

DE LA UNIVERSIDAD AL MERCADO LABORAL: EL ROL DEL CAPITAL HUMANO Y EL CAPITAL SOCIAL EN LA SITUACIÓN OCUPACIONAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS DE QUITO-ECUADOR

MARCOS ZUMÁRRAGA-ESPINOSA

mzumarraga@ups.edu.ec
Universidad Politécnica Salesiana
Avenida Isabel la Católica N 23-52 y Madrid. Quito – Ecuador

LENIN PELÁEZ-MORENO

lennin.pelaez@unl.edu.ec
Universidad Nacional de Loja
Ciudad Universitaria Guillermo Falconí. Loja – Ecuador

RESUMEN: Esta investigación explora la forma en que el capital humano y el capital social se relacionan con la situación ocupacional de los graduados universitarios en el contexto ecuatoriano. Se estudió una muestra de 601 graduados de Quito-Ecuador, para quienes había transcurrido entre seis meses y un año desde que finalizaron sus respectivos procesos de titulación. En términos de capital humano, los resultados muestran que los recién graduados que han cursado programas de formación profesional y tienen más experiencia laboral acumulada tienen mayor probabilidad de insertarse laboralmente. En cuanto al capital social, el desarrollo de actividades de *networking* estratégico facilita el acceso a un empleo formal frente a aquellos graduados que no lo practican. En contraste, la pertenencia a organizaciones sociales presenta una asociación significativa con la obtención de empleo únicamente en el caso de agrupaciones de tipo profesional. Se efectúa un análisis comparativo para explorar si las relaciones de interés se modifican según el sexo y el campo de conocimiento de la carrera. Estos hallazgos proporcionan información relevante para el entendimiento del proceso de transición universidad-mercado laboral y el desarrollo de estrategias de inserción laboral más efectivas.

Palabras Clave: Capital social, Capital humano, Empleabilidad, Graduados universitarios, Ecuador.

ABSTRACT: This research explores how human capital and social capital relate to the occupational status of university graduates in the Ecuadorian context. A sample of 601 graduates from Quito-Ecuador was studied, for whom it had elapsed between six months and a year since the end of their respective degree processes. In terms of human capital, the results show that recent graduates who have attended professional training programs and have more accumulated work experience are more likely to be employed. In terms of social capital, the development of strategic networking activities facilitates access to formal employment compared to those graduates who do not practice it. In contrast, membership of social organizations is significantly associated with obtaining employment only in the case of professional groups. A comparative analysis is made to determine whether the relationships of interest change according to sex and the field of knowledge of the degree. These findings provide relevant information for the understanding of the university-labor market transition process and the development of more effective job placement strategies.

Keywords: Social capital, Human capital, Employability, College graduates, Ecuador

1. Introducción

En América Latina la tasa bruta de matriculación en la educación superior aumentó del 23% al 52% entre el año 2000 y el 2018 (UNESCO, 2020), lo que ha generado un mayor número de jóvenes con títulos universitarios. Sin embargo, esta masificación de la educación terciaria ha ido mermando progresivamente el valor de los títulos universitarios, desencadenando una competencia más intensa entre los nuevos graduados que buscan acceder a empleos de calidad, todo lo cual ha provocado que la transición desde la universidad al mercado laboral se convierta en un proceso cada vez más complejo, desafiante e incierto (Bennett, 2019; Moreau y Leathwood, 2006). Así, se va normalizando el que una porción importante de los graduados universitarios comience su vida profesional tomando trabajos en condiciones más precarias/inseguras (corta duración, tiempo parcial o bajo formas de contratación carentes de beneficios sociales) o debiendo esperar más tiempo hasta poder establecerse laboralmente, fenómeno que en menor o mayor medida impacta en las profesiones de todos los campos de conocimiento (Bennett, 2019).

En este contexto, el concepto de “*school-to-work transition (SWT)*” definido como el período comprendido entre el final de la escolaridad y la obtención de un empleo estable y a tiempo completo (Ryan, 2001; UNICEF, 2019), se ha convertido en un marco analítico recurrente para evaluar los factores relevantes en la transición desde la finalización del proceso educativo al mercado laboral. En esta línea, el género y las redes sociales/interpersonales parecen tener efectos significativos en los resultados ocupacionales de esta transición. En este sentido, las mujeres presentan mayores dificultades para acceder a su primer empleo, mientras que la existencia de redes personales, o profesionales, pueden afectar positivamente este proceso (Kong y Jiang, 2011; Lin et al., 1981). Las investigaciones al respecto en América Latina son limitadas y abordan la temática desde el marco analítico de los países en desarrollo (Nilsson, 2019) o de estudios de la inserción laboral juvenil a nivel regional (Weller, 2007). Trabajos más recientes evalúan programas de inserción y capacitación en relación con el empleo juvenil, informalidad y segmentación en América Latina (Gontero, 2023; Ortiz Figueroa et al., 2024).

Concurrentemente, el proceso de búsqueda de empleo de los graduados universitarios se inserta en un mercado laboral que, a nivel global, manifiesta una tendencia estructural a depositar la responsabilidad de cuestiones como la estabilidad y progresión laboral sobre los hombros de los propios trabajadores, y su capacidad para gestionar individualmente sus trayectorias profesionales (Hacker, 2019; Moore, 2018; Smith, 2010). En estas condiciones, el discurso relativo a la necesidad de fomentar la “empleabilidad individual” ha ido posicionándose internacionalmente tanto en los cuerpos empresariales, académicos y políticos (Moreau y Leathwood, 2006). La empleabilidad puede conceptualizarse como el grado de competencia que el individuo posee para obtener y conservar un empleo, detectando constantemente nuevas oportunidades de trabajo, desarrollando sus redes sociales-profesionales, aprendiendo permanentemente y manteniendo un perfil profesional atractivo para los empleadores (Bernstrøm et al., 2018; McArdle et al., 2007; Sumanasiri et al., 2015). Al respecto, la revisión sistemática de la literatura sobre empleabilidad (Smith, 2010; Trimble y Kmec, 2011) evidencia que los trabajadores normalmente desarrollan dos estrategias fundamentales para preservar y mejorar su empleabilidad: fortalecer su capital humano, vía capacitación profesional o adquisición de experiencia laboral, y expandir su capital social, vía *networking* estratégico o pertenencia a distintos tipos de organizaciones sociales.

Sin embargo, en América Latina y especialmente en Ecuador, persisten brechas de conocimiento empírico sobre la influencia del capital humano y social en el proceso de transición universidad – mercado laboral. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en Ecuador la tasa de desempleo de personas con estudios superiores ha mostrado una tendencia creciente, pasando de 5.2% en 2013 a 7.7% en 2021 (CEPAL, 2021). Diagnósticos nacionales basados en registros administrativos estiman procesos de transición lenta hacia el empleo formal: aproximadamente 20 de cada 100 graduados de programas de grado que buscan trabajo por primera vez acceden a un empleo formal 18 meses después de su titulación, y los resultados varían de manera importante según la institución de educación superior y el marco regulatorio del mercado de trabajo (Banco Mundial, 2020). Al mismo tiempo, estudios sobre desigualdad salarial muestran que, pese a la reducción observada desde inicios de los años 2000, América Latina sigue siendo una de las regiones más desiguales del mundo, con segmentación laboral y retornos a la educación que penalizan de forma particular a los jóvenes y a quienes cuentan con menor

capital relacional (Messina y Silva, 2018). En este marco, el estudio del rol que los factores de empleabilidad desempeñan en los resultados ocupacionales de los recién graduados resulta de mucha utilidad, tanto para el desarrollo de políticas laborales como para el mejoramiento de las estrategias de inserción laboral implementadas por las instituciones universitarias.

Para Ecuador, la pertinencia social y económica de estudiar la empleabilidad de los graduados universitarios, desde la articulación entre capital humano y capital social, se refleja en la aún limitada investigación al respecto. La literatura nacional tiende a concentrarse en la inserción laboral de graduados de carreras y universidades específicas. Por ejemplo, Álvarez y Romero (2015) analizan la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de UNIANDES, evidenciando brechas entre las competencias desarrolladas en la formación universitaria y las habilidades demandadas por los empleadores. Estudios más recientes amplían este diagnóstico. Vilela-Verdezoto et al. (2025), con base en información de graduados de la Universidad Técnica de Babahoyo y UNIANDES, muestran que la limitada trayectoria profesional y la escasa vinculación práctica durante la formación constituyen barreras centrales de empleabilidad. Por su parte, Taco Taco et al. (2025) documentan el caso de la carrera de Química de la Universidad Central del Ecuador, revelando trayectorias laborales marcadas por dificultades de inserción inicial, concentración geográfica, así como la necesidad de fortalecer habilidades analíticas y vínculos con el sector productivo.

Dado lo expuesto, esta investigación tiene por objetivo explorar el modo en que el capital humano y el capital social se relacionan con la situación ocupacional de los graduados universitarios de Quito-Ecuador, considerando el modo en que estas relaciones potencialmente se modifican según el sexo y tipo de carrera universitaria.

2. Revisión de literatura

2.1. Capital humano

Por capital humano puede entenderse al conjunto de habilidades, información, conocimientos y destrezas que componen el perfil profesional de una persona (Souto-Otero y Białowolski, 2021). La adquisición permanente de nuevas competencias se ha convertido en un factor crítico para que los trabajadores puedan conservar y fortalecer su empleabilidad, ya sea permitiéndoles mantener sus empleos en entornos de alta competitividad o mejorando su potencial de movilidad hacia futuros trabajos (Bernstrøm et al., 2018). En términos generales, las empresas se inclinan crecientemente hacia una cultura corporativa que exige que los empleados tengan capacidad efectiva para agregar valor a sus negocios, destinando, a su vez, menor énfasis e inversión a los procesos de capacitación interna (Hacker, 2019; Moore, 2018). Como consecuencia, quienes buscan empleo están, hasta cierto punto, instados a invertir tiempo, energía y recursos en la adquisición de habilidades y conocimientos para construir un perfil más atractivo para los potenciales empleadores. De manera específica, la relevancia de fortalecer el capital humano en el proceso de obtención de empleo también es aplicable al caso de los graduados universitarios. Dada la brecha que, en mayor o menor medida, existe entre el perfil de graduación formado por cada carrera universitaria y el perfil demandado por las empresas, según las competencias concretas requeridas por los puestos de trabajo (Albert et al., 2018), resulta imprescindible para los graduados el participar en procesos complementarios de adquisición de competencias, de modo que puedan mejorar el ajuste entre su perfil profesional y los requerimientos efectivos de las empresas que operan en su ámbito laboral; y por lo tanto, aumentar sus probabilidades de encontrar exitosamente un empleo adecuado (Heijke et al., 2003; Humburg y Van der Velden, 2015).

El perfil profesional que las empresas demandan de los graduados no se reduce únicamente a las habilidades técnicas y conocimientos específicos de su disciplina, sino que también comprende habilidades transversales que favorecen el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo (Heckman et al., 2006). Estas habilidades más genéricas engloban habilidades de tipo comunicacional, interpersonal, destrezas prácticas, rasgos actitudinales y demás habilidades blandas que contribuyen al

desempeño laboral (Biesma et al., 2007; Clarke, 2018; Succi y Canovi, 2020). Existen dos vías principales para que los estudiantes universitarios puedan desarrollar habilidades complementarias y fortalecer su perfil profesional al momento de graduarse: cursar programas de capacitación y acumular experiencia laboral.

Se ha vuelto común que los trabajadores destinen una parte significativa de su tiempo a actividades de formación continua, buscando opciones programáticas para el desarrollo de habilidades específicas; por ejemplo, cursos de capacitación *online* o presencial, seminarios, diplomados universitarios o programas de acreditación técnico-profesional. En cuanto a los graduados universitarios, las capacitaciones formales cursadas durante o al finalizar la carrera pueden ser de especial ayuda para fortalecer su hoja de vida en el proceso de búsqueda de empleo, emitiendo una señal más llamativa para los empleadores y mejorando las probabilidades de contratación (Humburg y Van der Velden, 2015).

Por otra parte, la obtención de experiencia laboral también juega un papel fundamental para los graduados, pues permite la construcción de curvas de aprendizaje contextualizado con respecto a las tareas y funciones concretas que, de modo específico, exige cada puesto de trabajo. Contar con estos conocimientos aplicados y habilidades prácticas eleva la confiabilidad de quienes buscan trabajo ante los ojos de los empleadores, pues configuran un indicador de su probidad para asumir adecuadamente las demandas laborales del lugar de trabajo, además de representar menores costos de entrenamiento para las empresas (Clarke, 2018; Oswald-Egg y Renold, 2021). Aunque en la etapa universitaria resulta común que los estudiantes adquieran experiencia laboral a través de posiciones no pagadas o marginalmente remuneradas (pasantías, trabajos temporales o de jornada parcial), estas actúan como oportunidades para que los estudiantes puedan demostrar su empleabilidad y su capacidad efectiva para desempeñarse profesionalmente, además de identificar las habilidades de trabajo concretas (blandas o técnicas) que demanda el mercado laboral, motivando una actitud más proactiva en torno a la búsqueda de capacitación (Heijke et al., 2003; Okay-Somerville y Scholarios, 2015; Smith, 2010).

2.2. *Capital social*

El capital social corresponde al cúmulo de recursos reales y potenciales contenidos en la red de relaciones de una persona, que pueden ser instrumentalmente utilizados para el logro de objetivos determinados, en la medida en que dichos recursos son accesibles y movilizables a través de los vínculos sociales (Tsounis y Xanthopoulou, 2024; Chen y Li, 2024). En el caso del proceso de búsqueda de empleo, los recursos sociales corresponden a las características de los contactos que posee la persona buscadora de empleo, sean directos o accesibles indirectamente, que son potencialmente aprovechables para una inserción laboral exitosa. Entre estos recursos resaltan principalmente dos características de los contactos que conforman la red social de quien busca empleo: la información laboral que puedan compartir y su capacidad de influencia sobre los procesos de contratación (Trimble y Kmec, 2011).

Recientemente, la literatura académica ha avanzado en la conceptualización del capital social, incorporando perspectivas que enfatizan la confianza, las normas sociales y la bidireccionalidad con el capital humano. En cuanto a la búsqueda de empleo, la calidad instrumental de los contactos no depende tanto de su cantidad como de la pertinencia y exclusividad de la información que proporcionan, así como de su capacidad real para abrir oportunidades o influir en decisiones de contratación, ya sea por la posición estructural que ocupan o por su prestigio ocupacional (Membiela-Pollán et al., 2019; Fernández-Salineró de Miguel y García-Álvarez, 2019; Trimble y Kmec, 2011).

Los procesos de búsqueda de trabajo pueden desarrollarse por vías directas, formales e informales. La vía informal implica el uso de los vínculos y conexiones que una persona posee, con el propósito de acceder a información sobre ofertas de trabajo o recomendaciones personales que otorguen ventajas al momento de postular por un empleo. Por lo tanto, el acceso y uso de recursos sociales supone la activación individual de un proceso informal de búsqueda de empleo, mismo que puede complementarse con la utilización de vías formales o directas. No obstante, la búsqueda informal de empleo sobresale por su costo-efectividad, por lo que comúnmente constituye la estrategia preferida por las personas que buscan empleo (Flap y Boxman, 2017; Vacchiano et al., 2018).

La literatura también ha distinguido entre la utilidad de vínculos blandos y fuertes en el proceso de obtención de empleo. Considerando la estructura de la red social, los vínculos blandos, caracterizados por operar mayormente fuera de aquellos círculos y espacios sociales frecuentados por el individuo, tienden a resultar más beneficiosos que los vínculos cercanos (amigos/familiares) para la búsqueda de empleo, pues amplifican la cobertura de diferentes espacios de la estructura social, proporcionando información laboral no redundante que resulta clave para acceder a una buena variedad de ofertas laborales alternativas, favoreciendo la selectividad de la persona buscadora de empleo y sus probabilidades de contratación (Beggs y Hurlbert, 1997; Greenberg y Fernandez, 2016).

En síntesis, el grado de empleabilidad de una persona depende, en parte, de qué tan bien conectada se encuentre a nivel social. Es decir, de cuán instrumentalmente útiles son sus contactos para el proceso de obtención de trabajo, en la medida en que favorezcan la exposición a más y mejores oportunidades laborales. Así, la calidad instrumental de un contacto depende tanto de la pertinencia de la información laboral que pueda compartir según los intereses y campo profesional de quien busca trabajo, así como de su capacidad para influir en los procesos de contratación, ya sea de manera directa (formar parte o tener relación con los espacios decisionales de contratación) o mediante su prestigio y el valor que este confiere a sus recomendaciones laborales (Silva, 2018; Trimble y Kmec, 2011; Vacchiano, 2022).

Centrando la reflexión en los graduados universitarios, existen dos mecanismos para expandir su capital social y mejorar sus perspectivas laborales a futuro: formar parte de organizaciones sociales y desarrollar acciones de *networking* estratégico. En el primer caso, la pertenencia a distintos tipos de asociaciones voluntarias ofrece múltiples oportunidades para la construcción de vínculos débiles, lo cual indirectamente favorece la accesibilidad a recursos sociales potencialmente útiles durante la búsqueda de trabajo (Beggs y Hurlbert, 1997). Estas organizaciones sociales pueden ir desde asociaciones profesionales o agrupaciones de graduados-egresados, organizaciones estudiantiles universitarias, agrupaciones religiosas, recreativas o de voluntariado. Por lo tanto, se esperaría que aquellos estudiantes, o recién graduados, que se vinculan activamente con un mayor número de organizaciones sociales cuenten con una red social más rica y diversificada, aumentando colateralmente los recursos sociales a su disposición al momento de buscar empleo, lo que en consecuencia mejore sus posibilidades de inserción laboral (Andreas, 2018; Markova et al., 2013; Van Ingen y Kalmijn, 2010). Por otra parte, el *networking* estratégico constituye un esfuerzo individual deliberado que se concentra en construir conexiones sociales útiles en el campo profesional de interés para el individuo según sus perspectivas ocupacionales. En el caso de los graduados universitarios, las actividades de *networking* estratégico pueden ir desde contactar con personas que posean trayectorias profesionales bien establecidas, con el objetivo de acceder a información laboral, referencias profesionales u orientación sobre oportunidades en el mercado laboral; hasta asistir a talleres ocupacionales, encuentros de negocios o eventos sectoriales informativos que no solo permiten forjar nuevas conexiones, sino también brindan conocimiento sobre la actualidad y tendencias de la industria o campo profesional de interés, a fin de detectar nuevas opciones laborales, nichos de mercado inexplorados o necesidades empresariales que puedan cubrirse mediante la adquisición de nuevas competencias (Batistic y Tymon, 2017; McArdle et al., 2007; Smith, 2010).

2.3. Relación conjunta entre capital humano, capital social y empleabilidad

La literatura reciente resalta la importancia de analizar el capital humano y el capital social de manera conjunta, considerándolos factores sinérgicos y bidireccionales que fortalecen los procesos de transición laboral y movilidad social (Membiela-Pollán et al., 2019; Vázquez-Rodríguez et al., 2021). A mayor nivel educativo suele corresponder una red social más amplia y nutrida, mientras que ciertos entornos sociales favorecen el acceso a formación y competencias adicionales (Membiela-Pollán et al., 2019).

A su vez, ciertas configuraciones de capital social, como pertenecer a asociaciones profesionales, contar con mentores o participar en proyectos colaborativos, generan condiciones favorables para seguir acumulando capital humano mediante formación continua, certificaciones y experiencias laborales de mayor complejidad (Membiela-Pollán et al., 2019; Hmimou et al., 2024). En este contexto, la literatura sobre competencias transversales destaca que los empleadores valoran especialmente aquellas habilidades

de tipo socio-relacional (trabajo en equipo, comunicación, adaptabilidad), que se desarrollan precisamente en espacios de interacción social estructurada (Romero Carrión et al., 2022).

En el ámbito específico de la inserción laboral de graduados universitarios, la articulación entre capital humano y capital social se ha modelizado como un mecanismo en cadena: la educación formal y las competencias técnicas elevan la empleabilidad, mientras que las redes sociales y profesionales amplían el acceso a ofertas laborales de mayor calidad y un mejor ajuste persona-puesto (Yang et al., 2022; Zhang et al., 2025). En síntesis, tanto el capital humano como el capital social tienen un impacto favorable en la empleabilidad. Esta relación incide directamente en la empleabilidad y en la capacidad de adaptación a cambios en el mercado de trabajo.

2.4. Análisis comparativo por sexo y tipo de carrera universitaria

Existen posturas que proponen a la obsolescencia de habilidades como un problema más demandante para aquellas profesiones ligadas a los nuevos sectores de alta tecnología (Barley y Kunda, 2004), mientras que se esperaría que en sectores menos cambiantes, la capacitación no ejerza un efecto tan marcado sobre los resultados ocupacionales. La relevancia, en términos de empleabilidad, de capacitarse una vez concluida la formación universitaria también puede diferir según la carrera estudiada a causa de la brecha, mayor o menor, que exista entre los programas universitarios ofertados y los requerimientos efectivos del sector empresarial (Albert et al., 2018).

Esto también es extrapolable al plano del capital social, pues las redes profesionales tienden a ser más decisivas para la empleabilidad de aquellas profesiones enmarcadas en los nuevos sectores económicos, siendo un factor clave para que los profesionales puedan difundir su perfil entre potenciales empleadores y nutrirse de información sobre ofertas de trabajo. Tratándose de circuitos de información que además favorecen la actualización continua sobre las innovaciones de la industria y nuevas habilidades que deban adquirirse (Batistic y Tymon, 2017; Smith, 2010).

Por otra parte, la evidencia disponible sugiere que las ganancias de empleabilidad por capital social difieren según el sexo de quien busca empleo. Especialmente en el caso de la pertenencia a agrupaciones sociales, este mecanismo tiende a resultar más beneficioso para los hombres, dado que las brechas de género en el ámbito laboral pueden trasladarse al plano organizacional, especialmente cuando existen sesgos hacia una composición mayoritariamente masculina o femenina. En este sentido, la pertenencia a organizaciones típicamente masculinas permite que los hombres tengan acceso a mejores recursos sociales (información laboral y contactos influyentes), mientras que las mujeres que participan en agrupaciones predominantemente femeninas recibirán información laboral de otras mujeres, que probablemente ocupan posiciones más bajas en la jerarquía laboral o carecen de capacidad significativa de influencia sobre las contrataciones (Beggs y Hurlbert, 1997; Smith, 2000).

Kholis (2018) pone en evidencia que el género potencialmente modera los efectos del capital humano y del capital social sobre el éxito de carrera, de manera que ciertos patrones de *networking* intraorganizacional y las credenciales acumuladas se convierten en rangos y posiciones de liderazgo de forma diferenciada para hombres y mujeres. Mientras que Martin et al. (2023) evidencian que las conexiones generadas en la universidad y otras formas de capital social relacional otorgan ventajas desiguales según el género, reproduciendo brechas en el acceso a oportunidades y en la estabilidad ocupacional. De forma complementaria, Collischon y Eberl (2021) encontraron que una parte sustantiva de la brecha salarial de género se explica por diferencias en la acumulación y el rendimiento del capital social, lo que sugiere que hombres y mujeres no capitalizan sus redes sociales con la misma eficiencia en términos de ingresos. En un plano similar, Jafrin et al. (2025) muestran que el género y el área de formación se asocian con diferencias en la probabilidad de empleo entre graduados, incluso controlando por otras características sociodemográficas, lo que indica que estos atributos influyen en el “retorno” efectivo del capital humano y social acumulado.

En consecuencia, resulta pertinente evaluar si la relación del capital humano y social con las probabilidades de obtener empleo se modifica según el tipo de carrera y el sexo de los graduados universitarios.

3. Objetivos y método

El objetivo general de esta investigación consiste en explorar el modo en que el capital humano y el capital social se relacionan con la situación ocupacional de los graduados universitarios de Quito-Ecuador. Comparando las relaciones de interés por sexo y tipo de carrera universitaria, los objetivos específicos se definen de la siguiente manera:

- (i) Evaluar comparativamente la relación entre el capital humano y la probabilidad de empleo en hombres y mujeres graduadas universitarias.
- (ii) Analizar la relación entre el capital humano y la probabilidad de empleo comparando entre tipos de carreras universitarias.
- (iii) Estudiar comparativamente la relación entre el capital social y la probabilidad de empleo en hombres y mujeres graduadas universitarias.
- (iv) Examinar la relación entre el capital social y la probabilidad de empleo comparando entre tipos de carreras universitarias.

3.1. Diseño y muestra

El análisis realizado corresponde a un estudio transversal de alcance descriptivo-correlacional. Se contó con la participación de 601 personas recién graduadas de distintas carreras universitarias ofertadas por universidades públicas y privadas del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), para quienes había transcurrido entre seis meses y un año desde que finalizaron sus respectivos procesos de titulación. Dada esta delimitación temporal, el presente estudio se focaliza en la empleabilidad en el corto plazo de los graduados universitarios.

La muestra se compuso de 292 (48.6%) hombres y 309 (51.4%) mujeres, la edad promedio registrada fue de 27.6 años (DT = 4.73). El 73.9% de la muestra corresponde a personas solteras, mientras que un 23.6% se registró como personas casadas o que conviven con su pareja, los casos restantes reportaron estar divorciados, separados o viudos. El 95.3% de los participantes se autoidentificó con etnia mestiza. En cuanto a la situación socioeconómica de los participantes, se consultó tanto el ingreso familiar mensual como el tamaño del hogar, mediante el cociente de estas variables se estimó el ingreso familiar per cápita; el 35.7% de la muestra registró un ingreso familiar per cápita inferior a 390 USD, el 64% reportó ingresos entre 391 USD y 2100 USD, mientras que el restante 0.3% registró un ingreso per cápita superior a 2100 USD. Considerando el criterio establecido por el Banco Mundial (2021) para delimitar la clase media en América Latina y el Caribe (hogares con ingresos entre 13 y 70 USD per cápita diarios, 390 – 2100 USD mensuales), la muestra analizada se encuentra compuesta predominantemente por personas de clase media (64%).

Por último, tomando como referencia los criterios UNESCO, se solicitó a los participantes que indiquen el área de conocimiento a la que pertenece su carrera universitaria según la siguiente clasificación: Ciencias de la vida (17.5%), Ciencia y tecnología (20.7%), Administración y economía (31.4%), Educación (9.7%), Humanidades, ciencias sociales y del comportamiento humano (20.5%).

3.2. Procedimiento y consideraciones éticas

Para la recolección de datos se empleó una encuesta retrospectiva diseñada para obtener información sobre la situación ocupacional actual de los recién graduados, así como del desarrollo de actividades destinadas a construir capital social y humano en el pasado (etapa final de sus estudios universitarios y meses iniciales post graduación). Se establecieron dos criterios de inclusión: a) que los participantes sean titulados de alguna universidad situada en el DMQ (matriz o sede) y b) que sus procesos de graduación hayan concluido mínimo 6 meses y máximo 1 año antes de completar la encuesta. En otras palabras, los participantes informaron sobre su estatus laboral una vez ha transcurrido de 6 meses a 1 año desde que se titularon. Por lo tanto, considerando la ubicación temporal de la información, el análisis propuesto se centra en la relación entre el capital social y humano acumulado por los recién graduados y sus probabilidades de obtener empleo en el corto plazo. El presente estudio se centró exclusivamente en titulados de carreras universitarias de

grado, por lo que, como criterio de exclusión, no se contempló la participación de personas graduadas de programas técnicos o tecnológicos.

El trabajo de encuestado se realizó siguiendo un procedimiento no probabilístico por conveniencia. Con ayuda de estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS-Ecuador), quienes actuaron como encuestadores, el levantamiento de datos se llevó a cabo de manera presencial y la encuesta se completó de forma auto-diligenciada. Para esto, los estudiantes-encuestadores se encargaron de reclutar a los potenciales participantes a través de sus redes de contactos y vínculos interpersonales, seleccionándolos en función del cumplimiento estricto de los criterios de inclusión y exclusión definidos para el estudio. Asimismo, los estudiantes-encuestadores fueron debidamente capacitados en técnicas de encuestado y protocolos de protección de datos previo al inicio de la fase de levantamiento de datos. El proceso de recolección de datos tuvo lugar en el último trimestre del año 2019, previo al estallido de la pandemia por COVID-19 ocurrido a inicios del 2020. El tiempo requerido para cumplimentar la encuesta osciló entre 10 y 15 minutos.

Dado el tipo de muestreo efectuado, debe señalarse que los resultados a presentarse no son generalizables a toda la población de graduados de universidades de Quito-Ecuador, y tampoco a la población de graduados universitarios ecuatorianos. En este sentido, y en términos generales, resulta más probable que los hallazgos sean aplicables al segmento poblacional que se corresponde con el perfil de la muestra analizada; es decir, graduados de universidades de la región Sierra y mayormente de clase media. No obstante, cabe señalar que Quito es la capital universitaria de Ecuador, receptando estudiantes provenientes de todas las provincias del país¹, por lo que, si bien la muestra de estudio no es totalmente representativa de la población de graduados ecuatorianos, sí es potencialmente informativa sobre el panorama de inserción laboral que los recién titulados afrontan al interior de país.

En cuanto a las consideraciones éticas, en un primer momento se informó a los potenciales participantes sobre los objetivos del estudio junto a los respectivos criterios de confidencialidad, anonimato y gestión impersonal de los datos. Hecho esto, y previo consentimiento informado, las personas que eligieron participar en la investigación procedieron a completar la encuesta. Así, el estudio presentado se alinea con las recomendaciones éticas emitidas por la Asociación Americana de Psicología (2017) y la Declaración de Helsinki en cuanto a la actividad investigativa con seres humanos y la protección de sus derechos individuales e información personal.

3.3. Variables y mediciones

Empleo. - Se realizó una medición dicotómica que consistió en consultar a los participantes si, al momento de realizarse la encuesta, contaban o no con un empleo formal bajo relación de dependencia².

Capacitación profesional. - Se consultó a los recién graduados si, después de egresar o titularse, habían cursado algún programa de capacitación formal (con certificado de aprobación) ligado a su campo profesional.

Experiencia laboral. - Se consultó el número de empleos en los que el participante ha laborado hasta la fecha de la encuesta ($M = 2.73$; $DT = 1.72$). Por razones analíticas, se tomó como punto de corte a la mediana ($Me = 2$) para clasificar la experiencia laboral en 2 categorías: *Baja* (si se ha tenido 2 empleos o menos) y *Alta* (en caso de haber laborado en más de dos trabajos distintos).

Networking estratégico. - Para evaluar la construcción específica de redes y conexiones en el campo profesional de los graduados se emplearon 2 ítems, que miden el desarrollo individual de dos tipos de actividades: a) asistir a reuniones y talleres de trabajo organizados por redes profesionales, bolsas de empleo o agrupaciones académicas para aprender y obtener información sobre nuevas opciones laborales

¹ Según datos de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (2020), en el año 2018 Quito-Pichincha albergaba a 44 universidades y escuelas politécnicas (matrices o sedes), concentrando por sí sola cerca del 25.31% de la matrícula universitaria del país.

² Cabe explicitar que este estudio se centró específicamente en el acceso a empleo formal bajo relación de dependencia. En el contexto ecuatoriano, la relación de dependencia laboral supone la existencia de un contrato legal entre el empleador y el empleado, además de que empleador asume la responsabilidad de proporcionar los beneficios sociales de ley, como el pago del décimo tercer y cuarto sueldo, fondos de reserva, vacaciones pagadas, participación de utilidades, aportes a la seguridad social (IESS) e indemnizaciones por terminación de la relación laboral (Carpio y Delgado, 2013).

relacionadas con la carrera del participante; y b) mantener conversaciones con expertos en las áreas profesionales que le resultan de interés para insertarse laboralmente. Se consultó a los recién graduados con qué frecuencia habían realizado cada actividad durante la etapa final de sus estudios y los meses posteriores a la terminación de su carrera, para lo cual se planteó una escala de valoración con las siguientes opciones de respuesta: 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (Normalmente), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre). Posteriormente, se elaboró un índice aditivo a partir de la sumatoria de las respuestas a cada ítem ($M = 6$; $DT = 2.01$; Rango teórico $[2 - 10]$). Dado que, originalmente, respuestas 1 y 2 a los ítems reflejan una frecuencia de realización nula o muy baja por actividad, se consideró un puntaje de 4 en el índice de *networking* estratégico como punto de corte para agrupar a los participantes en dos categorías: *networking frecuente* (puntajes de 5 a 10) y *no frecuente* (puntajes de 2 a 4).

Pertenencia a organizaciones sociales. - Se consultó la membresía de los participantes a 2 tipos de asociaciones voluntarias: a) asociaciones vinculadas con la profesión y b) otras agrupaciones sociales. En el primer caso se preguntó si el graduado pertenecía a alguna de las siguientes asociaciones específicas: asociaciones estudiantiles/universitarias, asociaciones profesionales o agrupaciones de graduados/egresados relacionadas con su carrera. Mientras que entre las otras organizaciones sociales se contempló agrupaciones deportivas/recreativas, organizaciones religiosas, organizaciones artísticas, musicales o vinculadas a hobbies y organizaciones humanitarias, caritativas o de servicio comunitario. Se categorizó como “pertenencia” a cada tipo de organización social si, al momento de aplicarse la encuesta, el participante era miembro actual de al menos una de las asociaciones específicas consultadas.

En la Tabla 1 se presenta un resumen del proceso de operacionalización de las variables de estudio, especificándose los respectivos indicadores y las mediciones categóricas generadas en función de la estrategia analítica prevista para evaluar empíricamente los objetivos de investigación. Asimismo, en el Anexo 1 pueden consultarse las preguntas e ítems que se emplearon para desarrollar el levantamiento de información.

Tabla 1. Variables de estudio: Resumen del proceso de operacionalización

Variable de estudio	Definición operativa	Indicador		Medición categórica
Empleabilidad	Capacidad de los graduados para obtener empleo una vez han completado sus estudios universitarios	Situación ocupacional		Empleo formal Si = 1 (67.7%) No = 0 (32.3%)
Capital humano	Conjunto de competencias, conocimientos y habilidades que complementan el perfil de graduación que los titulados adquieren al completar una carrera universitaria de grado.	Capacitación profesional		Si = 1 (71.9%) No = 0 (28.1%)
		Experiencia laboral		Baja = 0 (51.0%) Alta = 1 (49.0%)
Capital social	Contactos y conexiones que forman parte de la red social del graduado universitario, y que pueden aportar recursos sociales útiles (información, recomendaciones laborales) a su proceso de búsqueda de empleo	<i>Networking</i> estratégico		No frecuente = 0 (25.3%) Frecuente = 1 (74.7%)
		Pertenencia a organizaciones sociales	Pertenencia a asociaciones vinculadas con la profesión	Pertenece = 1 (66.9%) No pertenece = 0 (33.1%)
			Pertenencia a otras agrupaciones sociales	Pertenece = 1 (80.5%) No pertenece = 0 (19.5%)

3.4. Análisis de datos

Los objetivos de investigación planteados se examinan empíricamente a partir de la prueba estadística chi-cuadrado (χ^2), misma que permite evaluar relaciones bivariadas entre variables categóricas. En los casos puntuales en donde la frecuencia esperada por celda sea menor a 5 en más del 20% de las celdas se aplica también la prueba exacta de Fisher. El coeficiente V de Cramer se incluye como medida de tamaño de efecto para evaluar la fuerza de las asociaciones analizadas. Como criterio interpretativo, una V de Cramer más cercana a 0 refleja menor asociación, mientras que valores próximos a 1 indican una asociación más fuerte.

A modo de análisis de sensibilidad, los resultados de las pruebas chi-cuadrado y Fisher se acompañan con la prueba de diferencia de proporciones, misma que compara la probabilidad de éxito (tener empleo) entre los grupos de contraste definidos por los indicadores de capital humano y social³. Asimismo, se estimaron los coeficientes Odds Ratio (OR) como medida complementaria de tamaño de efecto. Los OR cuantifican la importancia relativa de la probabilidad de éxito entre grupos (Kateri, 2014; Richardson et al., 2023). Para asegurar mayor rigurosidad en los análisis también se hace uso de la técnica de remuestreo (*bootstrap*) para estimar los intervalos de confianza de la diferencia de proporciones, los coeficientes V y los OR. En todos los casos, el remuestreo se efectúa a partir de 5000 submuestras y los intervalos de confianza se estiman al 95% por sesgo corregido y acelerado (BCa). Al respecto, cabe mencionar el método de remuestreo permite una estimación más realista de las curvas de distribución muestral y los errores estándar de los estadísticos de interés, lo cual favorece resultados más precisos y confiables; además de ser más robusta ante la presencia de celdas con frecuencias muy pequeñas (Lin et al., 2015; Ostrovski, 2019).

Respecto a la secuencia analítica, en primera instancia se evalúa la relación general entre los indicadores de cada forma de capital (humano/social) y la probabilidad de empleo, para posteriormente realizar comparaciones por sexo y tipo de carrera universitaria. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 27.

Cabe señalar que la adopción de una estrategia analítica centrada en evaluar asociaciones categóricas entre variables se fundamenta en varias razones. Este trabajo constituye una primera exploración, para el contexto ecuatoriano y utilizando los indicadores específicos propuestos, de la relación entre empleabilidad, capital social y capital humano en recién graduados; por lo que se priorizó la identificación inicial de asociaciones bivariantes. Del mismo modo, se pretende comparar las relaciones de interés por sexo y tipo de carrera, esto supone la fragmentación de la muestra inicial en submuestras de menor tamaño, lo que comprometería severamente la potencia de las pruebas estadísticas en caso de asumir un enfoque multivariante para incorporar variables de control. En este sentido, y puesto que el objeto de estudio (empleabilidad) posee una medición de naturaleza binaria, los indicadores de capital humano y social se ajustaron a este nivel de medición para desarrollar el análisis a partir de las pruebas estadísticas previstas. Finalmente, el procedimiento analítico elegido coincide con varios estudios previos que han explorado los factores individuales asociados a la empleabilidad de los graduados universitarios a nivel internacional (véase Domínguez Reyes y Ojeda Ramírez, 2021; Dzomeku et al., 2024; Jafrin et al., 2025), lo cual le aporta validez externa.

4. Resultados

4.1. Capital humano y empleo de graduados universitarios

Los resultados del análisis de asociación entre los indicadores de capital humano y la empleabilidad de los graduados se presentan en la Tabla 2. En cuanto a la capacitación profesional, el 87.9% de los graduados consultados que afirmó haberse capacitado reportó tener empleo, frente a un 61.3% que reportó estar trabajando sin cursar capacitaciones luego de titularse. Por otro lado, existe un porcentaje más alto de graduados con empleo formal entre quienes reportan mayor experiencia laboral (75.4%) comparado con los participantes que poseen una experiencia acumulada relativamente menor (62.3%). En términos generales, tanto la capacitación profesional ($\chi^2 [1] = 45.85$, $p < .001$; diferencia de proporciones = .266, $p < .001$, IC 95% [.179; .353]) como una mayor experiencia laboral ($\chi^2 [1] = 11.70$, $p < .001$; diferencia de proporciones = .131, $p < .001$, IC 95% [.059; .204]) se relacionan con la situación ocupacional, asociándose con un incremento significativo del porcentaje de graduados que obtiene empleo en el corto plazo, posterior a la finalización de sus estudios. No obstante, el análisis de la V de Cramer apunta a que la probabilidad de empleo de los recién graduados se beneficia principalmente de cursar programas formales de capacitación

³ Mientras que la prueba χ^2 permite evaluar si la distribución condicional de probabilidades de una variable categórica (X1) es independiente de los grupos de contraste definidos por otra variable categórica (X2), la prueba de diferencia de proporciones evalúa puntualmente si la probabilidad de éxito en una variable es independiente de los grupos formados a partir de la otra variable. En ambos casos se trata de pruebas de homogeneidad, cuya hipótesis nula plantea que la probabilidad de un evento en X1 (por ejemplo, tener empleo) es igual independientemente de las poblaciones delimitadas por X2; mientras que la hipótesis alternativa implica que dicha probabilidad varía entre poblaciones (Kateri, 2014).

(V de Cramer = .30, IC 95% [.21; .39]), y en menor medida con la experiencia laboral acumulada (V de Cramer = .14, IC 95% [.06; .23]). Es así que la importancia relativa de la probabilidad de tener empleo (Odd) es 4.58 veces mayor entre quienes se capacitan después de titularse frente a quienes no lo hacen (OR = 4.58, IC 95% [2.84; 7.63], mientras que el grupo de graduados con mayor experiencia laboral presenta un Odd de inserción laboral apenas 1.86 veces más alta que los titulados con baja experiencia acumulada (OR = 1.86, IC 95% [1.29; 2.75]).

Tabla 2. Asociaciones entre situación ocupacional (% de graduados con empleo) e indicadores de capital humano

			% Graduados con empleo	Prueba de asociación	V de Cramer [IC 95]	Diferencia de proporciones [IC 95%]	Odds Ratio [IC 95%]
Total (n = 601)	Capacitación	SI	87.9	$\chi^2 (1) = 45.85^{***}$	.30 [.21; .39]	.266*** [.179; .353]	4.58 [2.84; 7.63]
		NO	61.3				
	Experiencia	ALTA	75.4	$\chi^2 (1) = 11.70^{***}$	.14 [.06; .23]	.131*** [.059; .204]	1.86 [1.29; 2.75]
		BAJA	62.3				
Contraste por sexo							
Hombres (n = 292)	Capacitación	SI	88.2	$\chi^2 (1) = 23.88^{***}$	.31 [.17; .45]	.271*** [.151; .393]	4.76 [2.38; 10.52]
		NO	61.1				
	Experiencia	ALTA	75.8	$\chi^2 (1) = 4.72^*$	.13 [.02; .25]	.12* [.014; .225]	1.77 [1.02; 3.12]
		BAJA	63.8				
Mujeres (n = 309)	Capacitación	SI	87.6	$\chi^2 (1) = 22.01^{***}$	.29 [.16; .43]	.261*** [.136; .385]	4.42 [2.25; 9.00]
		NO	61.4				
	Experiencia	ALTA	75.0	$\chi^2 (1) = 6.08^*$	.14 [.03; .25]	.137* [.026; .244]	1.89 [1.12; 3.42]
		BAJA	61.3				
Contraste por tipo de carrera							
Ciencias de la vida (n = 105)	Capacitación	SI	81.3	$\chi^2 (1) = 11.50^{***}$	.37 [.14; .59]	.384** [.206; .566]	5.78 [1.78; 24.0]
		NO	42.9				
	Experiencia	ALTA	72.5	$\chi^2 (1) = 7.97^{**}$	.28 [.09; .47]	.273** [.085; .455]	3.19 [1.39; 8.60]
		BAJA	45.3				
Ciencia y tecnología (n = 125)	Capacitación	SI	86.1	$\chi^2 (1) = 2.97$ Fisher p = .12	.17 [.01; .39]	.152 [.005; .306]	2.55 [.66; 8.75]
		NO	70.8				
	Experiencia	ALTA	74.5	$\chi^2 (1) = .57$	.07 [.00; .29]	.063 [-.100; .229]	1.36 [.57; 3.41]
		BAJA	68.3				
Administración y economía (n = 189)	Capacitación	SI	93.0	$\chi^2 (1) = 18.63^{***}$	.33 [.17; .49]	.257** [.156; .360]	6.50 [2.47; 23.76]
		NO	67.3				
	Experiencia	ALTA	75.2	$\chi^2 (1) = .06$	.02 [.00; .17]	-.016 [-.143; .112]	.92 [.43; 1.86]
		BAJA	76.8				
Educación (n = 59)	Capacitación	SI	97.3	$\chi^2 (1) = 14.17^{***}$ Fisher p < .01	.54 [.20; .81]	.428* [.197; .667]	30 [3.46; 98.67]
		NO	54.5				
	Experiencia	ALTA	91.3	$\chi^2 (1) = 6.81^{**}$	.34 [.10; .55]	.313** [.110; .507]	7 [1.67; 24.0]
		BAJA	60.0				
Humanidades, ciencias sociales y del comportamiento humano (n = 123)	Capacitación	SI	82.1	$\chi^2 (1) = 5.44^*$	.23 [.04; .43]	.215* [.075; .360]	2.98 [1.07; 8.85]
		NO	60.6				
	Experiencia	ALTA	72.7	$\chi^2 (1) = 5.15^*$	.21 [.03; .38]	.203* [.035; .376]	2.42 [1.05; 6.02]
		BAJA	52.4				

Nota: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Este patrón de asociación se mantiene al comparar entre hombres y mujeres. En el caso de la capacitación profesional, la proporción de empleo es mayor tanto para los hombres ($\chi^2 [1] = 23.88$, $p < .001$; diferencia de proporciones = .271, $p < .001$, IC 95% [.151; .393]) como mujeres ($\chi^2 [1] = 22.01$, $p < .001$; diferencia de proporciones = .261, $p < .001$, IC 95% [.136; .385]) que cursaron programas formales de capacitación al egresar o graduarse, a comparación de quienes no participaron en este tipo de formación. De igual manera, tener una experiencia laboral relativamente alta al momento de graduarse mejora las probabilidades de empleo de los graduados, sean hombres ($\chi^2 [1] = 4.72$, $p < .05$; diferencia de proporciones = .12, $p < .05$, IC 95% [.014; .225]) o mujeres ($\chi^2 [1] = 6.08$, $p < .05$; diferencia de proporciones = .137, $p < .05$, IC 95% [.026; .244]). En ambos sexos, hombres (V de Cramer = .31, IC 95% [.17; .45]; OR = 4.76, IC 95% [2.38; 10.52]) y mujeres (V de Cramer = .29, IC 95% [.16; .43]; OR = 4.42, IC 95% [2.25; 9.00]), la construcción de capital humano vía capacitación se asocia más fuertemente con la empleabilidad que la experiencia laboral.

Al considerar el tipo de carrera universitaria, se evidencia una asociación entre la capacitación profesional y la situación ocupacional en los graduados de carreras pertenecientes a las áreas de ciencias de la vida ($\chi^2 [1] = 11.50$, $p < .001$; diferencia de proporciones = .384, $p < .01$, IC 95% [.206; .566]), administración y economía ($\chi^2 [1] = 18.63$, $p < .001$; diferencia de proporciones = .257, $p < .01$, IC 95% [.156; .360]), educación ($\chi^2 [1] = 14.17$, $p < .001$; Fisher $p < .01$; diferencia de proporciones = .428, $p < .05$, IC 95% [.197; .667]) y humanidades, ciencias sociales y del comportamiento humano ($\chi^2 [1] = 5.44$, $p < .05$; diferencia de proporciones = .215, $p < .05$, IC 95% [.075; .360]). En contraste, el porcentaje de graduados con empleo no difirió significativamente entre el grupo de capacitados y no capacitados en las carreras del área de ciencia y tecnología. Además, se observan diferencias en cuanto al tamaño de efecto, siendo en las carreras de las áreas de educación (V de Cramer = .54, IC 95% [.20; .81]; OR = 30, IC 95% [3.46; 98.67]), ciencias de la vida (V de Cramer = .37, IC 95% [.14; .59]; OR = 5.78, IC 95% [1.78; 24.0]) y administración y economía (V de Cramer = .33, IC 95% [.17; .49]; OR = 6.50, IC 95% [2.47; 23.76]) donde la adquisición de habilidades complementarias vía capacitación se relaciona con mayor intensidad con las probabilidades de encontrar un empleo formal.

Por su parte, en las carreras pertenecientes a las áreas de educación ($\chi^2 [1] = 6.81$, $p < .01$; diferencia de proporciones = .313, $p < .01$, IC 95% [.110; .507]), ciencias de la vida ($\chi^2 [1] = 7.97$, $p < .01$; diferencia de proporciones = .273, $p < .01$, IC 95% [.085; .455]) y humanidades, ciencias sociales y del comportamiento humano ($\chi^2 [1] = 5.15$, $p < .05$; diferencia de proporciones = .203, $p < .05$, IC 95% [.035; .376]), el porcentaje de graduados con empleo formal es significativamente mayor entre quienes poseen experiencia laboral elevada, comparado con los participantes que reportan una experiencia relativamente más baja. En el caso de los graduados de carreras de las áreas de ciencia y tecnología, o administración y economía, no se tiene soporte empírico para afirmar que la experiencia laboral se asocie con la situación ocupacional de corto plazo. Asimismo, la acumulación de experiencia laboral resulta más relevante para el empleo de los graduados del área de educación (V de Cramer = .34, IC 95% [.10; .55]; OR = 7, IC 95% [1.67; 24.0]).

4.2. Capital social y empleo de graduados universitarios

La Tabla 3 muestra las asociaciones entre *networking* estratégico y situación ocupacional. En general, un 70.2% de los graduados que, a partir de la etapa final de sus estudios, hicieron *networking* frecuentemente cuentan con un empleo formal, mientras que en el grupo que no realizó actividades frecuentes de *networking*, apenas el 60.3% reportó encontrarse trabajando. Estos porcentajes difieren significativamente ($\chi^2 [1] = 5.05$, $p < .05$; diferencia de proporciones = .099, $p < .05$, IC 95% [.012; .188]), siendo mayor la proporción de personas con empleo entre los graduados con un comportamiento frecuente de *networking* estratégico. No obstante, las pruebas de tamaño de efecto muestran que se trata de una asociación débil (V de Cramer = .09, IC 95% [.01; .18]; OR = 1.55, IC 95% [1.04; 2.32]).

Tabla 3. Asociaciones entre situación ocupacional (% de graduados con empleo) y *networking* estratégico

	% Graduados con empleo		Prueba de Asociación	V de Cramer [IC 95]	Diferencia de proporciones [IC 95%]	Odds Ratio [IC 95%]
	<i>Networking Frecuente</i>	<i>Networking No Frecuente</i>				
Total (n = 601)	70.2	60.3	$\chi^2 (1) = 5.05^*$	.09 [.01; .18]	.099* [.012; .188]	1.55 [1.04; 2.32]
<i>Contraste por sexo</i>						
Hombres (n = 292)	72.1	58.5	$\chi^2 (1) = 4.41^*$	.12 [.01; .24]	.137* [.009; .269]	1.84 [1.01; 3.32]
Mujeres (n = 309)	68.2	61.6	$\chi^2 (1) = 1.19$	.06 [.00; .18]	.065 [-.058; .191]	1.33 [.76; 2.24]
<i>Contraste por tipo de carrera</i>						
Ciencias de la vida (n = 105)	62.2	33.3	$\chi^2 (1) = 4.41^*$	.21 [.03; .39]	.289* [.023; .544]	3.29 [1.12; 14.87]
Ciencia y tecnología (n = 125)	72.3	58.6	$\chi^2 (1) = 1.95$	.13 [.00; .32]	.137 [-.012; .286]	1.85 [.67; 4.85]
Administración y economía (n = 189)	75.9	73.1	$\chi^2 (1) = .16$	.03 [.00; .27]	.028 [-.079; .136]	1.16 [.50; 2.46]
Educación (n = 59)	77.8	63.6	$\chi^2 (1) = 1.37$	.15 [.01; .44]	.141 [-.040; .325]	2 [.46; 9]
Humanidades, ciencias sociales y del comportamiento humano (n = 123)	64.4	51.5	$\chi^2 (1) = 1.70$	.12 [.00; .31]	.129 [-.018; .278]	1.71 [.72; 4.32]

Nota: * $p < .05$

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Al matizar el análisis según el sexo de los graduados, los resultados muestran que el *networking* únicamente se asocia con la situación ocupacional de los hombres ($\chi^2 [1] = 4.41$, $p < .05$; diferencia de proporciones = .137, $p < .05$, IC 95% [.009; .269]; V de Cramer = .12, IC 95% [.01; .24]; OR = 1.84, IC 95% [1.01; 3.32]), mientras que en las mujeres, el porcentaje de graduadas con empleo no varía significativamente al comparar entre los grupos con *networking* frecuente y no frecuente. Especificando por tipo de carrera universitaria, solamente se encontró una asociación significativa para el caso de los graduados pertenecientes al área de ciencias de la vida ($\chi^2 [1] = 4.41$, $p < .05$; diferencia de proporciones = .289, $p < .05$, IC 95% [.023; .544]), tratándose de una relación de intensidad moderada-baja (V de Cramer = .21, IC 95% [.03; .39]; OR = 3.29, IC 95% [1.12; 14.87]).

Con respecto a la pertenencia a organizaciones sociales (ver Tabla 4), la membresía a asociaciones vinculadas con la profesión se asocia de manera significativa y débil con la situación laboral de los graduados ($\chi^2 [1] = 6.73$, $p < .01$; diferencia de proporciones = .105, $p < .05$, IC 95% [.021; .186]; V de Cramer = .11, IC 95% [.02; .19]; OR = 1.60, IC 95% [1.10; 2.32]). Se observa un porcentaje mayor de graduados con empleo formal entre quienes pertenecen a este tipo de organizaciones (71.1%) comparado con los participantes que carecen de este tipo de membresía (60.6%). Si bien esta relación opera a nivel general, pierde significatividad al especificar el análisis según el sexo de los graduados, aunque el coeficiente V sugiere que la pertenencia a asociaciones ligadas a la carrera estudiada resulta ligeramente más beneficiosa para la empleabilidad de los hombres (V de Cramer = .11; OR = 1.68). Prosiguiendo con el análisis, la construcción de capital social a través de este tipo de organizaciones solo favorece significativamente, y en magnitudes similares, el porcentaje de empleo en los graduados de carreras del área de administración y economía ($\chi^2 [1] = 6.05$, $p < .05$; diferencia de proporciones = .165, $p < .05$, IC 95% [.058; .271]; V de Cramer = .18, IC 95% [.03; .33]; OR = 2.32, IC 95% [1.09; 4.94]) y humanidades, ciencias sociales y del comportamiento humano ($\chi^2 [1] = 7.20$, $p < .01$; diferencia de proporciones = .179, $p < .05$, IC 95% [.033; .326]; V de Cramer = .17, IC 95% [.01; .35]; OR = 2.11, IC 95% [1.02; 4.40]).

En contraste, no se evidencia una diferencia significativa en el porcentaje de graduados con empleo según la pertenencia o no a otras agrupaciones sociales. Esto ocurre tanto a nivel general como al comparar

los resultados por sexo. No obstante, el análisis por tipo de carrera revela que, para el caso específico de las carreras de humanidades, ciencias sociales y del comportamiento humano, la proporción de graduados con empleo resultan ser significativamente mayor entre quienes pertenecen a organizaciones de naturaleza no profesional ($\chi^2 [1] = 5.49$, $p < .05$; diferencia de proporciones = .315, $p < .05$, IC 95% [.111; .510]; V de Cramer = .21, IC 95% [.03; .38]; OR = 3.68, IC 95% [1.13; 15.39]).

Tabla 4. Asociaciones entre situación ocupacional (% de graduados con empleo) y pertenencia a organizaciones sociales

	Asociaciones vinculadas con la profesión						Otras agrupaciones sociales					
	% Graduados con empleo		Prueba de Asociación	V de Cramer [IC 95%]	Diferencia de proporciones [IC 95%]	Odds Ratio [IC 95%]	% Graduados con empleo		Prueba de Asociación	V de Cramer [IC 95%]	Diferencia de proporciones [IC 95%]	Odds Ratio [IC 95%]
	Pertenece	No pertenece					Pertenece	No pertenece				
Total (n = 601)	71.1	60.6	$\chi^2(1) = 6.73^{**}$	.11 [.02; .19]	.105* [.021; .186]	1.60 [1.10; 2.32]	69.2	61.5	$\chi^2(1) = 2.49$	.06 [.00; .15]	.076 [-.021; .174]	1.40 [.91; 2.11]
<i>Contraste por sexo</i>												
Hombres (n = 292)	72.2	60.8	$\chi^2(1) = 3.51$	.11 [.01; .23]	.114 [-.006; .235]	1.68 [.95; 2.88]	69.7	66.0	$\chi^2(1) = .27$	.03 [.00; .20]	.037 [-.103; .180]	1.19 [.57; 2.20]
Mujeres (n = 309)	70.0	60.5	$\chi^2(1) = 2.96$	.10 [.01; .21]	.095 [-.016; .207]	1.52 [.94; 2.51]	68.6	58.2	$\chi^2(1) = 2.54$	.09 [.01; .21]	.104 [-.026; .234]	1.57 [.86; 2.79]
<i>Contraste por tipo de carrera</i>												
Ciencias de la vida (n = 105)	58.7	56.7	$\chi^2(1) = .04$	.02 [.00; .23]	.020 [-.276; .327]	1.08 [.41; 2.73]	54.4	80.0	$\chi^2(1) = 3.45$	.18 [.01; .34]	-.256 [-.447; .005]	.29 [.07; .98]
Ciencia y tecnología (n = 125)	70.4	66.7	$\chi^2(1) = .18$	.04 [.00; .34]	.037 [-.092; .166]	1.19 [.49; 2.80]	73.2	53.8	$\chi^2(1) = 3.60^{\dagger}$	.17 [.02; .35]	.193 [†] [.034; .353]	2.34 [.88; 5.84]
Administración y economía (n = 189)	80.5	63.9	$\chi^2(1) = 6.05^*$	.18 [.03; .33]	.165* [.058; .271]	2.32 [1.09; 4.94]	78.1	65.1	$\chi^2(1) = 2.99$	.13 [.01; .28]	.130 [.012; .252]	1.91 [.87; 4.06]
Educación (n = 59)	78.8	64.0	$\chi^2(1) = 1.56$	.16 [.01; .43]	.148 [-.026; .325]	2.09 [.60; 8.33]	73.2	70.6	$\chi^2(1) = .04$ Fisher p = 1	.03 [.00; .31]	.026 [-.164; .216]	1.14 [.24; 4.15]
Humanidades, ciencias sociales y del comportamiento humano (n = 123)	66.7	48.7	$\chi^2(1) = 7.20^{**}$	.17 [.01; .35]	.179* [.033; .326]	2.11 [1.02; 4.40]	64.8	33.3	$\chi^2(1) = 5.49^*$	.21 [.03; .38]	.315* [.111; .510]	3.68 [1.13; 15.39]

Nota: ** p < .01, * p < .05, † p < .10

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

5. Discusión

Este estudio se propuso explorar el modo en que la construcción de capital humano y social se asocia con la obtención de empleo en graduados universitarios de Quito-Ecuador, delimitando dos especificidades analíticas: se evalúa el periodo de corto plazo posterior a la finalización de los estudios y la inserción laboral formal. Dado el perfil muestral analizado, las pruebas estadísticas efectuadas aportan evidencia empírica a favor del rol del capital humano y social como mecanismos de empleabilidad para los graduados universitarios al interior del contexto laboral ecuatoriano. En cuanto al capital humano, los resultados muestran que los recién graduados que han cursado programas de capacitación profesional y poseen mayor experiencia laboral acumulada tienen más probabilidades de insertarse laboralmente. Esto coincide con las posturas que afirman que, dados los desajustes habituales entre el perfil de salida de los graduados y el perfil demandado por las empresas, el trabajo invertido en la formación de capital humano, vía adquisición de habilidades complementarias (capacitaciones) y aprendizajes aplicados ligados a tareas laborales concretas (experiencia), mejora la adecuación del perfil profesional a las necesidades empresariales, emitiendo una señal más atractiva y confiable para los potenciales empleadores (Biesma et al., 2007; Bobadilla Cornelio et al., 2024; Congna y Saad, 2025).

En este sentido, los hallazgos expuestos resultan consistentes con la teoría económica de la señalización. Esta perspectiva propone que los empleadores poseen información asimétrica sobre el desempeño laboral potencial de los postulantes a una vacante, razón por la que emplean una serie de señales como *proxys* de las habilidades y actitudes de cada candidato, lo que reduce la incertidumbre y permite diferenciar a los postulantes más preparados para cubrir el puesto de trabajo (Anderson y Tomlinson, 2021; Suleman, 2021). Estas señales suelen ser especialmente credenciales formales y experiencia de trabajo (Suleman, 2021). En el caso de los recién graduados, aunque el título universitario constituye una señal central para la contratación, los empleadores normalmente deben elegir entre una variedad de postulantes que acreditan estudios universitarios y poseen titulaciones similares, siendo necesario que el proceso de selección se apoye en señales complementarias como credenciales adicionales e información sobre experiencia laboral (Anderson y Tomlinson, 2021). Siguiendo este razonamiento, los resultados presentados evidencian que tanto la capacitación formal como la experiencia laboral acumulada fortalecen la señal general de los recién titulados, favoreciendo perfiles profesionales más atractivos para los empleadores y aumentando las probabilidades de inserción laboral. Asimismo, estos resultados coinciden con revisiones sistemáticas y metaanalíticas recientes realizadas a nivel de Latinoamérica, que evidencian y destacan la importancia de la experiencia laboral adquirida a la par de la formación universitaria, a través de prácticas preprofesionales o pasantías; junto a procesos de capacitación complementarios (micro-credenciales o programas de ciclo corto, cursos, certificación de habilidades específicas), como mecanismos para aumentar la empleabilidad de los recién graduados y favorecer su transición de la universidad al mercado laboral (Bobadilla Cornelio et al., 2024; Ferreyra et al., 2021; Romero Carrión et al., 2022; Sabala Moreno et al., 2022).

Ahora, si bien estas dos formas de capital humano favorecen la empleabilidad de los graduados universitarios, el análisis de tamaño de efecto apunta a que las capacitaciones profesionales son más beneficiosas para la obtención de empleo formal. Esto puede explicarse combinando la teoría de la señalización y las características del mercado laboral ecuatoriano. Para iniciar, las capacitaciones normalmente están alineadas con el campo profesional y la carrera estudiada por el graduado, además esta investigación se centró en la capacitación posterior al proceso de titulación, por lo que es razonable pensar que dichas credenciales suponen actualización de competencias. Por el contrario, la experiencia laboral se midió en términos generales, sin discriminar si los trabajos previos reportados se relacionaban o no con el campo profesional de los participantes. Esto sumado a un mercado laboral como el ecuatoriano, donde el trabajo informal se ha situado por encima del 50% en el periodo 2019-2025 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2025), hace que sea probable que buena parte de la experiencia laboral reportada no sea tan atractiva para los empleadores, pues supone trabajos iniciales potencialmente cortos, informales y no afines a la profesión de los graduados. Adicionalmente, la legislación laboral ecuatoriana posee ciertas rigideces institucionales que elevan los costos de contratación formal a causa de aspectos como el pago de indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo y contratos laborales poco flexibles (Banco Mundial, 2021), lo que obliga a los empleadores a minimizar los riesgos de una

contratación adversa. En este contexto, las capacitaciones formales operan como una señal más fuerte y confiable que la experiencia laboral a la hora de informar sobre los conocimientos y habilidades específicas que complementan el perfil profesional de los recién titulados.

Los resultados comparativos sugieren que la relación entre capital humano y situación ocupacional no varía de forma importante según el sexo de los graduados. La efectividad, en términos ocupacionales, de capacitarse y acumular experiencia laboral es bastante similar entre hombres y mujeres. Por otra parte, el contraste por tipo de carrera universitaria reveló que la capacitación profesional eleva la probabilidad de empleo en los graduados de todos los tipos de carreras, excepto aquellas del área de ciencia y tecnología (estadística, robótica, mecánica, programación, etc.). Entonces, esta consistencia observada permite sugerir que la realización de capacitaciones formales que complementen la formación universitaria es un factor de empleabilidad decisivo para casi todas las carreras universitarias. Sin embargo, como muestran los análisis de tamaño de efecto, la relevancia de las capacitaciones como criterio de contratación varía según el campo profesional, siendo más necesarias en campos como el educativo, administración-economía o ciencias de la vida (medicina, biotecnología, odontología, ciencias ambientales, etc.). En cambio, se evidenció que la experiencia laboral favorece significativamente el empleo de los graduados de carreras de educación, ciencias de la vida y del área de humanidades, ciencias sociales y comportamiento humano.

En síntesis, estos hallazgos coinciden parcialmente con las expectativas teóricas iniciales, pues si bien la construcción de capital humano (a través de las vías estudiadas) contribuye a las probabilidades de empleo en los graduados de carreras STEM [ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas] (Batistic y Tymon, 2017; Smith, 2010; Xu, 2013), esto solo pudo observarse en el área específica de ciencias de la vida, mientras que en el área de ciencia y tecnología dicha asociación no pudo verificarse. Llama la atención, por el contrario, que sea en las carreras del campo general de las ciencias sociales (educación, psicología, comunicación, economía, marketing, administración, derecho, etc.) donde las estrategias de empleabilidad basadas en capacitación y acumulación de experiencia laboral resulten más efectivas para la búsqueda de trabajo de los recién graduados, lo cual podría explicarse por la presencia de mayores desajustes entre el perfil de salida y el perfil requerido por los empleadores en estos sectores laborales (Salas-Velasco, 2021).

Dicho patrón relacional también puede deberse a desequilibrios entre oferta y demanda en los mercados de trabajo de cada tipo de carrera. En Ecuador, según cifras del Viceministerio de Educación Superior (2025) para el año 2020, cerca del 57% de los matriculados en carreras de grado a nivel nacional eligieron carreras del campo amplio de las ciencias sociales, mientras que apenas el 23% optó por carreras de ciencia y tecnología. Por el otro lado, cifras anuales de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU] muestran que para el 2021 aproximadamente el 49% de los empleos formales generados a nivel nacional corresponden a ramas de actividad económica compatibles con profesiones del campo amplio de las ciencias sociales (comercio, comunicación, finanzas, seguros, educación, administración, etc.), mientras que cerca del 22% de los empleos formales se generan en ramas afines con carreras de ciencia y tecnología (manufactura, construcción, petróleo, actividades profesionales, científicas y técnicas, etc.). En consecuencia, y grosso modo, las cifras sugieren un mayor desajuste entre la cantidad de graduados del campo amplio de las ciencias sociales y el volumen de empleo formal que la estructura productiva del país puede generar, esto explicaría por qué las señales complementarias como capacitación y experiencia laboral son más relevantes para la obtención de empleo formal en los titulados de este tipo de carreras. En esta misma línea, el que estos indicadores de capital humano no eleven significativamente la probabilidad de empleo en los graduados del área de ciencia y tecnología puede responder a la inexistencia de una sobreoferta de este tipo de profesionales, por lo que el mercado laboral puede absorber mejor estos perfiles, siendo menos determinante una diferenciación vía capacitaciones extra o experiencia laboral.

Por su parte, se obtuvieron resultados mixtos respecto a los indicadores de capital social explorados y su relación con la situación ocupacional de los graduados. En primer lugar, existe soporte para afirmar que las actividades de *networking* estratégico mejoran la probabilidad de encontrar empleo. No obstante, esta asociación solo fue significativa para el sexo masculino. Tal hallazgo sugiere que acciones de *networking* como conectar con expertos en el campo laboral de interés, o participar de encuentros profesionales (como espacios para la formación de conexiones y obtención de información laboral), resultan mucho más

efectivas para la inserción laboral de los hombres. En el caso de las mujeres graduadas, la falta de beneficios ocupacionales significativos podría deberse a que sus esfuerzos de *networking* generan peores retornos en términos de recursos sociales adquiridos. Es decir, que las conexiones profesionales que las mujeres van construyendo, desde la etapa final de la universidad, proporcionan recursos sociales de menor calidad (información y capacidad de influencia), a comparación con los contactos generados por los hombres. Esta desventaja observada en las mujeres universitarias, a la hora de convertir el *networking* estratégico en empleo formal, parece denotar que en el mercado laboral ecuatoriano efectivamente operan dinámicas de segregación sexual de los espacios profesionales, lo que se sabe coadyuva a reproducir las desigualdades de género en el trabajo (Beggs y Hurlbert, 1997; Martin et al., 2023; Smith, 2000; Tomasuolo et al., 2024). Al respecto, si bien en Ecuador han existido una serie de reformas legales e iniciativas de política pública para reducir las desigualdades de género en el trabajo, persisten problemas como el “techo de cristal” (Pachano Zurita y Molina Torres, 2022) que supone un menor acceso de las mujeres a cargos directivos y espacios de decisión⁴, además de una brecha salarial que, aunque se ha reducido en la última década, sigue persistiendo (Sánchez Cañar et al., 2021). Sin embargo, cabe mencionar que este hallazgo también coincide con trabajos realizados en países como Italia (Tomasuolo et al., 2024) y Estados Unidos (Martin et al., 2023), que encontraron que los esfuerzos de *networking* y construcción de capital social durante la etapa de estudios universitarios benefician en menor medida a las mujeres, quienes tienden a acceder a conexiones menos influyentes y reportar peores rendimientos en términos de resultados laborales.

Al especificar el análisis por tipo de carrera, los resultados sugieren que el *networking* estratégico beneficia principalmente a los graduados de carreras de ciencias de la vida, quizá porque se trata de empleos en los que la confiabilidad de los postulantes constituye un factor crítico en los procesos de selección de personal, por lo que aspectos como las referencias personales y las recomendaciones profesionales resultan más relevantes. Esto adquiere sentido si se toma en consideración que el área de ciencias de la vida está compuesta principalmente por carreras de la salud, las cuales en Ecuador están sometidas a mayor regulación. Por ejemplo, desde el año 2019, los graduados de las carreras de odontología, medicina y enfermería deben aprobar el Examen de Habilitación para el Ejercicio Profesional (EHEP) para poder ejercer legalmente su profesión. Entonces, puesto que en este tipo de trabajos los errores laborales suponen más costos para los empleadores, las recomendaciones y referencias laborales se posicionan como un mecanismo especialmente valioso para acceder a información confiable sobre la probidad y competencias profesionales de los candidatos a un puesto de trabajo.

En términos generales, la pertenencia a asociaciones vinculadas con la profesión mejora las probabilidades de empleo de los graduados. Sin embargo, los resultados apuntan a que estos beneficios organizacionales se concentran principalmente en las carreras situadas en la esfera de las ciencias sociales. Ocurre algo similar con la membresía a agrupaciones sociales no profesionales, pues aunque no se encontró una asociación significativa con la empleabilidad a nivel general, sí se evidencia una asociación específica con la obtención de empleo que favorece a los graduados del área de humanidades, ciencias sociales y del comportamiento humano. En consecuencia, estos hallazgos sugieren que los vínculos débiles formados vía membresía a organizaciones sociales tienden a ser más beneficiosos para quienes estudian carreras en alguna rama de las ciencias sociales. A diferencia del *networking* estratégico que implica construir deliberadamente contactos útiles en el campo profesional de interés, la membresía social expande los vínculos débiles de modo general, aumentando indirectamente los recursos sociales de la red social que son laboralmente aprovechables. Considerando esto, el que la pertenencia a organizaciones sea especialmente beneficiosa para los graduados del área de ciencias sociales puede responder a la estructura productiva de Ecuador, que como se ha revisado, está caracterizada por una menor proporción de empleos formales ligados a las ciencias exactas, mientras que cerca de la mitad de las personas con empleo formal pertenecen a ramas de actividad económica más afines con profesiones en ciencias sociales y humanidades. Así, es más probable que los vínculos débiles incidentales resulten útiles para encontrar trabajos más tradicionales y ligados a disciplinas sociales, lo que beneficia precisamente a los titulados en este campo de conocimiento. Es posible

⁴ Estimaciones para el año 2018, evidenciaron que en Ecuador apenas 26% de los miembros de directorios en empresas grandes y medianas eran mujeres (Armijos, 2020). Asimismo, según cifras de Deloitte, para el año 2024 solo el 15% de los cargos directivos en Ecuador estuvieron ocupados por mujeres (Primicias, 2024).

también que la mayor presencia de carreras y profesionales del campo de las ciencias sociales en Ecuador⁵ derive en agrupaciones profesionales (colegios, asociaciones) y estudiantiles (redes de egresados, gobiernos/asociaciones estudiantiles) más fuertes, institucionalizadas y conectadas con el mercado laboral, proporcionando rendimientos laborales diferenciales a favor de los graduados que pertenecen activamente a estas organizaciones.

6. Conclusiones

Como conclusión general, los datos presentados proporcionan evidencia empírica inicial sobre el potencial que el capital humano (capacitación y experiencia laboral) y social (expansión de recursos sociales) poseen como mecanismos facilitadores para la inserción laboral de los recién graduados universitarios en Ecuador. En esta línea, los hallazgos presentados son consistentes con investigaciones y revisiones sistemáticas-metaanalíticas recientes, que han acumulado evidencia, tanto cualitativa como cuantitativa, sobre la importancia del fomento complementario del capital humano (habilidades transversales, competencias técnicas, habilidades y conocimientos aplicados vía prácticas profesionales) y social (acceso a contactos y conexiones profesionales mediante redes de egresados o bolsas de empleo) para mejorar los procesos de transición de la universidad al mercado laboral en América Latina (Alfaro Rojas y Soplapuco-Montalvo, 2025; Bobadilla Cornelio et al., 2024; Coria et al., 2024; Coria y Doura, 2023; Ferreyra et al., 2021; Romero Carrión et al., 2022; Sabala Moreno et al., 2022).

Si bien la información analizada se sitúa temporalmente poco antes del estallido de la pandemia por COVID-19, este trabajo posee precisiones metodológicas y analíticas que preservan un aporte valioso a la literatura sobre la relación entre capital social, capital humano y la empleabilidad de los graduados universitarios en Ecuador y América Latina. En primer lugar, el estudio se centró en las acciones individuales de construcción de capital humano y social que los participantes desarrollaron durante la etapa final de sus estudios y los primeros meses post-titulación. Este abordaje no solo se diferencia de la mayoría de investigaciones focalizadas en evaluar el estado del capital humano o social acumulado (por ejemplo Membiela-Pollán et al., 2019; Romero Carrión et al., 2022; Yeves et al., 2021), sino que también resulta de utilidad para evaluar posibles intervenciones institucionales dirigidas a potenciar la empleabilidad e inserción laboral futura de los graduados, considerando un enfoque de implementación temprana, mientras los estudiantes aún se encuentran cursando sus programas de grado. En segundo lugar, se midieron indicadores específicos de construcción de capital humano y capital social, distinguiendo entre actividades de capacitación formal, experiencia laboral acumulada, *networking* estratégico y *networking* incidental (vía pertenencia a agrupaciones sociales), lo que constituye una alternativa metodológica en cuanto a la operacionalización de estos constructos; además de analizar en un mismo trabajo el rol que estas dos formas de capital desempeñan respecto a la empleabilidad de los recién titulados en el corto plazo. Por último, se realizan comparaciones de las relaciones de interés por sexo y tipo de carrera, lo que aporta evidencia inicial sobre el modo en que el capital humano y social se asocian con la probabilidad de empleo formal en distintos grupos de graduados universitarios. Exploración que resulta útil para el desarrollo de estrategias de empleabilidad más específicas y ajustadas según el género o la carrera estudiada, sirviendo a su vez como punto de partida para análisis de moderación más exhaustivos. En conjunto, se trata de aspectos que siguen siendo poco explorados en América Latina, especialmente en Ecuador; aportando información nueva que enriquece el entendimiento de los fenómenos de interés.

Entre las limitaciones del estudio, como se indicó en el apartado metodológico, los hallazgos expuestos se basan en una muestra no probabilística situada en Quito-Ecuador, por lo que no son totalmente generalizables a la población de graduados universitarios ecuatorianos. El perfil muestral analizado corresponde a titulados de universidades localizadas en la capital Quito (situada en la región Sierra) y que predominantemente pertenecen a la clase media, siendo más probable que los resultados sean representativos de este segmento de la población de graduados. Por lo tanto, queda por examinar la

⁵ Durante el periodo 2019-2023, programas de grado como Derecho, Administración de Empresas, Contabilidad, Psicología, Economía y Educación han ocupado consistentemente el top 10 de carreras con mayor matrícula universitaria en Ecuador (Viceministerio de Educación Superior, 2025).

consistencia y replicabilidad de estos resultados en graduados de otras regiones del país (Costa, Amazonía, Insular), poniendo énfasis en los segmentos de nivel socioeconómico más bajo y alto.

No obstante, como Quatember (2019) señala, en caso de investigaciones de carácter más exploratorio, una muestra no probabilística aunque no resulta plenamente representativa, sí puede ser informativa sobre el funcionamiento de las variables de estudio en un contexto determinado. De igual manera, se sabe que las muestras no probabilísticas de poblaciones acotadas por alguna característica sociodemográfica, como en el caso de los graduados universitarios, ganan en representatividad al tratarse de grupos poblacionales más homogéneos (Jager et al., 2017). En adición, se ha evidenciado que cuando los análisis se centran en estudiar relaciones entre variables, y no estimaciones puntuales, las inferencias son más robustas al tipo de muestreo (Pasek, 2016). Por consiguiente, dado el carácter exploratorio de esta investigación, los resultados aquí presentados constituyen evidencia inicial informativa sobre el modo en que el capital humano y social se relacionan con la empleabilidad de los titulados universitarios al interior del contexto laboral ecuatoriano.

Dado lo expuesto, se recomienda que futuros trabajos corroboren los resultados presentados a partir de muestras probabilísticas de representatividad nacional. Asimismo, puesto que los datos presentados corresponden a un momento pre-COVID 19, configuran una línea base valiosa para que nuevas investigaciones evalúen cómo han evolucionado en el tiempo las relaciones entre capital humano, capital social y la empleabilidad de los graduados universitarios. De igual manera, aunque este trabajo introduce el uso de indicadores específicos de capital social y humano, se requiere fortalecer estas métricas a partir del uso de escalas multi-ítem que supongan mediciones más exhaustivas por cada indicador. En cuanto a la empleabilidad, este trabajo se centró en evaluar la probabilidad de tener empleo formal de modo general, por lo que se sugiere que futuras líneas de trabajo analicen el rol del capital humano y social en la obtención de empleos formales que estén alineados con la profesión de los graduados, al igual que respecto a otras variables relativas a la calidad del empleo, como el nivel salarial o la satisfacción laboral. Otra limitación consistió en la naturaleza correlacional-transversal del estudio y las relaciones encontradas entre las variables de interés, requiriéndose que futuras investigaciones avancen en la generación de evidencia causal sobre los efectos del capital humano y social en la empleabilidad de los graduados, siendo recomendable el uso de distintos tipos de diseños experimentales y recolectar datos de corte longitudinal (por ejemplo, seguimiento de paneles). Por último, la investigación sobre el rol del capital humano y social en la inserción laboral de los recién graduados, considerando los indicadores propuestos en este estudio, debería contemplar la realización de estudios comparativos basados en información de diferentes países de la región, a fin de evidenciar cómo estas relaciones se modifican según las especificidades del sistema universitario y el mercado laboral de cada país.

En un contexto como el ecuatoriano, marcado por una transición especialmente lenta de la universidad hacia el empleo formal entre los graduados universitarios que buscan trabajo por primera vez (Banco Mundial, 2020), resulta crucial avanzar en la acumulación de evidencia sobre la forma en que el desarrollo de habilidades (específicas y genéricas) y el acceso a recursos sociales contribuyen a la empleabilidad de los graduados una vez salen al mercado laboral. Especialmente si se tiene en cuenta a grandes tendencias a futuro como la intensificación del uso de la Inteligencia Artificial (IA) en el trabajo, un enfoque de contratación basada en habilidades (*skills-based hiring*) cada vez más presente en el mundo empresarial, así como las crecientes exigencias de experiencia previa incluso para los puestos de trabajo de nivel inicial (Brynjolfsson et al., 2025; Fuller et al., 2022). Con este panorama, es posible hipotetizar que las formas de capital humano que complementan al título universitario (acreditación de habilidades específicas y experiencial laboral con curvas efectivas de aprendizaje aplicado) irán adquiriendo más centralidad y serán más determinantes para la inserción y la trayectoria laboral de los titulados. En términos socioeconómicos, las transformaciones globales que está experimentando el mercado laboral demandan esfuerzos coordinados entre el gobierno, el sector empresarial y el sistema universitario, para crear condiciones que permitan a la educación superior seguir siendo un mecanismo de movilidad social y acceso efectivo a mejores condiciones de vida, especialmente en países marcados por profundas desigualdades sociales como el caso ecuatoriano (Fernández et al., 2025).

En este orden de ideas, la implicación práctica más importante de los hallazgos presentados tiene relación con la necesidad de que tanto el Estado como las instituciones de educación superior impulsen

activamente políticas públicas y acciones institucionales destinadas a fortalecer el perfil de salida de los graduados de programas de grado, ensayando programas e intervenciones que complementen la formación universitaria con procesos que adquisición de habilidades específicas (técnicas, práctico-aplicadas, generales-transversales, blandas) y recursos sociales (acceso a conexiones laborales y redes profesionales). Los procesos de reforzamiento del capital humano pueden basarse tanto en la obtención de micro-credenciales específicas (Ferreya et al., 2021), como en estrategias de prácticas-preprofesionales que favorezcan un contacto temprano de los estudiantes con su campo profesional (Sabala Moreno et al., 2022), posibilitando la adquisición de competencias prácticas alineadas con las necesidades del aparato productivo. Por la línea de la capacitación formal, las universidades cuentan con la opción de promover el acceso a micro-credenciales a través de sus programas de formación continua, siendo recomendable una oferta que no se limite a acreditar habilidades técnicas disciplinares, sino que también capacite en habilidades blandas y transversales, especialmente en aquellas que han evidenciado ser relevantes para la inserción laboral de los graduados, tal es el caso de las competencias digitales, competencias de comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, creatividad e innovación, entre otras (Romero Carrión et al., 2022). Las micro-credenciales de competencias específicas, sumadas a prácticas y pasantías sincronizadas con las demandas del campo profesional, son señales de habilidades que complementan el título universitario, fortaleciendo la señal general y el atractivo del perfil de salida de los graduados, lo que en consecuencia posibilita transiciones más efectivas al mercado laboral.

Por su parte, existen varios mecanismos para ampliar el capital social a disposición de los graduados, como el fortalecimiento de las bolsas de empleo universitarias, presencia de las instituciones universitarias en redes profesionales bien establecidas, consolidación de asociaciones estudiantiles y de graduados, entre otras. Específicamente, existe evidencia acumulada a nivel regional sobre la importancia y eficacia de las redes de egresados como mediadoras entre la universidad y el sector empresarial (Alfaro Rojas y Soplapuco-Montalvo, 2025). Entonces, una estrategia podría consistir en que las instituciones de educación superiores destinen esfuerzos y recursos a afianzar las redes de graduados de sus carreras, promoviendo su institucionalización y conectividad tanto con empresas privadas e instituciones públicas.

Finalmente, una forma de incentivar la adopción de estas medidas institucionales podría darse a través de políticas públicas que normen los procesos de acreditación de los programas de grado, incorporando indicadores de empleabilidad en los modelos de evaluación aplicados, lo que instaría a las universidades a desarrollar más investigación e intervenciones dirigidas a expandir el acervo de habilidades y recursos sociales con el que los graduados enfrentan un mercado laboral en franca transformación, mejorando así sus oportunidades de adaptación y el logro de trayectorias laborales exitosas. Esto también contribuiría a resolver la tendencia del sector empresarial latinoamericano a acusar problemas de escasez de postulantes con habilidades que se ajusten adecuadamente a los requerimientos de los puestos de trabajo (Bobadilla Cornelio et al., 2024). Al respecto, existen iniciativas estatales que han mostrado buenos resultados incrementando la participación del empresariado en los procesos de adquisición temprana de experiencia y habilidades por parte del estudiantado universitario; como por ejemplo, incentivos financieros a empresas que tomen aprendices o pasantías co-financiadas con recursos públicos (Glick et al., 2015; Quew-Jones, 2023).

Referencias Bibliográficas

- Albert, C., Davia, M. A., & Legazpe, N. (2018). Experiencia laboral durante los estudios y desajuste educativo en el primer empleo en los graduados universitarios españoles. *Cuadernos económicos de ICE*, 95, 189-208.
- Alfaro Rojas, G. V. & Soplapuco-Montalvo, J. P. (2025). Tendencias sobre las redes de egresados: una revisión sistemática. *Revista Científica de la UCSA*, 12(1), 86-97. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2025.012.01.086>
- Álvarez, J. E. & Romero, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de Uniandes, Ecuador. *Atenas*, 4(32), 01-15. <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/449>

- Anderson, V. & Tomlinson, M. (2021). Signaling standout graduate employability: The employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 31(3), 675-693. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12334>
- Andreas, S. (2018). Effects of the decline in social capital on college graduates' soft skills. *Industry and Higher Education*, 32(1), 47-56. <https://doi.org/10.1177/095042221774927>
- Armijos, M., Camino, S., Pesantes, A., & Zambrano, M. (2020). *Perspectivas de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013-2018*. IPSOS
- Banco Mundial (2021). *Covid-19 and Youth Labor Market Inequalities in Ecuador*. Grupo Banco Mundial.
- Banco Mundial (2021). *The Gradual Rise and Rapid Decline of the Middle Class in Latin America and the Caribbean*. Grupo Banco Mundial
- Banco Mundial (2020). *Assessing Labor Market Transitions into first Employment for Higher Education Graduates in Ecuador*. Grupo Banco Mundial.
- Barley, S. & Kunda, G. (2004). *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*. Princeton University Press.
- Batistic, S. & Tymon, A. (2017). Networking behaviour, graduate employability: A social capital perspective. *Education + Training*, 59 (4), 374-388. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2016-0100>
- Beggs, J. J. & Hurlbert, J. S. (1997). The social context of men's and women's job search ties: Membership in voluntary organizations, social resources, and job search outcomes. *Sociological Perspectives*, 40(4), 601-622. <https://doi.org/10.2307/1389465>
- Bennett, D. (2019). Graduate employability and higher education: Past, present and future. *HERDSA Review of Higher Education*, 5, 31-61.
- Bernstrøm, V. H., Drange, I., & Mamelund, S. E. (2018). Employability as an alternative to job security. *Personnel Review*, 48 (1), 234-248. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2017-0279>
- Biesma, R. G., Pavlova, M., Van Merode, G. G., & Groot, W. (2007). Using conjoint analysis to estimate employers preferences for key competencies of master level Dutch graduates entering the public health field. *Economics of Education Review*, 26(3), 375-386. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.01.004>
- Bobadilla Cornelio, J., González Tovar, C., Bobadilla Cornelio, A., Medina Chávez, A., & Sánchez Díaz, E. J. (2024). Situación laboral de los egresados de las universidades sudamericanas: Una revisión sistemática. *Comuni@ cción*, 15(1), 79-91. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.15.1.934>
- Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025). *Canaries in the coal mine? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence*. Stanford Digital Economy Lab. Working Paper.
- CEPAL (2021). Base de Datos y Publicaciones Estadísticas. CEPALSTAT. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>
- Carpio, R. & Delgado, M. A. (2013). El trabajador en relación de dependencia en el Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 1(3), 48-75. <https://doi.org/10.26423/rctu.v1i3.31>
- Chen, M. & Li, W. (2024). Social capital development on interest-based networks: Examining its antecedents, process, and consequences. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 190. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02609-1>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in higher education*, 43(11), 1923-1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Collischon, M. & Eberl, A. (2021). Social capital as a partial explanation for gender wage gaps. *The British Journal of Sociology*, 72(3), 757-773. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12833>
- Congna, H. & Saad, N. (2025). The impact of human capital on employment quality: a scoping review. *Cogent Education*, 12(1), 2552352. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2552352>
- Coria, M. M., & Doura, M. J. (2023). Inserción laboral de graduados universitarios en administración: Análisis exploratorio con egresados de una universidad argentina. *Revista Estudios en Educación*, 6(11), 33-48. <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/332>
- Coria, M. M., Doura, M. J., Surber, C., & Perco, M. (2024). Seguimiento de egresados universitarios de San Martín de los Andes: inserción laboral y adecuación de la oferta académica. *Interacciones*, 4(4), 1-22. <https://p3.usal.edu.ar/index.php/interacciones/article/view/7145>

- Domínguez Reyes, J. G. & Ojeda Ramírez, M. M. (2021). Un estudio de la relación entre el capital escolar, situación laboral y la opinión de los egresados del posgrado: el caso de la Universidad Veracruzana. *RELAPAE: Revista Latinoamericana de Políticas y Administración de la Educación*, (15), 117-129.
- Dzomeku, V. M., Amponsah, A. K., Boateng, E. A., Antwi, J., Amooba, P. A., Gracious, P. D., Armah, J., & Bam, V. (2024). Tracer study to assess the employability of graduates and quality of a nursing program: A descriptive cross-sectional survey. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20, 100673. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100673>
- Fernández, R., Pagés, C., Szekely, M., & Acevedo, I. (2025). Education inequalities in Latin America and the Caribbean. *Oxford Open Economics*, 4, i55-i76. <https://doi.org/10.1093/oec/odae013>
- Fernández-Salineró De Miguel, C., y García-Álvarez, J. (2019). La inserción laboral de graduados y graduadas a través de los contactos personales. Una propuesta desde la gestión del conocimiento. *Teoría De La Educación. Revista Interuniversitaria*, 32(1), 163–189. <https://doi.org/10.14201/teri.20196>
- Ferreira, M. M., Díaz, L. D., Urzúa, S., & Bassi, M. (2021). *La vía rápida hacia nuevas competencias: Programas cortos de educación superior en América Latina y el Caribe*. World Bank Publications.
- Flap, H. & Boxman, E. (2017). Getting started: The influence of social capital on the start of the occupational career. In N. Lin, K. S. Cook, y R. S. Burt (Eds.), *Social capital* (pp. 159-181). Routledge.
- Fuller, J. B., Langer, C., Nitschke, J., O’Kane, L., Sigelman, M., & Taska, B. (2022). *The emerging degree reset: How the shift to skills-based hiring holds the keys to growing the US workforce at a time of talent shortage*. The Burning Glass Institute.
- Glick, P. J., Huang, C., & Mejia, N. (2015). *The private sector and youth skills and employment programs in low and middle-income countries*. RAND Corporation.
- Gontero, S. (2023). ¿Un buen comienzo? *Desigualdades y opciones de política para facilitar la transición de la escuela al mercado laboral de los jóvenes*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Greenberg, J. & Fernandez, R. M. (2016). The strength of weak ties in job search: A within-person test. *Sociological Science*, 3, 296-316.
- Hacker, J. S. (2019). *The great risk shift: The new economic insecurity and the decline of the American dream*. Oxford University Press.
- Heckman, J. J., Stixrud, J., & Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor economics*, 24(3), 411-482. <https://doi.org/10.1086/504455>
- Heijke, H., Meng, C., & Ris, C. (2003). Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour economics*, 10(2), 215-229. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00013-7](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00013-7)
- Hmimou, A., Kaicer, M., y El Kettani, Y. (2024). The effects of human capital and social capital on well-being using SEM: Evidence from the Moroccan case. *Quality & Quantity*, 58, 3107–3131. <https://doi.org/10.1007/s11135-023-01794-6>
- Humburg, M. & Van der Velden, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24-41. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.07.001>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2025). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Indicadores Laborales. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/Octubre_2025/202510_MercadoLaboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2025). Portal de consulta ENEMDU anual (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>
- Jafrin, N., Ghosh, D., & Saif, A. N. M. (2025). Do socio-demographic characteristics affect graduates’ employment status?. *Discover Sustainability*, 6(1), 53. <https://doi.org/10.1007/s43621-025-00850-5>

- Jager, J., Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2017). II. More than just convenient: The scientific merits of homogeneous convenience samples. *Monographs of the society for research in child development*, 82(2), 13-30. <https://doi.org/10.1111/mono.12296>
- Kateri, M. (2014). *Contingency table analysis. Methods and Implementation Using R*. Springer.
- Kholis, N. (2018). Gender role on the effects of human capital and social capital on academic career success. In A. Komariah, T. Kurniatun, D. Kurniady, R. Anggorowati, A. G. Abdullah & A. Nandiyanto (Eds.), *Educational administration innovation for sustainable development* (pp. 169–178). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780203701607-22>
- Kong, J. & Jiang, F. (2011). Factors affecting job opportunities for university graduates in China---the evidence from university graduates in Beijing. *Research in World Economy*, 2(1), 24.
- Lin, J. J., Chang, C. H., & Pal, N. (2015). A revisit to contingency table and tests of independence: bootstrap is preferred to Chi-square approximations as well as Fisher's exact test. *Journal of biopharmaceutical statistics*, 25(3), 438-458. <https://doi.org/10.1080/10543406.2014.920851>
- Lin, N., Vaughn, J. C., & Ensel, W. M. (1981). Social resources and occupational status attainment. *Social forces*, 59(4), 1163-1181. <https://doi.org/10.1093/sf/59.4.1163>
- Markova, G., Ford, R. C., Dickson, D. R., & Bohn, T. M. (2013). Professional associations and members' benefits: What's in it for me?. *Nonprofit Management and Leadership*, 23(4), 491-510. <https://doi.org/10.1002/nml.21076>
- Martin, N. D., Frenette, A., & Gualtieri, G. (2023). Campus connections for creative careers: Social capital, gender inequality, and artistic work. *Poetics*, 96, 101763. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2023.101763>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Membriela-Pollán, M., Pena-López, J. A., & Sánchez-Amboage, E. (2019). La interrelación entre el" capital humano" y el" capital social": Una aproximación al caso español. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 2(2), 1-18. <http://hdl.handle.net/2183/37261>
- Messina, J. & Silva, J. (2018). *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/28682>
- Moore, T. S. (2018). *The disposable work force: Worker displacement and employment instability in America*. Routledge.
- Moreau, M. P. & Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of education and work*, 19(4), 305-324. <https://doi.org/10.1080/13639080600867083>
- Nilsson, B. (2019). The school-to-work transition in developing countries. *The Journal of Development Studies*, 55(5), 745-764. <https://doi.org/10.1080/00220388.2018.1475649>
- Okay-Somerville, B. & Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in higher education*, 42(7), 1275-1291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Ortiz Figueroa, A., Llamas Rembao, L. I., & Huesca Reynoso, L. (2024). Inserción laboral juvenil: Una revisión para América Latina y México. *Vértice Universitario*, 26(95), e143. <https://doi.org/10.36792/rvu.v26i95.143>
- Ostrovski, V. (2019). New equivalence tests for approximate independence in contingency tables. *Stats*, 2(2), 239-246. <https://doi.org/10.3390/stats2020018>
- Oswald-Egg, M. E. & Renold, U. (2021). No experience, no employment: The effect of vocational education and training work experience on labour market outcomes after higher education. *Economics of education review*, 80, 102065. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102065>
- Pachano Zurita, A. C. & Molina Torres, M. V. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186.

- Pasek, J. (2016). When will nonprobability surveys mirror probability surveys? Considering types of inference and weighting strategies as criteria for correspondence. *International Journal of Public Opinion Research*, 28(2), 269-291. <https://doi.org/10.1093/ijpor/edv016>
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24(1), 1-24. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.1>
- Primicias (9 de junio de 2024). Apenas el 15 % de mujeres tiene cargos directivos en Ecuador, según estudio. <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/mujeres-cargos-directivos-ecuador-estudio/>
- Quatember, A. (2019). Inferences based on Probability Sampling or Nonprobability Sampling: Are They Nothing but a Question of Models?. *Survey Methods: Insights from the Field*, 1-9. <https://doi.org/10.13094/SMIF-2019-00004>
- Quew-Jones, R. J. (2023). Degree apprenticeships in the UK higher education institutions—are they viable?: Integrative literature review. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(6), 1250-1268. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2023-0026>
- Richardson, R., Dwan, K., & Kanellopoulou, A. (2023). Measuring dichotomous outcomes using risk ratios, odds ratios, and the risk difference: A tutorial. *Cochrane Evidence Synthesis and Methods*, 1(5), e12022. <https://doi.org/10.1002/cesm.12022>
- Romero Carrión, V. L., Bedón Soria, Y. T., & Franco Medina, J. L. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(43), 20-42. <http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5464>
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of economic literature*, 39(1), 34-92. <https://doi.org/10.1257/jel.39.1.34>
- Sabala Moreno, M. C., Rentería Pérez, E., & Díaz Bambula, F. (2022). Tendencias en la investigación sobre las prácticas profesionales en educación superior: revisión sistemática desde la Psicología Organizacional y del Trabajo-POT. *Psicogente*, 25(47), 226-250. <https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4835>
- Salas-Velasco, M. (2021). Mapping the (mis) match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 14. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, 8(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (2020). *Boletín Anual (versión N°2). Educación superior, ciencia, tecnología e innovación*. SENESCYT.
- Silva, F. (2018). The Strength of Whites' Ties: How employers reward the referrals of Black and White jobseekers. *Social Forces*, 97(2), 741-768. <https://doi.org/10.1093/sf/soy051>
- Smith, S. S. (2000). Mobilizing social resources: Race, ethnic, and gender differences in social capital and persisting wage inequalities. *The Sociological Quarterly*, 41(4), 509-537. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2000.tb00071.x>
- Smith, V. (2010). Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human relations*, 63(2), 279-300. <https://doi.org/10.1177/0018726709353639>
- Souto-Otero, M. & Białowolski, P. (2021). Graduate employability in Europe: the role of human capital, institutional reputation and network ties in European graduate labour markets. *Journal of Education and Work*, 34(5-6), 611-631. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1965969>
- Succi, C. & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in higher education*, 45(9), 1834-1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Suleman, F. (2021). Revisiting the concept of employability through economic theories: Contributions, limitations and policy implications. *Higher Education Quarterly*, 75(4), 548-561. <https://doi.org/10.1111/hequ.12320>
- Sumanasiri, E. G. T., Yajid, M. S. A., & Khatibi, A. (2015). Review of literature on graduate employability. *Journal of Studies in Education*, 5(3), 75-88.

- Taco Taco, V. J., Yépez-Padilla, M. M., Espinel-Armas, E. E., Haro-Saltos, L. A., Flores-Ortega, R. A., Villacis-García, M. H., & Bonilla-Valladares, P. M. (2025). Campo laboral del profesional químico de la Universidad Central del Ecuador. *Qualitas Revista Científica*, 30(30), 71–90. <https://doi.org/10.55867/qual30.05>
- Tomasuolo, M., Martini, M., & Marafioti, E. (2024). *The role of career services in sustaining students' perceived employability: a quasi-experimental approach*. Editorial Universitat Politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/HEAd24.2024.17299>
- Trimble, L. B. & Kmec, J. A. (2011). The role of social networks in getting a job. *Sociology Compass*, 5(2), 165-178. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00353.x>
- Tsounis, A. & Xanthopoulou, D. (2024). Social capital theory: A review. In S. Papagiannidis (Ed.), *TheoryHub Book*. Newcastle University.
- UNESCO (2020). *Hacia el acceso universal a la educación superior: tendencias internacionales*. IESALC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375683>
- UNICEF (2019). *Transitions from school to work*. UNICEF
- Vacchiano, M. (2022). Nine mechanisms of job-searching and job-finding through contacts among young adults. *Sociological Research Online*, 27(2), 361-378. <https://doi.org/10.1177/13607804211009525>
- Vacchiano, M., Martí, J., Yepes-Cayuela, L., & Verd, J. M. (2018). Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis en Barcelona. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (161), 121-139. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.161.121>
- Van Ingen, E. & Kalmijn, M. (2010). Does voluntary association participation boost social resources?. *Social Science Quarterly*, 91(2), 493-510. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2010.00704.x>
- Vázquez-Rodríguez, A., García-Álvarez, J., & Santos Rego, M. A. (2021). Movilidad internacional y empleabilidad: El impacto en el capital humano y social de la juventud. *Educator*, 57(1), 81–96. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1185>
- Viceministerio de Educación Superior (2025). Portal de Estadísticas e Indicadores de Educación Superior. Registro de Matrícula. <https://sia.senescyt.gob.ec/universidades-y-escuelas-politecnicas-matriculas/>
- Vilela-Verdezoto, J. B., Martínez-Soriano, E. D., Esparza-Vega, N. A., & Ushca-Carrillo, J. P. (2025). Barreras de empleabilidad de los jóvenes titulados en Ecuador: Efecto de la limitada trayectoria profesional. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 4(CCGECON), 360–372. <https://doi.org/10.62574/9gr3fy17>
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista CEPAL*, 92, 61–81.
- Xu, Y. J. (2013). Career outcomes of STEM and non-STEM college graduates: Persistence in majored-field and influential factors in career choices. *Research in Higher Education*, 54(3), 349-382. <https://doi.org/10.1007/s11162-012-9275-2>
- Yang, S., Yang, J., Xu, J., Zhao, Y., Longhua, Y., Houjian, L., Wei, L., Hao, C., Guorong, H., & Juan, C. (2022). Impact of human capital and social capital on employability of Chinese college students under COVID-19 epidemic—Joint moderating effects of perception reduction of employment opportunities and future career clarity. *Frontiers in Psychology*, 13, 1046952. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1046952>
- Yeves, J., Bargsted, M., Venegas-Muggli, J., & Merino, C. (2021). La influencia del modelo de empleabilidad disposicional en la calidad del empleo. Un estudio sobre la transición al mercado laboral de egresados en Chile. En N. Orellana, S. Zavando, G. Gallardo & I. Cuneo (Eds.), *Educación superior y mundo del trabajo: Perspectivas teóricas, gestión y experiencias colaborativas a 10 años del encuentro BIESTRA en Chile* (pp. 73–87). Fundación OCIDES.
- Zhang, T., Gao, R., Yang, S., & Shi, C. (2025). Research on the influence of human capital and social capital on subjective and objective employment quality paths of graduate students in China. *Frontiers in Education*, 10, 1525049. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1525049>

ANEXO 1

Preguntas incluidas en el cuestionario aplicado

Variables	Preguntas/Ítems
<i>Variables sociodemográficas</i>	
Sexo	Sexo del encuestado: Masculino () Femenino ()
Edad	¿Cuántos años cumplidos tiene?
Estado Civil	¿Cuál es su estado civil? Casado () Convive en unión libre () Soltero () Divorciado () Separado () Viudo ()
Ingreso Familiar	¿A cuánto asciende aproximadamente el ingreso mensual de su familia, considerando todos los sueldos, salarios, pensiones y demás ingresos?
Tamaño de hogar	¿Cuántas personas residen actualmente en su hogar, incluido Ud.?
Tipo de Carrera Universitaria	¿En qué campo profesional o área del conocimiento se sitúa su carrera? Ciencias de la vida () Ciencia y tecnología () Administración y Economía () Educación () Humanidades, Ciencias Sociales y del Comportamiento Humano ()
Etnia	¿Cuál es su auto-identificación étnica? Blanco () Afro-ecuatoriano () Indígena () Mestizo () Montubio () Otros ()
<i>Variable de estudio</i>	
Situación ocupacional	¿Actualmente cuenta con un empleo formal bajo relación de dependencia? Sí () No ()
Capacitación profesional	Después de egresar o graduarse, ¿Ha realizado capacitaciones formales (que incluyen entrega de certificados de aprobación) relacionadas con su perfil profesional? Sí () No ()
Experiencia laboral	¿En cuántos trabajos ha laborado hasta la fecha?
Networking Estratégico	Indique por favor con qué frecuencia ha experimentado las siguientes situaciones durante los últimos años (por favor tener en cuenta tanto los semestres finales de sus estudios universitarios como los meses posteriores a su titulación): <i>Ítem 1:</i> He asistido a varias reuniones y talleres de trabajo organizados por redes profesionales, bolsas de empleo o agrupaciones académicas para aprender e informarme sobre nuevas opciones laborales relacionadas con mi carrera. <i>Ítem 2:</i> He mantenido conversaciones con expertos en aquellas áreas profesionales que me resultan de interés <i>Opciones de respuesta:</i> Nunca () A veces () Normalmente () Casi siempre () Siempre ()
Pertenencia a organizaciones sociales	La gente suele pertenecer a diferentes tipos de grupos o asociaciones de carácter social. Para cada tipo de grupo, por favor indique si tiene o no algún tipo de relación. <i>Organizaciones vinculadas con la profesión</i> a) Asociaciones profesionales o agrupaciones de graduados-egresados relacionadas con mi carrera b) Asociaciones estudiantiles o universitarias <i>Otras organizaciones sociales</i> c) Agrupaciones deportivas o recreativas d) Iglesia u organizaciones religiosas e) Organizaciones artísticas, musicales o vinculadas con algún <i>hobbie</i> específico f) Organizaciones humanitarias, caritativas o de servicio comunitario <i>Opciones de respuesta:</i> Soy miembro actualmente () Fui miembro en el pasado () Nunca he sido miembro ()