

Trayectorias laborales de las y los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de Guadalajara

Employment Trajectories of Graduates of the Bachelor's Program in Social Work at the University of Guadalajara

Rachel García Reynaga¹  <https://orcid.org/0000-0003-1581-3277>
Lorena Gómez Castañeda²  <https://orcid.org/0009-0003-3345-8747>
Silvia López Terríquez³  <https://orcid.org/0009-0009-4382-3545>

Resumen

El presente trabajo da cuenta de un estudio con enfoque mixto: (cuanti-cualitativo), exploratorio, descriptivo e interpretativo, con el objetivo de analizar las trayectorias laborales de los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social del Centro Universitario de los Valles de la Universidad de Guadalajara. Para el enfoque cuantitativo se consideró el censo sobre el universo de 390 egresados. Se aplicó un cuestionario a través de formulario Google a egresados y egresadas de las generaciones correspondientes a los ciclos escolares 2016A al 2020B. Para el enfoque cualitativo se consideró el muestreo por conveniencia y el modelo de Historia y Relato de vida, propuesto por Komblit (2007), para realizar algunas entrevistas a profundidad a egresados voluntarios para conocer sus trayectorias laborales, describiendo la diversidad de sentidos atribuidos por los egresados y egresadas a los acontecimientos laborales por los que han atravesado en un contexto determinado. Para el análisis de las entrevistas se tomaron siete categorías de acuerdo a los diversos autores que sustentan el tema de trayectorias laborales, las cuales son: inserción laboral, condiciones laborales, movilidad ocupacional, ejercicio profesional y trayectoria académica. Los resultados que se presentan a continuación, brindan un acercamiento al perfil de los y las egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social y permitirán tener elementos para la actualización curricular pertinente al contexto.

Palabras Claves: *Trayectorias laborales, Trabajo Social, Educación Superior.*

¹ Profesora e investigadora Titular "C" Adscrita al Dpto. de Ciencias Sociales y Humanidades del Centro Universitario de los Valles de la Universidad de Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel C. Miembro de diversas redes nacionales de T.S. Miembro de la ACANITS. Miembro del COMIE. Con Reconocimiento Perfil Deseable por la SEP.

² Profesora e investigadora. Titular "B". Dra. En Ciencias de la Educación. Lic. en Trabajo Social. Integrante del Comité de Titulación del Dpto. de Trabajo Social del Centro Universitario de Cs. Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara. Miembro de la ACANITS. Con Reconocimiento Perfil Deseable por la SEP.

³ Profesora e investigadora Titular "B" Dra. En Ciencias de la Educación. Lic. en Trabajo Social. Colaboradora en la Coordinación de Vinculación del Dpto. de Trabajo Social del Centro Universitario de Cs. Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara. Miembro de la ACANITS. Con Reconocimiento Perfil Deseable por la SEP.

Abstract

This work reports a study with a mixed approach: (quantitative-qualitative), exploratory, descriptive and interpretive, with the aim of analyzing the labor trajectories of graduates of the Bachelor's Degree in Social Work of the University Center of the Valleys of the University of Guadalajara. For the quantitative approach, the census of the universe of 390 graduates was considered. A questionnaire was applied through Google form to graduates of the generations corresponding to the 2016A to 2020B school cycles. For the quantitative approach, convenience sampling was considered. The History and Life Story model, proposed by Kornblit (2007) to conduct some in-depth interviews with volunteer graduates to learn about their work trajectories, describing the diversity of meanings attributed by graduates to the work events they have gone through in a given context. For the analysis of the interviews, seven categories were taken according to the various authors that support the topic of labor trajectories, which are: labor insertion, working conditions, occupational mobility, professional practice and academic career. The results presented below provide an approach to the profile of graduates of the Bachelor's Degree in Social Work and will provide elements for curricular updating relevant to the context.

Keywords: Employment Trajectories, Social Work, Higher Education.

Como citar este artículo:

García, R., Gómez, L., López, S (2026). Trayectorias laborales de las y los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de Guadalajara. En *Revista ACANITS Redes Temáticas en Trabajo Social*. 5(8), 77-99 pp. DOI: <https://doi.org/10.62621/tmdh2x85>

Introducción

La trayectoria laboral es un tema que aporta insumos a las instituciones de educación superior, pues los resultados de estos estudios permiten identificar la vinculación entre la formación profesional y el desarrollo de las competencias profesionales que requieren las y los egresados para insertarse en los diversos escenarios del mercado laboral. La formación del profesionista está orientada principalmente al mercado laboral. Sin embargo, la transformación del trabajo, su organización y sus formas de ejercicio se han mantenido en evolución constante, modificando las ocupaciones y la misma definición de las profesiones, así como el surgimiento de nuevas profesiones y el ajuste de otras para responder a la modernización y la industrialización.

El presente estudio sobre egresados de la Licenciatura en Trabajo Social, permitió analizar la trayectoria laboral de las y los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social con la finalidad de identificar las características de la inserción laboral, las condiciones laborales, la movilidad laboral y la trayectoria académica posterior al egreso de la licenciatura. Asimismo, con base en los resultados obtenidos, se pretende dotar de insumos necesarios para evaluar y rediseñar la currícula en caso necesario, y actualizar los planes y programas de estudio para fortalecer la formación profesional de la carrera.

Contexto regional sobre el estudio de trayectorias laborales

La Región Valles es la número 11 de las 12 regiones que conforman el estado de Jalisco y cuenta con una superficie de 5,359 km², lo que la posiciona como la octava región con mayor extensión territorial de la entidad. Está integrada por 12 municipios, cuyas principales actividades económicas son la agricultura y la ganadería, y presenta un grado medio de intensidad migratoria. La región tiene una población de 327,059 habitantes, de los cuales cerca del 34.8% se encuentra en situación de pobreza vulnerable por carencias sociales, principalmente en los ámbitos de salud, alimentación y seguridad. Asimismo, se registra un rezago educativo del 16.4% (Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco [IIEG], 2023).

El Centro Universitario de los Valles (CUValles) se localiza en la región Valles del estado de Jalisco y forma parte de los 19 centros universitarios que integran la Red Universitaria de la Universidad de Guadalajara (UdeG). En este centro universitario se oferta la Licenciatura en Trabajo Social desde el año 2011, con el propósito de contribuir a la formación de profesionistas éticos y capacitados para intervenir en problemáticas sociales y promover el desarrollo sustentable y el crecimiento integral de las comunidades de la región Valles. En 2016, la Licenciatura en Trabajo Social obtuvo la acreditación del Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) (Centro Universitario de los Valles [CUValles], 2019).

En 2017, el 80% de las y los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social presentó el Examen General para el Egreso de la Licenciatura (EGEL) y obtuvo un desempeño satisfactorio y sobresaliente, lo que permitió que el programa ingresara al Padrón de Programas de Alto Rendimiento Académico del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), en el nivel dos (Centro Universitario de los Valles [CUValles], 2019). Estos resultados evidencian que la Licenciatura en Trabajo Social cuenta con un programa educativo de calidad y contribuye de manera significativa a la formación profesional de sus egresadas y egresados. Asimismo, la carrera de Trabajo Social se posiciona como uno de los programas del CUValles con mayor demanda, al recibir entre 80 y 90 estudiantes por ciclo escolar desde su creación.

Planteamiento del Problema

El concepto de trayectoria laboral que se utilizó en esta investigación es el de Jiménez (2009) quien refiere al “recorrido entre los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos derivados de la formación recibida y la combinación de factores micro y macrosociales.” (p. 3).

Los estudios de trayectoria laboral contribuyen a una mayor comprensión de las características de los mercados laborales y las estrategias individuales que los profesionistas utilizan en su posicionamiento y movilidad laboral. Así como la posibilidad de identificar las áreas de aplicación en las que se desempeñan, las necesidades y demandas del sector social y laboral, y la pertinencia del programa educativo y actualización continua y profesional.

Por consiguiente, es importante realizar un estudio sobre las trayectorias laborales en la región de los Valles, permitiendo así tener un diagnóstico de la carrera, con pocos años de egreso de sus primeras generaciones, considerando así el primer periodo de inserción o reinscripción

laboral, periodo en el que, a partir del egreso de la licenciatura, se posicionan en el mercado laboral y se puede apreciar la movilidad entre empresas o instituciones, así como el tipo de actividad profesional que realizan.

Se consideró oportuno acceder a la información de las trayectorias laborales con la finalidad de contar con insumos para retroalimentar al programa educativo y, por lo tanto, al propio centro universitario, considerando las siguientes interrogantes: ¿Cómo son las trayectorias laborales de los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social de CUValles? ¿Cuáles son las características de la inserción, reinsertión y movilidad laboral a lo largo de la trayectoria laboral de los egresados de la licenciatura en Trabajo Social? ¿Cuáles son las condiciones laborales a lo largo de la trayectoria laboral de los egresados de la licenciatura en trabajo social? ¿Cuáles son las características de la práctica profesional que realizan los egresados de CUValles a lo largo de su trayectoria laboral? ¿Cuál ha sido la trayectoria académica de los egresados de la licenciatura en trabajo social posterior al egreso de la licenciatura?

Objetivos del estudio

El objetivo general fue analizar las trayectorias laborales de las y los egresados de la Lic. en Trabajo Social del CUValles de la UdeG con la finalidad de identificar las características de la inserción laboral, las condiciones laborales, la movilidad laboral y la trayectoria académica posterior al egreso de la licenciatura. Asimismo, se consideró de suma importancia el describir las características de la inserción, reinsertión y movilidad laboral a lo largo de la trayectoria laboral, e identificar las condiciones laborales.

Marco teórico/referencial

Trayectoria Laboral

La definición de trayectoria laboral utilizada en esta investigación corresponde a la propuesta de Jiménez (2009) quien la concibe como:

puestos de trabajo y actividades profesionales consecuencia de la formación recibida, el recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, y de la combinación de factores micro y macrosociales como; los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso, el primer empleo, las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral (p.3).

De acuerdo con Pries (2016), la trayectoria laboral es la secuencia de las posiciones ocupacionales-laborales en el tiempo. Dichas unidades de análisis se explican desde las instituciones sociales que estructuran la trayectoria laboral: el mercado, la profesión, la organización, las redes sociales y el régimen público.

Inserción laboral

De acuerdo al INEGI, la inserción laboral se entiende como el inicio del vínculo laboral con una unidad económica de su trabajo principal, sin que influya si es trabajador independiente o asalariado (INEGI, 2018).

Condiciones laborales

En relación con las condiciones laborales, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) distingue dos tipos principales de contrato. El primero es el contrato de base, planta o por tiempo indefinido, el cual consiste en un convenio escrito de duración indeterminada firmado entre el trabajador y la unidad económica, mediante el cual la persona es contratada como trabajador regular y se establecen los derechos y obligaciones que rigen la relación laboral. El segundo corresponde al contrato temporal, definido como un convenio firmado para desarrollar un trabajo específico durante un periodo determinado, al término del cual se da por concluida la relación laboral (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2018).

De acuerdo con la ENOE, las prestaciones sociales son todos los pagos, ayudas o servicios de índole social establecidos en la Ley Federal del Trabajo o pactados a través de convenios, contratos colectivos u otras formas reconocidas institucionalmente que aumentan el ingreso del trabajador directa o indirectamente (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2018).

El sueldo se refiere a lo que la ENOE le llama ingresos por trabajo, los cuales se describen como la percepción monetaria que la población ocupada obtiene o recibe del trabajo que desempeñó en la semana de referencia. Se calcula de forma mensual. Estos sueldos varían de acuerdo al tipo de contrato, años de servicio y funciones por las que se contrató al profesional.

Precarización de las Condiciones Laborales en Trabajo Social

En el contexto específico del Trabajo Social, diversos autores ofrecen una visión crítica y contextualizada sobre cómo las dinámicas económicas y políticas contemporáneas impactan negativamente el ejercicio profesional, evidenciando una tendencia hacia la precarización laboral. En este sentido, Chacón Gironza et al. (2024) analizan las condiciones laborales del Trabajo Social a partir de las realidades y los retos que enfrentan los profesionales en el Valle del Cauca, Colombia.

Su investigación profundiza en las realidades y retos del Trabajador Social en el ámbito laboral, ayudando a diagnosticar cómo las particularidades del mercado afectan el desarrollo de las competencias profesionales. Las problemáticas identificadas incluyen factores como la flexibilización en las formas de contratación, la inestabilidad laboral (análoga a los contratos temporales observados en el CUValles), y la sobrecarga de trabajo. Estos elementos son transversales y afectan la calidad de la intervención social y el bienestar del profesional. Al centrarse en un contexto geográfico particular, el estudio es útil para trazar paralelismos con el caso de la Región Valles, donde las condiciones socioeconómicas obligan a los egresados a permanecer en puestos diversos al perfil del Trabajo Social, diluyendo su desempeño profesional.

Por otro lado, Lasso-Urbano et al. (2023) realizan una revisión de estudios sobre las condiciones laborales del Trabajo Social en diferentes países de América Latina entre los años

2000 y 2021, lo que permite ofrecer un marco de debate profesional en torno a la precarización laboral en la región.

Su aporte principal es confirmar que la precarización laboral en la profesión es un fenómeno estructural y regional. El estudio vincula directamente la degradación de las condiciones de trabajo con la reestructuración del Estado y la implementación de políticas neoliberales. La revisión aborda cómo la precarización laboral en el Estado resulta en una degradación de la fuerza de trabajo en profesionales vinculados a la implementación de políticas sociales. Esto se manifiesta en la inestabilidad y la necesidad de buscar nuevas contrataciones al concluir los periodos establecidos, una situación que resuena con los contratos anuales identificados en el presente estudio.

Finalmente, su trabajo subraya la importancia de debatir estas condiciones en el colectivo profesional para construir un proyecto profesional crítico y contrarrestar el impacto negativo en el ejercicio ético y la calidad de la intervención.

La contribución de De Carvalho (2021), se centra en la discusión teórica de la proletarización del Trabajo Social como una consecuencia de las relaciones laborales contemporáneas. En su estudio, En su documento, analiza las relaciones y condiciones laborales de Trabajador Social, discutiendo la tesis de la proletarización de la profesión y destacando la presencia de incertidumbre e inseguridad laboral y lo sitúa en el mundo capitalista de los servicios, argumentando que, como especialización del trabajo colectivo, la profesión se ha visto sometida a procesos precarios que resultan en la proletarización del trabajo profesional. La investigación enfatiza la experiencia de incertidumbre y la inseguridad laboral. La autora señala que la mayoría de los trabajadores sociales son contratados bajo formatos que generan una gran inestabilidad, donde cada primer día de cada año es un peligro de no renovación contractual. Esto se relaciona directamente con el hallazgo cualitativo de que la falta de un nombramiento o contrato indefinido lleva a los egresados del CUVales a buscar constantemente nuevos empleos (movilidad externa).

Además, el estudio discute cómo la lógica de control institucional busca la intensificación de la jornada laboral y cómo la remuneración salarial puede estar compuesta por bonificaciones y gratificaciones en lugar de un salario base digno, impactando negativamente la autonomía y el control del profesional sobre su propio trabajo.

Movilidad en la Trayectoria Laboral

Hualde (2001) explica las lógicas de la movilidad laboral a partir de tres vertientes. La primera es la movilidad del empleo, que transita del desempleo al empleo precario y, posteriormente, al empleo estable. La segunda corresponde a la movilidad del empleador, la cual implica el paso de un empleador a otro, con o sin periodos de desempleo. La tercera es la movilidad socioprofesional, entendida como el cambio de una categoría ocupacional a otra, independientemente de que dicho cambio represente una posición superior o inferior.

Asimismo, Hualde (2001) distingue dos formas de movilidad laboral: la movilidad externa y la movilidad interna. La movilidad externa se refiere a las entradas y salidas del mercado laboral, así como a los cambios de empleador, mientras que la movilidad interna alude a los mecanismos

organizacionales que permiten a los trabajadores acceder a ascensos de categoría o a cambios de puesto dentro de una misma empresa.

Para explicar las trayectorias laborales ascendentes, se retoma la tipología propuesta por Hualde (2001), en la cual la trayectoria laboral se sustenta en los procesos de movilidad, ya sea a partir de cambios en la posición dentro de un empleo o del cambio de empleador. Asimismo, se consideran la movilidad socioprofesional, entendida como el cambio de categoría ocupacional, y la movilidad interna, referida a los desplazamientos horizontales o verticales dentro de la jerarquía organizacional.

Trayectoria académica

Para el concepto de trayectoria académica se consideraron diversos abordajes a partir de diferentes dimensiones. La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en su propuesta de estudios de egresados contempla el rubro de trayectoria educativa en función a la duración de los estudios, el rendimiento académico, el tipo de institución en el que se estudia y la disciplina o especialidad (ANUIES, 2003).

La Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo (TSMT)

Para el sustento teórico del presente estudio se retomó la Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo (TSMT), a partir de la propuesta de las instituciones que estructuran la dinámica del empleo, la cual se vincula con los planteamientos de la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo. Desde esta perspectiva, la Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo busca explicar y comprender los mecanismos, las normas y las prácticas sociales relacionadas con la formación y capacitación, el acceso y reclutamiento de las personas para las actividades productivas, la asignación de puestos, la movilidad horizontal, así como la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical dentro del mercado laboral (Pries, 1997).

Es así como Pries explica el funcionamiento del mercado de trabajo desde un enfoque institucionalista, al sostener que las formas y normas de convivencia social, así como los procesos de reproducción material y social de los seres humanos, trascienden la lógica estricta del mercado. Desde esta perspectiva, las sociedades logran estabilidad, se estructuran y se mantienen a partir de las instituciones sociales, entendidas como “complejas configuraciones de reglas, normas, recursos y medios específicos que estructuran y regulan áreas y contextos específicos de acción humana” (Pries, 2016, p. 64).

El enfoque institucionalista explica cómo es que las sociedades se estructuran, integran y mantienen en una relativa estabilidad mediante las instituciones sociales. Las instituciones sociales reguladoras se diferencian entre sí respecto a los recursos de acción, las normas y lógicas de acción que predominan y por los medios centrales de comunicación. La propuesta es analizar, desde una perspectiva dinámica y longitudinal del mercado de trabajo, los procesos y los movimientos de personas por posiciones laborales, dicho de otra manera, las instituciones sociales reguladoras que estructuran la dinámica del empleo, a través de las trayectorias laborales.

El Emprendimiento en el Mercado Laboral del Trabajo Social

El emprendimiento social representa una vía relevante de desarrollo profesional para el Trabajo Social. En este sentido, Boada-Reyes et al. (2023) analizan las posibilidades del emprendimiento social desde la formación académica, destacando su potencial para generar nuevos procesos laborales a partir de coyunturas y problemáticas sociales.

Por su parte, Franco (2020) aborda el emprendimiento y el Trabajo Social como un ámbito emergente de desarrollo profesional; a partir de un análisis del estado de la cuestión, la autora permite identificar oportunidades y desafíos actuales para la disciplina.

De igual manera, López et al. (2020) señalan que, si bien en ocasiones los profesionales del área centran su análisis en la precarización laboral, también se discuten nuevas formas de inserción, como las prácticas de autogestión y el trabajo asociativo. Estas surgen como respuestas alternativas y estratégicas ante los escenarios de crisis económica y social.

Actividades Profesiográficas Propias de la Carrera de Trabajo Social

Las funciones y actividades profesionales del Trabajador Social son amplias, incluyendo la investigación e intervención de problemáticas microsociales (Universidad de Costa Rica [UCR], 2023). Las principales actividades profesiográficas que se consideraron para este estudio son las siguientes:

Asesoría y Valoración: Asesorar y orientar a personas, familias y comunidades en situaciones adversas. Valorar y evaluar situaciones de riesgo y necesidad social.

Planificación y Ejecución: Formular y ejecutar planes de intervención social a nivel individual y colectivo. Diseñar, ejecutar y evaluar programas sociales. Investigación Social: Realizar investigaciones sociales para obtener información y planificar proyectos de intervención. Gestión de Recursos: Coordinar recursos y servicios en la comunidad para el beneficio de grupos vulnerables.

Desarrollo Comunitario: Movilizar a la población para la toma de decisiones y la resolución colectiva de problemas. Promover la participación ciudadana y el empoderamiento. * Funciones Específicas: Realización de estudios socioeconómicos, entrevistas y visitas domiciliarias, mediación familiar y comunitaria, y peritaje social.

Estas funciones van a determinar el tipo de contratación y el sueldo destinado. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo [LFT] (1970/2024) en México establece las modalidades de contratación que regulan la relación laboral, incluyendo a los profesionales de Trabajo Social. En cuanto a los salarios, si bien la LFT define el concepto de salario mínimo, los sueldos profesionales de los trabajadores sociales se rigen por el mercado y la experiencia, mostrando una amplia disparidad.

Tipos de Empleo (Contratos) según la LFT

La Ley Federal del Trabajo establece diversas modalidades de contratación para regular la relación entre patrón y trabajador, que deben hacerse constar por escrito:

Contrato por Tiempo Indeterminado (Indefinido): Es la modalidad más común y busca la estabilidad laboral, ya que no tiene una fecha de finalización definida. En este tipo de contrato pueden contemplarse periodos de prueba (máximo 30 días para puestos no gerenciales y hasta 180 días para puestos de dirección o gerenciales).

Relación con el presente estudio, el contrato por tiempo indefinido se asimila al concepto de "base, planta o por tiempo indefinido" y es la modalidad que ofrece mayor seguridad a los egresados.

Contrato por Tiempo Determinado (Temporal): Se establece cuando la relación laboral tiene una fecha de inicio y fin claramente definidas. Solo puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo (ej. un proyecto específico) o para sustituir temporalmente a otro trabajador (ej. por incapacidad o licencia).

Relación con el presente estudio, esta modalidad es clave, pues los egresados de Trabajo Social frecuentemente experimentan la inestabilidad laboral debido a contratos temporales o anuales, lo que se alinea con este tipo de relación laboral con duración establecida.

Contrato por Obra Determinada: Se estipula únicamente cuando la naturaleza de la obra o el servicio lo exija.

Contrato de Capacitación Inicial: Tiene como objetivo que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para el puesto. Su duración máxima es de tres meses (o hasta seis meses para puestos de dirección/gerenciales).

Contrato por Temporada (Fijos Discontinuos): Se aplica cuando el trabajo se realiza de forma discontinua o solo en ciertas temporadas del año, con los mismos derechos que un trabajador permanente.

Salarios Profesionales del Trabajador Social (TS)

La Ley Federal del Trabajo (1970/2024), en su artículo 82, define el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Asimismo, el artículo 85 establece que el salario debe ser remunerador y nunca inferior al fijado como mínimo. En México, el Trabajo Social no cuenta con un salario mínimo profesional específico a nivel nacional, por lo que se rige por el mercado laboral y la experiencia. Esto genera una gran disparidad en los ingresos, que van aproximadamente de \$5,526 a \$8,370 en puestos operativos y de \$9,460 a \$16,000 MXN o más en puestos directivos o de alta experiencia.

La trayectoria laboral de egresados de programas de Trabajo Social

Para este estudio, se consideró a Blanco (2019), quien refiere que los estudios sobre egresados de Trabajo Social son escasos. Entre los datos que resaltan de su investigación, se menciona que entre el 42% y el 47% de los sujetos lograron conseguir un trabajo relacionado con su carrera; además, en su empleo actual, el 78% de los entrevistados considera que las actividades que desempeñan también podrían ser realizadas por otros profesionales de áreas afines.

En la región Valles, no se identifican estudios previos sobre la trayectoria de los egresados de Trabajo Social de CUValles considerando datos como antecedentes familiares, situación socioeconómica reciente, formación continua, trayectoria laboral, grado de satisfacción de los egresados sobre la formación profesional en la institución educativa. Sólo se han centrado los resultados en licenciaturas administrativas como Turismo, Contaduría Pública, Administración, Derecho e Informática con 1,246 egresados (Montiel et al., 2009).

El perfil de egreso del Lic. en Trabajo Social del CUvalles de la UdeG

El perfil de egreso del profesional en Trabajo Social del CUValles contempla el desarrollo de competencias como la gestión social, la investigación de fenómenos sociales, la intervención de la realidad, así como la planificación y elaboración de proyectos de intervención social. Asimismo, se establece que las y los egresados deberán actuar con responsabilidad social y ética, no solo desde sus saberes disciplinares, sino también a partir de un compromiso con sus semejantes, su entorno, su sociedad y su contexto social (Centro Universitario de los Valles [CUValles], 2019b).

Marco Metodológico

El estudio se realizó bajo un enfoque mixto cuanti-cualitativo, el alcance de la investigación fue exploratorio, descriptivo e interpretativo. Se consideró el método estadístico para el enfoque cuantitativo. Se utilizó el muestreo por conveniencia para la aplicación del modelo de Historia y Relato de vida, propuesto por Komblit (2007) para análisis de historias de trayectorias laborales. A través de él, que permitió analizar una realidad social determinada, describiendo “la diversidad de sentidos atribuidos por las personas a los acontecimientos vitales por los que hayan atravesado en un contexto social, en el que prima la diversidad de adscripciones y referencias, muchas veces contradictorias entre sí” (Komblit, 2007, p. 15).

El estudio se llevó a cabo de enero a diciembre de 2021, en pleno confinamiento social derivado por la pandemia del COVID-19. Se propició considerar una muestra censal para los 390 egresados que había hasta entonces considerando los ciclos 2016A y hasta el ciclo 2020B. Se coordinó la comunicación directa a través de la coordinadora de la carrera para solicitar el envío del instrumento vía electrónica a los egresados a través de las redes sociales oficiales, ya que en ese momento se estaba trabajando vía remota. El instrumento de recolección de información fue a través de un formulario Google con 13 secciones y 60 preguntas de opción múltiple y abiertas. En esas secciones se consideraron siete categorías del estudio como son: las características sociodemográficas, inserción laboral, condiciones laborales, movilidad ocupacional, ejercicio profesional y trayectoria académica.

Para el enfoque cualitativo, una vez obtenidos y analizados los resultados del formulario, se procedió a seleccionar a los 14 egresados que accedieron a ser entrevistados a partir de la técnica de la entrevista a profundidad, cuyo objetivo principal fue obtener información más profunda, mediante relatos de vida de las/los egresados acotadas al objeto de estudio, y centradas en un aspecto particular de una experiencia respecto a su trayectoria profesional. Las entrevistas se realizaron de manera virtual a través de la plataforma Meet, con el propósito de obtener información más detallada sobre sus trayectorias laborales.

Consideraciones éticas

Tanto en el cuestionario aplicado mediante formulario de Google como en las entrevistas a profundidad, se garantizó la obtención del consentimiento informado previo de las personas participantes en la investigación, quienes fueron informadas sobre los objetivos del estudio, el carácter voluntario de su participación y el uso académico de la información proporcionada. Asimismo, se les aseguró la confidencialidad y el resguardo de los datos personales, garantizando el anonimato de las y los participantes mediante el uso de claves alfanuméricas para la presentación de los resultados.

Las preguntas del instrumento de recolección de información se diseñaron con base en categorías y dimensiones analíticas congruentes con los objetivos y las preguntas de investigación, cuidando en todo momento que su formulación no vulnerara la integridad, dignidad o derechos de las personas participantes. De esta manera, el desarrollo del estudio se condujo bajo principios éticos de respeto, responsabilidad y rigor académico.

Tabla 1.

Categorías y dimensiones sobre las trayectorias laborales.

Categorías	Dimensiones
Características sociodemográficas:	<ol style="list-style-type: none">1. Sexo2. Edad3. Estado civil4. Lugar de residencia al egreso y actual5. Carrera6. Generación
Inserción laboral:	<ol style="list-style-type: none">1. Tiempo de inserción2. Medio para obtener el empleo3. Periodos sin actividad laboral4. Tipo de institución / empresa, A.C., ONG5. Sector económico6. Motivo para cambiar de actividad laboral7. Dependiente de un familiar
Condiciones laborales:	<ol style="list-style-type: none">1. Tipo de contrato2. Prestaciones3. Ingresos4. Puesto que ocupa5. Coincidencia entre actividades y formación profesional
Movilidad ocupacional:	<ol style="list-style-type: none">1. Movilidad continua2. Movilidad interrumpida3. Movilidad interna4. Movilidad externa
Ejercicio profesional	<ol style="list-style-type: none">1. Funciones2. Actividades3. Área de trabajo4. Demanda social

Trayectoria académica:	1. Motivos para continuar estudiando
	2. Educación continua: cursos, talleres, diplomados
	3. Posgrados: universidad, año de egreso, tipo de estudio

Nota: Elaboración propia (2021).

Resultados cuantitativos:

A continuación, se presentan algunos datos más representativos sobre las trayectorias laborales de las y los egresados en la licenciatura en Trabajo Social del Cuvalles de la UdeG. Por la dificultad del contacto con cada uno de ellos por la pandemia del COVID -19, no se logró obtener una respuesta favorable pues sólo respondieron 66 egresados, es decir, el 16.92%. Aunado a lo anterior, se puede inferir que, una vez que se egresan, se pierde contacto con ellos y ellos con su institución, además del poco interés o tiempo para destinar a dar respuesta al formulario, pues se envió en tres ocasiones.

Del total de la muestra, en cuanto al género, el 93.9% son mujeres, 4.5% hombres y 1.5% prefirió no revelarlo. Lo que sigue predominando es que sea considerada como una carrera profesional principalmente para el género femenino.

Sobre la satisfacción de sus estudios realizados de licenciatura, el 31% de los egresados refirió sentirse muy satisfecho, mientras que el 66% refirió sentirse satisfecho y el 7.6% poco satisfecho. No se obtuvo respuesta alguna sobre estar insatisfecho, pero es de llamar la atención el pequeño porcentaje sobre aquellos egresados que no se sienten satisfechos en su estudio.

En cuanto a su edad se identificó que, el 47.0% de los egresados tenían menos de 24 años al terminar la carrera; el 43.9% oscilaba entre 25 y 29 años; el 7.6% tenían entre 30 y 34 años y sólo el 1.5% se encontraba en el rango de los 40 a 44 años. Lo que permite afirmar que, regularmente la incorporación al ámbito universitario es de manera temprana, sin postergar espacio entre el nivel medio superior y por lo tanto, al momento de egreso, su incorporación al ámbito laboral se da en los primeros años de egreso. Reafirmando así lo que el INEGI (2018) manifiesta hacia la inserción laboral en los primeros años de egreso.

En cuanto al año de egreso se identificó que, el 13.6% concluyó sus créditos en 2016; 3.1% en el 2017; el 13.6% egresó en el 2018; durante el 2019 el 24.2% finalizó sus estudios; el 9.1% egresó en el 2020 y el 33.3% de los egresados concluyeron en el 2021. Lo anterior, enriquece el presente estudio porque no se tienen datos sólo de una generación, sino de varias.

La Falta de Titulación como Barrera Crítica

El factor que más limita las oportunidades de ascenso y el ingreso a puestos afines es la falta de titulación, ya que el 56.1% de los egresados no lo estaba al momento del estudio. Esta ausencia, a menudo causada por motivos económicos, familiares o de salud, limita la posibilidad de colocarse en un puesto directamente relativo a la formación profesional y es un factor de rezago en la región.

Respecto a si estaban titulados o no, el 43% de los egresados respondió haber estado titulados, mientras que el 56.1 refirió que no lo estaba. Aunado a este punto, los motivos por los cuales no se habían titulado hasta ese momento fueron por cuestiones económicas el 18.9%, por cuestiones de salud el 15% estaba en trámites y el resto, el 22.2% refirió que por motivos familiares y laborales no lo había iniciado.

Inserción Laboral Inmediata vs. Precarización de Puestos y Salarios

Existe una inserción laboral relativamente inmediata para la mayoría de los egresados (el 58.4% se incorpora de inmediato), lo que indica una demanda constante de la profesión. Sin embargo, la mayor parte de estos empleos se concentra en puestos operativos (37.62%) y no gerenciales, con salarios bajos (entre \$3,600 y \$7,000 pesos). Esto confirma la tendencia a la precarización laboral en el sector, ya que el valor de la formación profesional no se traduce en una remuneración acorde

Sobre el empleo posterior al egreso, se identificó que el 15.5% ya laboraba en el sitio durante sus estudios, el 58.4% se incorporó a laborar de manera inmediata y el 26.1% no estaba laborando al momento del estudio. Este es un dato importante, porque de los egresados que laboraban al momento del estudio, se pudo identificar que ese 15.5% se encontraba laborando en un área distinta a la carrera que estudió. Por lo tanto, si se considera el hecho de que no se cuenta con el título de manera casi inmediata a su egreso, hay pocas probabilidades de lograr colocarse en un puesto de trabajo relativo a su formación profesional.

Inestabilidad Contractual y Alta Movilidad Externa

Las condiciones laborales son inestables, dominadas por la figura del contrato temporal o anual. Esta inseguridad genera "conflicto emocional y preocupación" en los egresados. Consecuentemente, se observa una movilidad externa extensa (cambio constante de empleador), ya que los egresados deben buscar continuamente un nuevo empleo al término de su contrato.

Sobre su inserción laboral primaria, el resto de los egresados que laboran en alguna área relativa al Trabajo Social al momento del estudio, es decir, de este 42.9% si se encontraban insertos en alguna institución relacionada con alguna área al Trabajo Social (salud, educación, asistencial, jurídica, empresarial).

En este sentido, se encontró que, de este 42.9% sólo el 5.28% de los egresados se encontraban en puestos de alto mando, realizando funciones a nivel gerencial. El resto de egresados, (el 37.62%) se desempeñaban en puestos de personal operativo realizando funciones relativas al Trabajo Social como: mediación, supervisión, diseño y planificación de planes, programas y proyectos sociales, acompañadas de diversas actividades como la elaboración de estudios socioeconómicos, reclutamiento y selección de personal, entrevistas, visitas domiciliarias

Cabe mencionar que, los egresados que laboraban en otra área diferente a la de Trabajo Social, se encontraban realizando actividades diversas como las ventas de ropa en tienda o por catálogo, atención al cliente en refaccionarias, tiendas departamentales, zapaterías, o de servicio de telefonía, facturación, capacitación y asistencia electoral, cuidado de niños(as), pero ninguna al alcance de las funciones de su profesión. Lo anterior, nos lleva a reflexionar que, a falta de un título, es probable que no se tenga una mejora laboral por las condiciones que refirieron estos egresados.

Sobre su ingreso mensual en su actividad laboral del 42.9% de los egresados que estaban insertos en alguna área de Trabajo Social, su sueldo mensual oscilaba entre los \$3,600 y los \$7,000 pesos, sin embargo, cabe resaltar que los egresados con altos puestos (el 5.28%), percibían alrededor de los \$32 mil pesos.

Baja Motivación para la Formación Académica Superior

El interés por la trayectoria académica posterior es bajo, en los egresados que no continuó su capacitación profesional. El desinterés por cursar posgrados está fuertemente correlacionado con la falta de titulación y la necesidad prioritaria de inserción económica, lo que es desfavorable para la profundidad disciplinar de la profesión.

Respecto a su trayectoria académica después del egreso, el 62.1% de los egresados no continuaron su capacitación profesional, sólo el 37.9% cursó algún diplomado o curso de actualización. De este 37.9%, sólo el 1.98% de los egresados iniciaron estudios de posgrado. Sin embargo, llama la atención no hay un interés de profundizar en una disciplina o área del conocimiento. Lo anterior, puede considerarse como un elemento desfavorable a la profesión, considerando otros aspectos más importantes para la capacitación profesional como los cursos, seminarios y diplomados, pero no los posgrados.

Resultados cualitativos:

Hallazgos

Los egresados elegidos para las entrevistas a profundidad, fueron invitados a través del contacto por las redes sociales, de igual manera, ellos referían tener conocimiento de quienes de sus pares se encontraban laborando y a través de sus contactos proporcionados, también fueron localizados e invitados a llenar el formulario y a participar en las entrevistas a profundidad.

En relación con las 14 entrevistas a profundidad y sus narraciones biográficas acotadas a la experiencia laboral desde su egreso, y centradas en su experiencia, se han considerado algunos de los extractos más representativos para el presente documento, elegidos con base en la Tabla 1, sobre categorías y dimensiones de las trayectorias laborales. Se resalta lo siguiente:

Inserción a la vida laboral

a) El tiempo de inserción laboral

Para ingresar al mercado laboral, la mayoría de los egresados entrevistados tuvieron éxito en la inserción laboral, es decir, su incorporación a la oferta laboral fue casi inmediata, lo anterior, se puede identificar a partir de los siguientes fragmentos:

“Estuve haciendo mis prácticas profesionales ahí en el regional, más o menos ultimadamente un año, pues tuve muy buena comunicación con la jefa de Trabajo Social y pues les gustó mucho lo que hice en ese tiempo que estuve ahí y posteriormente se abrió una vacante y me dieron la oportunidad de estar ahí y unirme al equipo de trabajo social. Actualmente estoy ejerciendo mi carrera como trabajadora social en el hospital regional

de Autlán, nada más que específicamente en el programa de cáncer de la mujer de colposcopia en el regional de Autlán, (E13).

“Incluso inicié a trabajar desde que estaba dando ya el servicio en el último semestre desde el 2015. Inicie en el DIF de aquí de mi municipio, inicie en el 2015, incluso todavía estaba estudiando, estaba dando el servicio social cuando inicie en el Dif y actualmente estoy trabajando en la secretaría sustantiva entre mujeres y hombres que está aquí mismo en el municipio, pero trabajo para la secretaria” (E14).

“Cuando yo estuve estudiando la carrera, trabajé en dos empresas que se dedicaban a hacer reclutamiento y selección y entre su proceso también hacían estudios socioeconómicos y los tenías que aplicar, ir al domicilio y aplicabas todo el proceso de visita domiciliaria, recopilación de datos, tenía que terminar haciendo un diagnóstico al final” (E1).

“Actualmente estoy, apoyando en la coordinación de la maestría en teorías del aprendizaje en el CuValles, y también estoy realizando proyectos en el Ayuntamiento de aquí de Ameca y a su vez también acompañó en algunas veces cuando se me solicita a dar, talleres, conferencias charlas sobre temas de género y diversidad sexual” (E9).

Los fragmentos anteriores permiten dar respuesta a la interrogante sobre: ¿Cuáles son las características de la inserción, reinserción y movilidad laboral a lo largo de la trayectoria laboral de los egresados de las licenciaturas de psicología y trabajo social?

Asimismo, se retoma que la inserción laboral en puestos acordes a su perfil de estos egresados se identifica con claridad como el inicio del vínculo laboral con una unidad económica de su trabajo principal, sin que influya si es trabajador independiente o asalariado, como lo considera el INEGI (2018), en estos fragmentos se puede identificar la incorporación muy rápida a escenarios laborales acordes al perfil de egreso de la Licenciatura en Trabajo Social.

Sin embargo, también se identifica que no para todos es igual, pues hay a quienes se les presenta otra oportunidad laboral un poco diferente a su formación profesional, pero no tan alejada a la misma, tal es el ejemplo del siguiente fragmento.

“Yo ahorita no ejerzo como trabajo social, estoy trabajando como maestra. Cuando salgo yo estaba con el dilema de si me quedaba allá en Ameca, oh si me regresaba, lamentablemente aquí en mascota, pues muchos ya le dicen ciudad, pero para mí todavía no están acostumbrados a decirles Ciudad. entonces lamentablemente es un pueblo donde es muy pequeño y pues el área de trabajo social ya está ocupada” (E2).

b) medio para obtener el empleo

Para incorporarse al mercado laboral los medios fueron diversos, algunos por medio de redes secundarias, y otros por medio de su esfuerzo, ya que se encontraban realizando sus prácticas profesionales de manera satisfactoria y les ofrecieron el puesto, aunque cabe mencionar que las redes secundarias permitieron que como egresado se brinde la oportunidad de adquirir conocimientos y experiencia para ascender a puestos laborales que se desea tener:

“Fíjate que por una maestra de CUValles, una maestra, ella nos dio el contacto de que estaban solicitando TS entonces yo pasé mi CV y ya se comunicaron conmigo. Hace 2 años que yo ya tengo aquí, pero, estoy por contrataciones de 1 año ese es el único detalle pues de que no estamos dentro del IMSS como tal, estamos por periodos de 1 año nada más, nos recontratan por así decirlo, pero somos contratados por tiempo determinado vaya, no estamos haciendo antigüedad ni estamos dentro del IMSS como tal” (E12).

“Fue cuando estaba en el servicio, te hablo primero del DIF, para ingresar solamente vi una publicación que se solicitaba trabajadora social de la región y pues yo ya estaba por salir, yo fui” (E14).

“Lo conseguí por medio de mi servicio, y por eso estoy ahí, si me ayudó el haber hecho el servicio social y que me dieran ese empleo, de ahí fue de donde lo tomé” (E2).

“Un conocido mío trabajaba en la DERSE en las oficinas de secretaría y le pregunté que, si sabía de una escuela para solamente dar mis prácticas, entonces me dijo que sí sabía de algo me avisaba y en eso pues yo mandé mi currículum para mis prácticas y me dice: oye, se abrió la vacante para una de trabajo social, ¿te interesa? Y yo: pues sí, si me interesa, no tengo experiencia ni nada, pero si, si me interesa y pues ya, así entré” (E7).

Con los fragmentos anteriores, se puede analizar, que generalmente el medio para obtener el empleo fue por fuentes secundarias, a través de conocidos o por inserción previa para la realización del servicio social o prácticas en algunas ocasiones, sin embargo, este punto es importante, porque al invitarles a laborar, significa que sus jefes han visto previamente su desempeño profesional, considerando entonces, que cumple con el perfil ideal para ocupar ese puesto. Sin embargo, también se puede corroborar que las recomendaciones familiares, aún son una práctica recurrente, así como el uso de algunas plataformas a través de las TIC, aquí algunos ejemplos:

“Por parte de mi papá” (E10).

“Por la plataforma de Index” (E3).

Por lo tanto, a partir de los fragmentos analizados, es posible dar respuesta a la interrogante: ¿cuáles son las características de la inserción, reinserción y movilidad laboral a lo largo de la trayectoria laboral de las y los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social? Asimismo, se identifica la diversidad y heterogeneidad de los mecanismos mediante los cuales los egresados acceden al empleo, lo que permite afirmar que los procesos de inserción y movilidad laboral se sustentan principalmente en el uso de redes sociales, tales como amistades, familiares y docentes, las cuales funcionan como mediadoras clave en el acceso y tránsito por el mercado de trabajo (Brand et al., 2019; Zegarra Portillo, 2018).

Condiciones laborales

Tipo de contrato: La mayoría de las entrevistadas obtuvo un contrato por tiempo determinado (anual o por periodos), acorde a la definición de contrato temporal de la ENOE (INEGI, 2018). La inseguridad laboral (incertidumbre en la renovación) generó conflicto emocional y preocupación

entre los egresados. Solo una minoría tenía un contrato por tiempo indefinido (E5). Los autores concluyen que la incertidumbre laboral es un tema estructural que afecta a las profesiones.

Dos tipos de contrato que define la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) son la base, planta o por tiempo indefinido el cual es un convenio escrito firmado por el trabajador y la unidad económica de duración indeterminada, por el cual ha sido contratado como trabajador regular de ésta y donde se establecen los derechos y obligaciones que rigen su relación laboral.

Acorde con lo que menciona la ENOE, una entrevistada obtiene un contrato que ejecuta tareas generales de dirección y se relaciona con trabajos personales del jefe de la institución con un contrato indeterminado. Lo anterior, se puede constatar con el siguiente fragmento:

“Aquí el colegio donde estoy, hace un contrato por año, porque así lo maneja la institución y no puede ser definitivo ahí en el colegio porque a veces las maestras no dan lo que tienen que hacer, entonces si tu en ese año tuviste problemas con papas, entonces ellas lo toman así para poder ver. Como es privado, no les dan las mismas prestaciones como es en lo público, si me pueden por parte de la escuela, ellos lo manejan así, si me pueden hacer una prestación, pero siempre y cuando tu hables con la directora y se llegue con la contadora a un acuerdo, pero así fijo, no lo tienen” (E2).

“Este trabajo era por contratos anuales y una vez que llegaba diciembre te suspendían el contrato y podría pasar alomejor 3, 4 meses para que te lo renovararan o incluso ya ni gracias te decían, tu contrato no se renovaba y pues a ver qué hacías.” (E4).

El otro tipo de contrato es el temporal, que es un convenio firmado por el trabajador y la unidad económica para desarrollar un trabajo específico durante un periodo establecido, en cuyo término se da por concluida la relación laboral (INEGI, 2018).

Mientras tanto, el resto de las entrevistadas obtuvieron un contrato por tiempo determinado en el que se trabaja por periodos anuales, lo anterior se puede confirmar de acuerdo a los siguientes fragmentos:

“Estoy por contrataciones de un año ese es el único detalle pues de que no estamos dentro del IMSS como tal, estamos por periodos de 1 año nada más, nos recontractan por así decirlo, pero somos contratados por tiempo determinado vaya, no estamos haciendo antigüedad ni estamos dentro del IMSS como tal.” (E3).

“Este trabajo era por contratos anuales y una vez que llegaba diciembre te suspendían el contrato y podría pasar a lo mejor 3, 4 meses para que te lo renovararan o incluso ya ni gracias te decían, tu contrato no se renovaba y pues a ver qué hacías.” (E1).

“Yo tengo contrato por tiempo indefinido” (E5).

El tema de la inseguridad laboral, crea conflicto emocional y preocupación entre los egresados que no cuentan con un nombramiento o contrato indefinido, por ejemplo, aquí se puede identificar que así como hay quienes se encuentran seguros, hay otros que no lo están.

“Son contratos anuales, fíjate que esa es la parte que a mí me estresa.” (E4).

Este tema de las condiciones laborales, no son iguales para todos, hay quienes sí tienen segura su contratación como se aprecia en los siguientes fragmentos, sin embargo para otros, es un tema de incertidumbre laboral, lo que es preocupante a nivel general, pues no todas las profesiones tienen la certeza laboral, es decir, es un tema estructural, ya que no se tienen las condiciones ni políticas públicas en el país para brindar una estabilidad laboral a las filas de profesionistas que egresan semestre tras semestre.

Movilidad laboral

Hualde (2001) también explica las lógicas de movilidad en tres vertientes. La movilidad del empleo que va del desempleo, al empleo precario y de este último al empleo estable.

Las formas de movilidad las expone Hualde (2001) como externas e internas. La movilidad externa se refiere a las salidas y entradas en el mercado laboral, así como los cambios de empleador. Sobre este punto, se han rescatado estos fragmentos de los relatos:

“He tenido como tal, 4 empleos. Primero fui regidora, después estuve en el IMSS en el Ayala, después me fui a la Universidad de Guadalajara y pedí una licencia en el IMSS porque no podía estar en los dos trabajos, después se me termina la licencia y regreso al IMSS y estoy en ambos trabajos en el IMSS y en la UDG.” (E11).

“Mi nombramiento dice: TS del DIF, pero a la vez soy la coordinadora de la UAVI, me ingresaron a la procuraduría de niños, niñas y adolescentes y la verdad me gusta mucho mi trabajo. Es una combinación porque en sí, estoy cumpliendo con 3 puestos diferentes. Entonces, cumplo 2 áreas en 3 puestos diferentes.” (E 4).

“Este sería mi cuarto empleo, en el primero estuve laborando por 15 días en temporada de vacaciones en la universidad el último semestre, estuve trabajando en una funeraria de auxiliar de recursos humanos. Mi segundo empleo fue en el puesto de recursos humanos a dos meses de egresar la universidad en una empresa en Tlaquepaque, ahí tenía a cargo a 10 personas, después, entre a trabajar a mi interior trabajo que tome el puesto de recursos humanos y en el primer año tuve oportunidad de crecimiento de subir a un puesto durante 6 meses como jefa de recursos humanos, ahí estuve trabajando durante 2 años, que fue cuando se me llegó esta oportunidad y me cambie de empleo” (E5).

“Estuve en atención a estudiantes del CuValles, posteriormente estuve en el IMAJ de Tepatitlán, apoyando en unos proyectos, posteriormente estuve indirectamente en proyectos en el DIF en Guadalajara y ahorita estoy en la maestría. perdón, fueron cinco, también estuve apoyando en un hospital regional” (E9).

“Trabajé en centros de integración juvenil, trabajé en la empresa de estudios socioeconómicos, después en la de socio laborales que me tuvieron de secretaria, en el instituto mexicano, cuando estuve haciendo prácticas estuve en Tlaquepaque y creo que fueron 4 empleos que me pagaban. Me ascendieron de promotor de planificación familiar a promotor de TS, o sea, en planificación familiar” (E1).

Movilidad externa: Los egresados entrevistados han tenido una movilidad externa extensa después de graduarse, lo que se alinea con la explicación de Hualde (2001). Los relatos muestran cambios constantes de empleador y de funciones, incluso trabajando en múltiples puestos simultáneamente (E11, E4). Esto se debe a la falta de nombramientos o contratos indefinidos, lo que obliga al egresado a buscar un nuevo empleo al terminar su tiempo de contratación.

De acuerdo a lo que Hualde (2011) respalda, a partir de estos fragmentos seleccionados, se puede identificar que los egresados entrevistados, han tenido una movilidad externa un poco extensa después de graduarse, pues para algunas no fue fácil integrarse a una ocupación que tuviera relación con la carrera sin antes tener experiencia laboral y además, que les gustara.

En este sentido, se podría decir que, a partir de no contar con los nombramientos o contratos indefinidos, el egresado termina su tiempo de contratación y recurre a la búsqueda de un nuevo empleo.

Trayectoria académica

En el concepto de trayectoria académica se aprecian varios abordajes a partir de diferentes dimensiones. La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en su propuesta de estudios de egresados considera el rubro de trayectoria educativa de los egresados respecto a la duración de los estudios, el rendimiento académico, el tipo de institución en el que se estudia y la disciplina o especialidad (ANUIES, 2003).

Acorde con la ANUIES, los egresados entrevistados refirieron tener bastante interés en seguirse preparando para ser profesionistas más preparados ya sea para realizar su trabajo de una mejor manera o para crecer personalmente. Sin embargo, haciendo un cruce con los resultados cuantitativos, se identifica que la intención se tiene, pero no se llega a la concreción del hecho.

“Cuando hay talleres gratuitos trato de tomar todos y cuando hay alguno de paga pues lo hago porque en verdad me gusta seguir estudiando.” (E1).

“Estudí inglés quede en nivel 8 de 13, ahorita estoy tomando un curso de manejo de emociones, y un diplomado” (E3).

“No, ahorita todavía no, si voy a hacer el trámite para la maestría, pero yo creo que más adelante” (E7).

Los egresados expresaron interés en seguirse preparando, tomando talleres gratuitos o de paga (E1, E3). Algunos mostraron intención de realizar el trámite para una maestría más adelante (E7). Para quienes ya lo concluyeron, lo refieren con satisfacción (E11, E4). Los obstáculos para seguir un posgrado son la falta del título o el desinterés momentáneo.

Sin embargo, para quienes han concluido su posgrado, lo han referido con mucho gusto y orgullosos de su logro, teniendo el interés de seguirse preparando para perfeccionar más su perfil profesional.

“Soy maestra en políticas públicas” (E11).

“Constantemente pago diplomado, talleres, en sí, lo que yo tengo de ingreso es para seguirme preparando y es muy poco y quizá se deba a lo que ya te comentaba que la gente no ve la profesión como lo que realmente es. Ahorita voy a ver cómo le voy a hacer para pagar el título, pero voy a comenzar el doctorado entonces va a ser como seguir invirtiendo.” (E4).

Al respecto, con estos fragmentos, se da respuesta a la interrogante sobre: ¿Cuál ha sido la trayectoria académica de los egresados de la licenciatura en Trabajo Social posterior al egreso?, considerando que, no ha sido de manera general el interés por seguir un posgrado, encontrando algunos obstáculos como lo es la falta del título o el desinterés por el momento.

Conclusiones

El tema sobre trayectorias laborales, es bastante amplio, existen varios elementos que convergen desde la formación profesional hasta la inserción e inmersión laboral. Aún hay mucho más que analizar en torno a las mismas, pero para muestra basta un botón.

La combinación previa de trabajo y estudio, puede provocar la ausencia de interés en la inserción laboral de acuerdo a su perfil profesional, ya sea por la comodidad o por la dificultad que se presenta en la región de la poca contratación de egresados para puestos de Trabajo Social. La falta de la culminación del proceso de titulación y el título de Trabajo Social, limita las oportunidades laborales en la región de los valles, obteniendo así un rezago en algunos egresados.

El poco interés por estudiar un posgrado se manifiesta en la mayoría de los egresados, pues al no contar con su título de manera pronta, hace que no tenga la visión de querer realizar algún estudio posterior.

Los resultados de tu investigación (\$3,600 a \$7,000 MXN en puestos operativos) reflejan que, a pesar de la formación profesional, una parte significativa de los egresados de Trabajo Social se encuentra en el rango salarial inferior del mercado, lo que confirma la tendencia a la precarización discutida en tu marco teórico.

Las condiciones socioeconómicas de la región obligan a incorporarse y permanecer en algunos puestos de trabajo diversos a los del perfil del Trabajo Social, limpiando así el desempeño profesional acorde a lo estudiado durante cuatro años.

Es importante reforzar las funciones del Trabajo Social para que se desarrollen las competencias laborales que marca el perfil de egreso de la Licenciatura en Trabajo Social de la mejor manera, ya que lo anterior permitirá brindar más oportunidades laborales a los egresados.

Es importante tomar en cuenta, la diversidad de funciones que se realizan en los escenarios laborales y nutrir de conocimientos a las nuevas generaciones que se están formando, porque los mercados laborales cada vez más requieren del Trabajo Social nuevas formas de intervención social.

Existe la necesidad urgente de la Actualización Curricular ya que en la realidad laboral se demuestra que los mercados cambian más rápido que los planes de estudio. El hecho de que muchos egresados trabajen en áreas no afines por necesidad, obliga a la universidad a una

evaluación curricular periódica. Es fundamental que el programa fortalezca la vinculación con el sector empleador para integrar las nuevas demandas de intervención social y garantizar la calidad de la formación.

La evaluación curricular representa una arista de todas las que corresponde a los estudios de trayectorias laborales, pues en ocasiones, los mercados laborales cambian más rápido que los planes de estudio.

Es fundamental que los egresados de Trabajo Social puedan incorporarse a laborar en su propia región, para que puedan contribuir al desarrollo territorial de la misma, fortaleciendo la vinculación entre la sociedad, el gobierno y la universidad.

Propuestas:

Los estudios de trayectorias laborales deberían realizarse de manera periódica, para poder monitorear las necesidades tanto de los egresados como de los escenarios laborales.

Es importante realizar también estudios sobre la percepción de los empleadores en torno a las competencias profesionales de los egresados que laboran, para poder realizar el análisis del perfil de egreso con más elementos.

La orientación profesional durante la formación profesional, podría ser de gran apoyo a los estudiantes para conocer de manera frecuente las diversas funciones que tienen los Trabajadores Sociales. Este punto sería muy interesante si se realizan conferencias con egresados que se encuentren insertos en los diversos escenarios en la región valles del estado de Jalisco, Méx.

El acompañamiento de tutores durante la carrera, así como por egresados exitosos que son los tutores institucionales, tienen un papel fundamental para brindar motivación a los estudiantes candidatos a egresar, pues podría disminuir la falta de motivación para titularse de manera temprana y comprender más ampliamente todo el abanico de posibilidades que tienen en los diversos escenarios laborales.

Se considera elemental, no esperar tanto tiempo en la realización de la evaluación curricular ya que regularmente se debe hacer al egresar las primeras generaciones, y por ende se propone que se pueda evaluar de manera periódica conforme se va avanzando a lo largo de los ciclos escolares, para que en esas evaluaciones se puedan incorporar la actualización pertinente de los programas de las asignaturas en los planes de estudio. El realizar estudios con los empleadores, permitirá identificar las demandas actuales e ir las incorporando en tiempo real a la formación profesional y no a los años.

Asimismo, se propone monitorear los planes de estudio que a nivel nacional e internacional se llevan a cabo sobre Trabajo Social para conocer cuáles son las competencias laborales que requieren los egresados actualmente y formar ciudadanos planetarios para enfrentarse no sólo a los mercados laborales sino a la vida misma.

Referencias

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2003). *Esquema básico para estudios de egresados*. ANUIES.
- Blanco, M., Sánchez, E., & Tallón, E. (2019). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 329–340. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/60790>
- Boada Reyes, C. S., Arévalo Sabogal, L. D., López Acosta, N., & Roa Mendoza, C. P. (2023). Trabajo social y emprendimiento social: Posibilidades desde la formación. *Revista de la Universidad de La Salle*, 92, 147–167. <https://doi.org/10.19052/ruls.vol1.iss92.8>
- Brand, E., Moreno, L., & Gómez, K. (2019). Transformaciones generadas por la educación superior en la trayectoria de vida de los egresados de psicología de la Seccional Oriente de la Universidad de Antioquia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 11(2), 45–75. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/39695/3/BrandEdinson_2020_Educacion_Superior.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024, 4 de abril). Ley Federal del Trabajo. (Publicada originalmente en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Centro Universitario de los Valles. (2019a). *Informe de actividades 2013–2018*. Universidad de Guadalajara. http://www.valles.udg.mx/sites/default/files/informe2018_2019.pdf
- Centro Universitario de los Valles. (2019b). *Perfil de egreso de la Licenciatura en Trabajo Social*. Universidad de Guadalajara. http://www.web.valles.udg.mx/trabajo_social/perfil_egreso
- Chacón Gironza, L. S., Ladino Mosquera, V. A., Porras Bravo, L., & Marín Valencia, P. E. (2024). *Condiciones laborales del trabajo social: Realidades y retos en el Valle del Cauca*. Editorial Universidad Santiago de Cali.
- De Carvalho, M. (2021). Relaciones y condiciones laborales del trabajador social hoy: La proletarización de la profesión. *Serviço Social & Sociedade*, 142, 508–528. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.255>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (2018). *Cuestionario ampliado. Primer trimestre*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/448>
- Franco, M. (2020). Emprendimiento y trabajo social: Un análisis del estado de la cuestión. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 10(18), 91–115. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v10i18.11994>
- Hualde, A. (2001). *Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: Las ingenieras en la industria maquiladora*. El Colegio de la Frontera Norte.
- Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco. (2023). *Cuadernillos regionales: Región Valles*. <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2023/08/Valles.pdf>
- Jiménez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: Una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1). <https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v11n1/v11n1a1.pdf>
- Kornblit, A. L. (2007). *Metodología de la investigación cualitativa: Modelos y procedimientos de análisis*. Biblos. https://metodos-avanzados.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/216/2014/04/Kornblit_A.pdf

- Lasso-Urbano, C., Moncayo-Quiñonez, S. R., & Coral-Domínguez, A. L. (2023). Estudios sobre las condiciones laborales del trabajo social en América Latina (2000–2021): Aportes al debate profesional. *Eleuthera*, 25(2), 171–188. <https://doi.org/10.17151/eleu.2023.25.2.9>
- López, X., Paradela, L., & Pellegrini, N. (2020). Precarización de la vida y precarización laboral: Debate presente en la colectiva profesional de trabajadores sociales en tiempos de pandemia. *Revista Katálysis*, 23(3), 527–539. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2020.e77469>
- Montiel, M. L., Castillo, J. A., & Ayala, J. L. (2009). Estudio de seguimiento de egresados del Centro Universitario de los Valles. Universidad de Guadalajara. https://www.cuvalles.udg.mx/sites/default/files/seguimiento_egresados_cuvalles.pdf
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 18(42), 71–98. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/1354>
- Pries, L. (2016). Regulación laboral entre neoliberalismo y estatismo: Una propuesta institucional y el ejemplo de la Unión Europea. *Sociología del Trabajo*, 88, 62–86. <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/59684>
- Universidad de Costa Rica. (2023). Actividades profesiográficas de la carrera de Trabajo Social. Facultad de Ciencias Sociales. <https://www.orientacion.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2023/04/TRABAJO-SOCIAL.pdf>
- Zegarra Portillo, R. (2018). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV-Lima Norte* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22534>