarse de una manera responsable. Este resultado es una oportunidad para las personas que tienen poca escolaridad, pero lo debería ser siempre que los programas de formación incluyan un entrenamiento en el desarrollo de habilidades blandas de manera conjunta con la formación técnica. Cuando identificamos las competencias demandadas nos fijamos después en qué grado los trabajadores cumplían con el perfil solicitado por las empresas (tabla 6).

Tabla 6. *Cumplimiento del perfil laboral requerido según los empleadores.*

Nivel de cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje
Cumple totalmente	25	22,7 %
Cumple parcialmente	59	53,6 %
Cumple mínimamente	18	16,4 %
No cumple	8	7,3 %
Total	110	100 %

Fuente: Elaboración propia.

El 53,6 % de los empleadores consideró que las personas trabajadoras cumplían parcialmente con el perfil requerido, el 22,7 % un cumplimiento total, de modo que al sumar ambas categorías se concluyó que el 76,3 % consideró como favorable el grado de correspondencia entre las capacidades de las

personas trabajadoras y las exigencias de los puestos disponibles. Solamente el 7,3 % de los empleadores indicaron que la persona trabajadora no cumplía el perfil requerido.

El cumplimiento parcial pone de relieve que existen capacidades aprovechables, pero también indica la existencia de brechas de modo explícito relacionadas tanto con la formación técnica específica, la experiencia acreditada como la certificación de competencias, por lo que la población no se encuentra del todo alejada de las demandas empresariales. La principal oportunidad pasa por fortalecer las capacidades existentes por medio de programas breves de formación, prácticas prelaborales y procesos de acreditación que fortalezcan la correspondencia entre capacidades de las personas trabajadoras y perfiles ocupacionales.

Respecto a las oportunidades laborales, el 42,7 % de los empleadores consideró que existían posibilidades medias de generar oportunidades laborales en servicios comunitarios, el 30,9 % las consideró altas. En conjunto, el 73,6 % de los entrevistados acogieron un marco favorable, en actividades de cuidado de personas, de educación comunitaria, de operaciones de mantenimiento, de atención social y de apoyo institucional. Asimismo, el 71,9 % de los empleadores consideró alta o medianamente viable la posibilidad de conservar el perfil comunitario de los empleos, siempre que existiesen procesos de coordinación, formación y seguimiento.

Los facilitadores más relevantes fueron la demanda social constante, el 26,4 %; la articulación interinstitucional, el 22,7 %; y la experiencia comunitaria de los trabajadores, el 20,9 %. Por contra, la inestabilidad del financiamiento fue el principal obstáculo encontrado, el 30 %; seguido de la falta de

políticas públicas sostenidas, el 23,6 %; y la falta de formación técnica especializada, el 19,1 %. Estos resultados indican que las oportunidades laborales dependen tanto de las competencias de las personas trabajadoras como de la capacidad institucional para financiar, coordinar y sostener los programas de inclusión.

En conclusión, los resultados demostraron que las personas vulnerables y migrantes cuentan con motivación, experiencia y habilidades socioemocionales que consideran relevantes dentro del ámbito de los puestos de trabajo que ellos mismos ofrecen, pero, a su vez, sufren limitaciones desde las perspectivas educativa, económica e institucional. La intersección entre las capacidades de las personas participantes y los requerimientos empresariales concluye que existe una correspondencia de posibilidades de inserción, pero estas requieren contar con formación técnica, certificación de competencias laborales, intermediación laboral y alianzas que permitan la progresión hacia trabajos formales y sostenibles.

Los resultados mostraron que las barreras de inserción laboral de las personas en situaciones de vulnerabilidad y movilidad humana son multidimensionales. Las limitaciones educativas y de salud, las obligaciones familiares, la falta de recursos económicos y la discriminación se articulan y van reduciendo las oportunidades de acceder a puestos formales de trabajo. Esto va en consonancia con lo señalado por Obando y Rojas (2007) que indicaron que los mercados laborales de la región latinoamericana están marcados por desigualdades estructurales y con una importante concentración de personas trabajadoras vulnerables en la economía informal y en trabajos poco cualificados. Que el grupo de participantes venezolanos sea

mayoritario pone de manifiesto la conexión entre la movilidad humana y la búsqueda de oportunidades laborales, pero la presencia de un grupo de personas ecuatorianas en la misma situación pone en evidencia que la vulnerabilidad laboral no depende exclusivamente de su nacionalidad o de su condición de movilidad humana.

Los niveles educativos bajos y la falta de formación profesional también afectaron a los distintos grupos y, en consecuencia, fueron limitantes por el hecho de existir puestos de trabajos que requerían certificaciones, experiencia demostrable y conocimientos especializados. Estos hallazgos sustentan lo señalado por Albines (2024), quien argumenta que, para facilitar su inclusión laboral, los programas de inclusión han de responder a las necesidades específicas del mercado de trabajo. Las responsabilidades familiares y las dificultades económicas también fueron una limitante a la disponibilidad para la búsqueda y el mantenimiento del trabajo. Este tipo de limitaciones cobran especial importancia para las personas que deben gestionar la existencia de actividades de cuidado, gastar en el transporte o tener que aceptar turnos incompatibles con el trabajo de cuidado.

La Organización de las Naciones Unidas (2023) destaca que la distribución del trabajo doméstico y de cuidado desigual restringe sobre todo la participación de la mujer en el mercado laboral. Por tanto, estas estrategias de inclusión deberían sumar la inclusión de servicios de orientación, apoyo psicosocial y medidas de conciliación entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares. Respecto a las estrategias para encontrar trabajos, la búsqueda activa y el uso de redes familiares o sociales fueron priorizadas al encontrarse la intermediación institucional con una escasa

participación. Este hecho da cuenta de que las oportunidades laborales responden a esfuerzos o contactos, sociales y familiares. Se concluye que las redes sociales brindan información y acompañamiento, pero también limitan la búsqueda a ocupaciones informales o de baja cualificación.

Para Ibarra (2008) la posibilidad de inserción laboral se encontraría supeditada a la articulación de los activos personales, familiares, sociales e institucionales. Bajo esta premisa, la baja participación de instituciones de intermediación conlleva una debilidad para acceder a elencos más estables. El autoempleo y el emprendimiento también aparecen como salidas para la escasez de puestos formales en el mercado. Son estrategias que demuestran iniciativa y capacidad de adaptación mas no generan estabilidad ni protección social cuando la propuesta resulta frágil en términos de financiamiento, capacitación o acompañamiento técnico.

Por esta razón, el emprendimiento debe ser considerado como una posibilidad complementaria y no como lo único para responder a la problemática del desempleo; los programas dirigidos a estas poblaciones deberían contemplar educación financiera, formulación de planes de negocio o acceso a recursos iniciales. Desde la concepción empresarial la responsabilidad, la puntualidad, el trabajo en grupo, la comunicación y la capacidad de aprendizaje fueron las competencias más solicitadas. Este resultado ratifica que las habilidades socioemocionales tienen una relevancia similar o superior a la de ciertos requisitos académicos, sobre todo en los puestos operativos y de servicios. Considerar la relevancia de estas competencias suele suponer una oportunidad para las personas con escasa titulaciones formales, pero con experiencia,

motivación y voluntad de aprender. También es un resultado que coincide con lo que Alaimo et al. (2015) resaltan cuando consideran que la productividad y el desarrollo del trabajo dependen de la capacidad del trabajador para aprender, adaptarse y dar valor paulatinamente.

El hecho de que la mayoría de los trabajadores cumplieran total o parcialmente con los perfiles solicitados pone de manifiesto que no hay una desconexión absoluta entre sus capacidades y las demandas empresariales. El cumplimiento parcial significa que existen brechas concretas que podrían ser atendidas mediante capacitación técnicas, certificación de competencias, y prácticas pre-laborales. De forma que los problemas de inserción no pueden deberse únicamente a una falta de capacidad individual sino también a la falta de mecanismos que pueden evidenciar aprendizajes adquiridos a través de trabajos informales, experiencias comunitarias y ocupaciones realizadas en los países de procedencia.

Las posibilidades medias y altas de generación de empleo en los servicios comunitarios significan una deuda potencial de inserción de actividades y funciones de atención y cuidado, educación comunitaria, mantenimiento, atención social y apoyo institucional. Los servicios comunitarios suelen venir marcados por la inestabilidad del financiamiento, la falta de políticas mantenidas, y la escasa profesionalización del trabajo. El servicio comunitario puede funcionar como parte del trayecto formativo y de experiencia acumulada, pero su condición de temporalidad o asistencia no puede mantenerse para vincularse con oportunidades de contratación formal. El hecho de que los trabajadores atendieran total o parcialmente los perfiles solicitados pone de manifiesto que no hay una desconexión

absoluta entre sus capacidades y las demandas empresariales. Si existe cumplimiento parcial se dan brechas específicas que pueden ser atendidas por capacitación técnica, por certificación de competencias y prácticas pre-laborales; por lo tanto, las dificultades de inserción no deberían ser solo atribuidas a una falta de capacidades sino al también a una falta de mecanismos que la reconozcan por sus aprendizajes en trabajos informales, en experiencias comunitarias y en oficios ejercidos en los países de origen. Las posibilidades medias y altas de generar empleo en servicios comunitarios son un campo potencial de inserción en actividades de cuidado, de educación comunitaria, de mantenimiento, de atención social y apoyo institucional.

Pero este mercado se encuentra aún condicionado por la inestabilidad del financiamiento, de la falta de políticas sostenidas y de la falta de profesionalización de los trabajadores. El servicio comunitario pues puede constituirse como una vía de formación y experiencia, pero para lograrlo precisa dejar de ser solo asistencial y temporal para articularse con oportunidades de contratación formal. En conjunto, los resultados muestran que la inserción laboral exige articular una intervención. Sin la combinación de la capacitación, la certificación y de la intermediación; la vinculación con empresas y el posterior seguimiento después de la contratación, la capacitación aislada resulta insuficiente.

La participación coordinada de gobiernos locales, universidades, organizaciones sociales y empresas puede facilitar el reconocimiento de las competencias, la identificación de vacantes; la permanencia de los trabajadores, de esta forma se puede transformar las capacidades propias de las poblaciones vulnerables y

migrantes en oportunidades laborales formales, inclusivas y sostenibles.

Conclusiones

La obtención de un puesto de trabajo por parte de personas que se encuentran en vulnerabilidad y en situación de movilidad humana se realizó condicionada por factores educativos, económicos, familiares, sociales e institucionales. La baja formación educativa, la falta de cualificación, los problemas de salud y las responsabilidades familiares fueron las principales barreras para el acceso y la permanencia en el trabajo formal. La búsqueda activa, las redes familiares y sociales y el autoempleo fueron las principales estrategias para generar ingresos. La escasa participación en mecanismos institucionales de mediación pone de manifiesto la necesidad de incrementar las bolsas de trabajo, la orientación profesional y la conexión entre los trabajadores y las empresas.

Las valoraciones de las personas empleadoras se centraron sobre todo en la responsabilidad, la puntualidad, el trabajo en grupo, la comunicación y la capacidad de aprender. Esto evidencia que las habilidades socioemocionales constituyen un aspecto crucial de la inserción laboral, principalmente en las ocupaciones propias de las actividades operativas, comerciales, atención y servicios comunitarios. La mayor parte de los trabajadores cumplen total o parcialmente con los perfiles exigidos. Las brechas más importantes están relacionadas con la formación técnica específica, con la experiencia demostrada y con la certificación de competencias, de manera que pueden ser colmadas por formaciones breves, por prácticas pre-laborales o por procesos de reconocimiento de aprendizajes adquiridos en la práctica. Los empleadores reconocieron oportunidades ventajosas para la generación de empleo en los

servicios comunitarios, sobre todo en actividades de atención, educación comunitaria, mantenimiento, atención social o acompañamiento institucional. Sin embargo, la inestabilidad en el financiamiento, la inercia política y la informalidad obstaculizan el desarrollo de este mercado laboral.

El acceso sostenible al empleo exige una evolución articulada entre las instituciones públicas y las empresas, entre las universidades y las organizaciones sociales. La formación debe enlazarse con una posterior certificación, con la intermediación, el acompañamiento psicosocial o el seguimiento de la relación laboral para propiciar tanto el acceso como el tránsito hacia empleos estables. En términos generales, las poblaciones vulnerables y las migrantes poseen capacidades, experiencia, motivación, disposición de afrontar tareas y de integrarse al mercado laboral. Las oportunidades de acceso laboral pueden incrementarse a partir de estrategias que disminuyan las barreras estructurales, del conocimiento de las competencias que ya poseen y la puesta en conexión entre los perfiles de los participantes y las verdaderas demandas de los empleadores.

Referencias Bibliográficas

- Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D., Pagés, C., & Ripani, L. (2015). *Empleos para crecer*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0000139>
- Albines, L. (2024). *Eficacia del programa para empleabilidad que mejora la empleabilidad juvenil*, Chiclayo, 2021. <https://repositorio.usat.edu.pe/items/798a3a0e-a0c9-43dc-a4fc-19ff90620060>
- Armijos, A., & Mejía, J. (2023). Movilidad humana: Riesgos y respuestas de protección para la población en situación de movilidad humana y refugio en el contexto de la pandemia COVID-19 en Ecuador. *Tsafiqui: Revista Científica en Ciencias Sociales*,

- 13(20), 43–54.
<https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v13i20.1138>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
https://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Ibarra, S. (2008). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad* [Tesis, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106639>
- Mc Kay, L. (2024). Proyectos sociales comunitarios: Herramienta para el desarrollo humano a nivel local. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 8251–8262.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11299
- Milán, T., Flores, J., & Valencia, A. (2022). Trampas de pobreza y movilidad humana: Migrantes venezolanos en Ecuador. *Cuadernos del Cendes*, 39(111), 113–141.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9021764>
- Naciones Unidas. (2023, 6 de marzo). *La desigualdad de género en el empleo es mayor de lo que se pensaba*. Noticias ONU.
<https://news.un.org/es/story/2023/03/1519117>
- Obando, J., & Rojas, L. (2007). *Mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana: Grandes desafíos regionales*. Observatorio Regional del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana.
<https://www.ilo.org/es/publications/mercado-laboral-en-centroamerica-y-republica-dominicana-grandes-desafios>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2022). *Movimientos migratorios recientes en América del Sur: Informe anual 2022*.
<https://publications.iom.int/books/movimientos-migratorios-recientes-en-america-del-sur-informe-anual-2022>
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: La triple discriminación*. Anthropos.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=107108>
- Pineda, R., Alborno, S., Aravena, C., & Gálvez, T. (2024). *Empleo informal en América Latina: Grupos más propensos* (Serie Macroeconomía del Desarrollo N.º 219). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/81103-empleo-informal-america-latina-grupos-mas-propensos>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Alex David Villao Villacrés, Wayky Alfredo Luy Navarrete, Marjorie Celinda Sabando Párraga y Nadia Jaidivy Villao Vargas.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo
Contribución de los autores (Taxonomía CRediT) Alex David Villao Villacrés: Conceptualización, Metodología, Software, Validación, Análisis formal, Investigación, Curación de datos, Visualización, Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición. Wayky Alfredo Luy Navarrete: Conceptualización, Metodología, Validación, Análisis formal, Investigación, Curación de datos, Visualización, Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición. Marjorie Celinda Sabando Párraga: Conceptualización, Metodología, Software, Validación, Análisis formal, Investigación, Curación de datos, Visualización, Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición. Nadia Jaidivy Villao Vargas: Conceptualización, Metodología, Software, Validación, Análisis formal, Investigación, Curación de datos, Visualización, Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición.
Declaración de conflicto de intereses Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo.
Declaración de financiamiento La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección.
Declaración del editor El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista.
Declaración de los revisores Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos.
Declaración ética de la investigación Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes.
Declaración sobre el uso de inteligencia artificial Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores.
Disponibilidad de datos Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación.

