

Contradicciones en el Mercado Laboral del Trabajo Social en México: Penalización de Género y el Retorno de la Formación Continua

Por Jorge Alberto Castro Quiñonez, Teresita del Niño Jesús Carrillo Montoya y Samantha Yadira Niebla Moreno

Jorge Alberto Castro Quiñonez. Licenciado en Administración y Finanzas. Maestro en Administración de Recursos Humanos y Doctor en Gestión Educativa. Posdoctorante en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

Teresita del Niño Jesús Carrillo Montoya. Trabajadora Social. Maestra y Doctora en Educación por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Profesora investigadora de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

Samantha Yadira Niebla Moreno. Ingeniera en Electrónica. Maestra y Doctora en Educación por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Doctora en Educación basada en Competencias. Docente de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

Introducción

El Trabajo Social (TS) se ha consolidado como una disciplina científica institucionalizada para intervenir en las manifestaciones de la cuestión social derivadas del modo de producción capitalista (Netto, 2003). Lejos de su origen asistencialista y filantrópico, hoy asume un rol estratégico en el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas públicas y sistemas de bienestar estatal (Castro et al., 2013). En el panorama contemporáneo, esta disciplina exige una alta especialización para gestionar el talento humano, promover la cohesión social e intervenir analíticamente en realidades atravesadas por la desigualdad estructural (Rivera, 2025). Sin embargo, existe una brecha crítica e histórica entre el nivel formativo alcanzado por los profesionales y sus condiciones socioeconómicas y laborales reales (Lasso et al., 2023). Aunque en el contexto mexicano se asume la existencia de un mercado laboral dinámico, los datos demuestran un desconocimiento preciso sobre si la absorción de este gremio se traduce en empleo formal o en condiciones de vulnerabilidad y subempleo precarizado (Data México, 2025).

A partir de los microdatos del ENOE (INEGI, 2026) y de los registros oficiales de la plataforma Data México (2025), este estudio analiza el perfil de habilitación académica y el promedio de escolaridad acumulado del sector para determinar si el mercado actual exige de manera generalizada transiciones hacia programas de posgrado para asegurar la empleabilidad. Este diagnóstico es clave: la literatura especializada sugiere que el capital humano avanzado del gremio no se corresponde con las retribuciones económicas percibidas (Data México, 2025). Evidenciar este deterioro salarial, que Rivera (2025) define como una fractura en la promesa histórica de la educación superior como vehículo de movilidad social ascendente, permite cuantificar el subempleo cualitativo, la informalidad y los esquemas de estricta subordinación técnica y administrativa que limitan la autonomía profesional.

Explicar las raíces de esta precarización formal requiere un análisis sociológico con perspectiva

de género, puesto que el TS constituye una profesión histórica y estructuralmente feminizada (Chacón y Ramírez, 2024). Pese a que diversas fuentes indican que la fuerza laboral nacional está compuesta de manera abrumadora por mujeres (Data México, 2025; INEGI, 2026), persiste un vacío en la medición precisa de esta segregación ocupacional en contextos regionales específicos. Cuantificar estadísticamente este rasgo demográfico devela la penalización económica directamente vinculada a la devaluación sistémica del trabajo de cuidado o *care work* (Lorente, 2004).

Bajo las lógicas de las estructuras patriarcales y capitalistas, las competencias analíticas, relacionales y de intervención social suelen naturalizarse como atributos innatos de la feminidad, lo que invisibiliza el rigor científico y el esfuerzo técnico que demanda la profesión (Gálvez et al., 2021). Esta desvalorización simbólica legitima en el mercado condiciones de explotación, tales como las profundas brechas salariales de género, el estancamiento en "pisos pegajosos" y la consolidación de "techos de cristal" que excluyen sistemáticamente a las mujeres de los puestos directivos y de toma de decisiones (Chacón y Ramírez, 2024; Lorente, 2004).

Esta vulnerabilidad sociolaboral se agudiza bajo el modelo económico neoliberal, el cual ha impulsado de manera agresiva la flexibilización, la tercerización y el adelgazamiento de los servicios sociales del Estado (Lasso et al., 2023). Este reordenamiento macroeconómico desgastó progresivamente las conquistas laborales clásicas y las sustituyó por contratos temporales de prestación de servicios sin seguridad social, lo que provoca sobrecarga de funciones y la necesidad del multiempleo para garantizar la subsistencia (Rivera, 2025).

El TS se halla así inmerso en una tensión constante: por un lado, se le exige intervenir institucionalmente para mitigar las crisis generadas por la exclusión social; por el otro, sus propios agentes profesionales padecen la misma precariedad, inestabilidad e indefensión que intentan combatir en sus poblaciones usuarias (Chacón y Ramírez, 2024). Abordar este problema exige superar las miradas disciplinares propias para articular un análisis macro-micro que visibilice cómo el género, la mercantilización del bienestar y la desregulación del mercado de trabajo determinan material y subjetivamente el ejercicio profesional contemporáneo (Lasso et al., 2023; Netto, 2003).

Marco teórico

1. Penalización por feminización y devaluación del care work

Para Fraga (2019), el trabajo de cuidados -tanto remunerado como no remunerado- constituye un pilar estructural para el sostenimiento de la vida, el bienestar humano y la reproducción de la economía global. Sin embargo, la organización social predominante delega esta función de manera asimétrica en las familias y, de forma casi exclusiva, en las mujeres, en un fenómeno conceptualizado como la familiarización y la feminización del cuidado (Orozco y González, 2021). Esta división sexual del trabajo ha engendrado devaluación de estas labores e impone una penalización económica, social y laboral sobre las mujeres que las ejercen (Ortega, 2019).

Para Montaña (2025), históricamente los roles y estereotipos de género han confinado a las mujeres al ámbito doméstico y han naturalizado su responsabilidad sobre la reproducción social. En el trabajo remunerado, como ocurre en la enfermería, esta feminización se ha reforzado institucionalmente mediante la falsa atribución de dotes naturales femeninas, vinculadas al amor, la vocación, el servicio y la abnegación. En consecuencia, según Ortega (2019), el care work remunerado se percibe socialmente como

una mera extensión de las tareas del hogar, lo que desdibuja su carácter de profesión técnica y justifica tanto su desvalorización económica como la sistemática falta de reconocimiento sociolaboral y de derechos.

A pesar de su invisibilidad macroeconómica, el trabajo de cuidados no remunerado representa un subsidio significativo para la sociedad; en México, su valor económico equivale al 24 % del Producto Interno Bruto (PIB) y supera incluso las aportaciones de la industria manufacturera y del comercio (Orozco y González, 2021).

En el mercado laboral formal, la concentración de mujeres en el sector de los cuidados genera una penalización salarial del cuidado, evidenciada en salarios promedio significativamente más bajos que los de sectores no feminizados, con independencia de los niveles de cualificación (OMS, 2022). Adicionalmente, las trabajadoras enfrentan la brecha de la maternidad, una penalización que afecta sus ingresos, sus trayectorias de promoción y su participación laboral frente a las mujeres sin hijos y a los hombres (OIT, 2022). Desde la teoría neoclásica patriarcal, la precariedad se consolida al asumir a las mujeres como una fuerza de trabajo secundaria dispuesta a percibir menores ingresos bajo el supuesto de que no son las proveedoras principales de sus hogares (Ortega, 2019).

La desigual distribución de las labores de cuidado impone a las mujeres una carga desproporcionada que con frecuencia se traduce en una doble o triple jornada de trabajo (Pacheco y Flórez, 2019). En México, las mujeres dedican el 63% de su tiempo a actividades no remuneradas y aportan casi tres veces más valor económico que los hombres en las labores del hogar y de cuidados (Montaño, 2025).

Esta sobrecarga opera como una barrera estructural que empuja a las mujeres a aceptar empleos a tiempo parcial, flexibles o en la economía informal para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (OIT, 2022). El resultado directo es la exclusión y la desprotección social, que las priva de oportunidades de formación, de derechos plenos a la salud, del acceso a sistemas de pensiones dignos en la vejez e, incluso, limita su participación política y su tiempo de ocio (Orozco y González, 2021).

Para Fraga (2019) es importante el analizar esta penalización desde una perspectiva interseccional, pues la vulnerabilidad se agudiza drásticamente para las mujeres en situación de pobreza, pertenecientes a pueblos indígenas o en condición de migrantes. Con frecuencia son ellas quienes asumen el trabajo de cuidados remunerado en hogares de estratos socioeconómicos más altos, bajo condiciones de extrema precariedad, informalidad y discriminación, y conforman cadenas globales y locales de cuidado que reproducen la desigualdad de clase y raza (Fraga, 2019; Montaño, 2025).

2. Contradicción de la formalización sin suficiencia

La contradicción de la formalización sin suficiencia describe un fenómeno contemporáneo en el que la obtención de un estatus legal o formal de empleo, como contar con un contrato, no se traduce necesariamente en un trabajo decente, en ingresos adecuados ni en una protección social efectiva. Lejos de representar la superación de la precariedad, en muchos contextos latinoamericanos las propias relaciones laborales formales han mutado para incorporar altos niveles de inestabilidad y vulnerabilidad.

En el marco de la flexibilización y la globalización económica, Santillán et al. (2024)

comentan que la formalidad ha dejado de ser sinónimo de seguridad. La precarización laboral engloba actualmente múltiples factores que caracterizan la insuficiencia de garantías dentro del propio trabajo asalariado y se refleja en una profunda inestabilidad sobre el presente y el futuro de la persona trabajadora. Las empresas han adoptado de forma creciente empleos atípicos que se distancian de las modalidades de tiempo completo e indefinido para dar paso a la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y los contratos intermitentes o cero horas (Abramo, 2021).

Estas modalidades, aunque formales en el papel, intensifican la inseguridad en los ingresos y dejan a las personas trabajadoras con una insuficiencia de horas y con remuneraciones que no logran cubrir sus necesidades básicas (Abramo, 2021). La desregulación laboral adoptada para disminuir costos ha mermado el poder de negociación de los trabajadores y los ha colocado en una situación constante de indefensión, pese a pertenecer técnicamente a la economía formal (Pizarro, 2001).

Para Varela (2025) otra manifestación directa de esta contradicción es el abuso de figuras jurídicas para enmascarar la dependencia laboral. Un ejemplo claro es el falso autónomo, esquema mediante el cual las organizaciones exigen a sus trabajadores que se declaren como independientes (asimilables al salario) para librarse de las cargas sociales y laborales que la ley impone. Al operar bajo esta fachada de formalidad, la persona arrienda su trabajo en peores condiciones, carece de autonomía real para decidir sobre sus proyectos o precios y no está protegida por contratos colectivos, lo que precariza profundamente su calidad de vida.

El surgimiento de la economía de plataformas (gig economy) ha profundizado el problema. Las personas trabajadoras de aplicaciones (repartidores y conductores) suelen integrarse a la formalidad mediante sistemas simplificados, como el monotributo en Argentina o el microemprendedor individual en Brasil (Abramo, 2021). Sin embargo, este tipo de formalización no garantiza la suficiencia económica ni el bienestar, pues enfrentan largas jornadas no remuneradas (tiempos de espera), ingresos inestables y exclusión de las redes de seguridad social, como el seguro de desempleo o contra accidentes laborales.

Los especialistas advierten que, si las medidas de formalización basadas en regímenes especiales no transitan gradualmente hacia los esquemas generales de seguridad social, el resultado será una institucionalización de la precariedad y una segmentación permanente de los derechos laborales (Abramo, 2021).

Esta contradicción también alcanza a la población altamente calificada y destruye la promesa del capital humano. Santillán et al. (2024) señalan que las personas jóvenes que logran concluir estudios universitarios e insertarse como asalariadas formales experimentan con frecuencia lo que se denomina insuficiencia salarial, indicador de que reciben ingresos muy bajos, por ejemplo, menos de 1.5 salarios mínimos al mes. Los datos demuestran que una alta proporción de estos jóvenes, pese a su educación y a su estatus asalariado formal, sigue atrapada en la precariedad alta, con jornadas excesivas y sin prestaciones de ley completas.

Según Pizarro (2001) a nivel macroeconómico, esto refleja una heterogeneidad productiva en la que incluso los sectores formales de la economía no siempre generan empleos de alta calidad, lo que limita la distribución equitativa de las ganancias de productividad.

3. Credencialización frente al retorno de la inversión educativa

Para Barceinas (2001), la Teoría del Capital Humano (TCH), desarrollada por autores como Theodore Schultz, Gary Becker y Jacob Mincer, postula que los individuos con mayor nivel educativo y experiencia obtienen salarios más altos porque la educación incrementa directamente su productividad. Desde esta perspectiva, Soria (2013) señala que la educación no es un gasto de consumo, sino una inversión de la cual se espera recuperar los costos a través de un flujo de beneficios futuros. La medición de esta rentabilidad se realiza mediante la tasa de retorno, que evalúa el aumento de los ingresos por cada año adicional de estudio frente a los costos de la formación (Soria, 2013). En este modelo, el crecimiento del conocimiento científico y técnico incorporado en las personas es el motor del progreso económico, tanto individual como nacional (Guerrero, 2020).

Frente a la visión optimista de la TCH surge una fuerte crítica conocida como credencialismo o hipótesis de señalización, impulsada por teóricos como Arrow, Spence y Stiglitz. Según Barceinas (2001), esta postura argumenta que el mayor pago que reciben las personas educadas no refleja una mayor productividad real, sino que la educación actúa como un filtro o señal para los empleadores.

Según el modelo de selección de Arrow, las empresas utilizan los niveles educativos (credenciales) como sustitutos para prever la productividad y discriminar estadísticamente a los postulantes, e identifican a aquellos a quienes se atribuye una habilidad o disciplina natural superior (Soria, 2013). Esta dinámica da lugar a los denominados efectos sheepskin (efecto diploma), bajo los cuales los salarios de una persona crecen más rápido por el simple hecho de obtener un certificado o título, con independencia de los conocimientos adquiridos (Barceinas, 2001). Si esta hipótesis fuera absoluta, el sistema educativo carecería de valor social productivo real y funcionaría únicamente como un costoso esquema de asignación de puestos de trabajo.

Al contrastar la credencialización y el retorno de la inversión en el contexto de México, la evidencia presenta matices complejos que combinan ambas teorías con los problemas estructurales del país.

Los estudios econométricos aplicados a los salarios en México tienden a rechazar la versión fuerte de la señalización o el credencialismo puro. Los datos muestran que los ingresos de los trabajadores aumentan de forma consistente con los años efectivos de estudio, y no mediante saltos exclusivos en los años en que se obtiene un título. Esto confirma que, en términos matemáticos, la educación sí representa una inversión rentable a nivel privado y social en México (Barceinas, 2001).

A pesar del retorno comprobable, la expansión educativa en México ha topado con un mercado laboral incapaz de absorber la mano de obra calificada. Ante la generalización de la educación, el credencialismo se manifiesta de otra forma: los individuos sobrecalificados compiten masivamente por puestos que antes ocupaban personas con menor escolaridad. Bajo la teoría de las colas, la educación se convierte en un gasto defensivo; es decir, las personas obtienen credenciales solo para mantener su posición en la fila de oportunidades de empleo a un salario fijo, no para incrementar sus ganancias (Soria, 2013).

Para Guerrero (2020), la visión económica asume ingresos proporcionales a la escolaridad, pero en México se observa el surgimiento del lumpen profesional, una categoría de egresados que invirtieron en su educación bajo la ilusión de un ascenso social,

pero que en la realidad enfrentan subempleo, desempleo y salarios precarios. El propio Gary Becker advirtió sobre los peligros de centrarse únicamente en la escolarización (credencialismo) e ignorar el valor de la capacitación y las habilidades adquiridas directamente en el mundo laboral (Guerrero, 2020).

4. Movilidad social intergeneracional y resiliencia estudiantil

Para Solís (2018) la movilidad social intergeneracional es un fenómeno multidimensional que evalúa en qué medida las condiciones de origen de una persona determinan sus logros y destinos en la edad adulta. El acceso a la educación superior suele considerarse el principal vehículo para ascender en la escala social y económica; sin embargo, en un entorno caracterizado por la desigualdad estructural, los estudiantes enfrentan múltiples estresores que ponen a prueba su capacidad de adaptación (Flanagan et al., 2023). En este contexto, Rodríguez y Cotonieto (2022) señalan que la resiliencia estudiantil se erige como una competencia vital para la permanencia y el éxito escolar.

Rodríguez (2020) señala que en las últimas décadas México ha experimentado una expansión en la cobertura educativa que se ha traducido en altas tasas absolutas de movilidad educativa ascendente. No obstante, este panorama cuantitativamente positivo encubre una fuerte desigualdad de oportunidades (De la Torre, 2020).

El origen socioeconómico de los individuos determina significativamente su trayectoria. Por ejemplo, De la Torre (2020) señala que la herencia educativa tiene gran peso: el 36.2 % de los hijos cuyos padres tuvieron el menor nivel de escolaridad permanece en ese mismo estrato de desventaja. Peor aún, Rodríguez (2020) advierte que, si bien las barreras han disminuido en la base de la pirámide educativa, el efecto del origen familiar se ha incrementado como barrera de acceso a la educación media superior y superior en las cohortes más jóvenes, lo que afecta marcadamente las posibilidades de una movilidad de larga distancia.

A estas inequidades se añade lo que Solís (2018) denomina la desarticulación de las dimensiones de la movilidad: que una persona logre una movilidad educativa u ocupacional ascendente no garantiza una mejora en su posición económica, y a menudo se presenta una movilidad devaluada y precarizada en los mercados laborales (Solís, 2018). Grupos como las mujeres que trabajan y son madres durante su formación superior (por ejemplo, las egresadas de escuelas normales y pedagógicas) experimentan una acumulación de desventajas y enfrentan un mercado segmentado que restringe sus beneficios económicos y agudiza su precariedad, lo que limita la movilidad a pesar del título universitario (Mejía et al., 2023).

Frente a estas barreras sistémicas, los jóvenes que logran acceder a los estudios superiores enfrentan altas demandas académicas e institucionales. Un grupo especialmente vulnerable es el de los Estudiantes de Primera Generación (EPG), definidos como los primeros en su familia en ingresar a la universidad (Flanagan et al., 2023). El EPG se inserta en un nivel terciario que históricamente fue diseñado para clases con mayor capital sociocultural, lo que provoca con frecuencia un choque sociocultural e identitario al confrontarse su origen con la cultura académica dominante. En general, posee menor información sobre los procesos educativos, proviene de escuelas de menor calidad y se ve obligado a trabajar (Flanagan et al., 2023).

Para lidiar con el entorno estresante y las barreras, la resiliencia se vuelve el principal factor protector. Se define como el potencial humano para desarrollarse de manera sana frente a las adversidades (Rodríguez y Cotonieto, 2022). En un estudio realizado con estudiantes universitarios mexicanos de nuevo ingreso, Rodríguez y Cotonieto (2022) hallaron que el 67.9 % presentaba estrés académico de moderado a severo; no obstante, revelaron también que el 70.2 % de los alumnos contaba con niveles altos de resiliencia para hacer frente a esas demandas.

El fortalecimiento de esta resiliencia está fuertemente cruzado por variables sociodemográficas: las mujeres suelen reportar un mayor nivel de fortaleza y apoyo social frente al estrés (Rodríguez y Cotonieto, 2022). Para los EPG, teorías como la de la riqueza cultural comunitaria sugieren que los conocimientos, el apoyo familiar y las aspiraciones provenientes de sus hogares marginados actúan como capitales que nutren su resiliencia para navegar y resistir las adversidades (Flanagan et al., 2023).

Metodología

1. Diseño y enfoque de la investigación

El soporte empírico y conceptual de esta investigación se estructuró bajo un diseño documental con enfoque de análisis de contenido cualitativo-cuantitativo e inferencia descriptiva sistémica. Desde la teoría de la metodología de la investigación, este marco no constituye una recopilación bibliográfica pasiva, sino un procedimiento sistemático de aproximación exógena que conjuga perspectivas objetivas y subjetivas para capturar la complejidad de un fenómeno situado en su contexto macro-micro (Sánchez, 2019). El estudio se define como una investigación de tipo no experimental, retrospectiva y transversal, dado que no existió manipulación deliberada de las variables y el procesamiento de la información se efectuó en un único momento temporal, a partir de registros ya consolidados (Hernández y Mendoza, 2018).

2. Corpus documental y fuentes secundarias de información

Para garantizar la validez, la representatividad y la exhaustividad técnica del diagnóstico, se recurrió estrictamente a la selección y al examen crítico de fuentes secundarias procedentes de registros oficiales, plataformas institucionales y literatura científica especializada de alta indexación académica (Valles, 2021). El corpus de datos cuantitativos se integró mediante la extracción de microdatos e indicadores de las siguientes fuentes:

- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, registros 2026).
- Plataforma Data México, de la Secretaría de Economía (registros 2025).
- Plataforma de investigación nacional «Mi Trabajo Es Social» (registros 2025).
- Dirección General de Administración Escolar (DGAE) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2023), para el seguimiento de trayectorias académicas y de eficiencia terminal.

Esta base empírica se complementó y contrastó cualitativamente con una revisión sistemática de la literatura y con estudios de caso regionales enfocados en clima laboral, riesgos psicosociales y dinámicas de género en el TS, con lo que se garantizó el principio de exhaustividad técnica que rige la investigación social contemporánea (Krippendorff, 2018).

3. Procedimiento de categorización analítica

El tratamiento del material textual y estadístico se rigió por una técnica de categorización apriorística y emergente, orientada a la reducción de datos mediante la asignación de códigos lingüísticos estructurales (Cisneros, 2020).

El modelado matricial permitió condensar el significado de las fuentes en cuatro grandes dimensiones operacionales:

- Reconfiguración de la especificidad profesional del TS laboral, operacionalizada a través de las variables de autonomía técnica, autoridad cognitiva y transición de roles operativos a estratégicos.
- Condiciones de empleabilidad y subempleo, enfocada en los mecanismos de desajuste ocupacional, sobrecalificación y los límites de la formalidad contractual frente a la insuficiencia del ingreso.
- Factores de inserción y desarrollo profesional, orientada a desentrañar las trayectorias de transiciones laborales, la influencia de las redes profesionales y las capacidades de agencia.
- Profesión feminizada y desigualdades de género, categoría analítica de carácter transversal empleada para visibilizar y explicar las dinámicas de opresión cruzada, las brechas salariales, las dobles jornadas y el «techo de cristal» que atraviesan la disciplina.

4. Técnicas de análisis de datos e inferencia descriptiva

De acuerdo con la naturaleza del enfoque explicativo-secuencial adoptado, el procesamiento de los datos se estructuró en dos niveles metodológicos interdependientes (Creswell y Creswell, 2018). En el componente cuantitativo, los microdatos se procesaron para obtener frecuencias acumuladas, medias descriptivas y distribuciones porcentuales de las variables críticas (años de escolaridad, tabuladores salariales por sector industrial y prevalencia de horas extra no remuneradas), lo que permitió trazar una línea base rigurosa y generalizable del mercado de trabajo. En el componente cualitativo, se aplicó un análisis de contenido temático y discursivo orientado a identificar núcleos de sentido, representaciones simbólicas y discursos emergentes ocultos en la literatura y en los informes técnicos (Valles, 2021).

La triangulación metodológica fungió como dispositivo analítico central (Flick, 2018). Mediante esta técnica se realizaron inferencias estadísticas y analíticas de nivel macro-micro, al cruzar las variables cuantitativas de ocupación e ingresos con las categorías cualitativas de dominación patriarcal-capitalista derivadas de la división sexual del trabajo. Este ejercicio de inferencia sistémica permitió deducir las causas estructurales de la

penalización por feminización y transformar el dato aislado en un cuerpo de resultados cohesivo, crítico y situado, capaz de explicar las tensiones identitarias y materiales que enfrenta la profesión en el noroeste de México.

Resultados

1. Estructura del mercado y formalidad laboral

En este apartado se caracteriza la estructura del mercado de trabajo y la calidad del empleo del TS mediante el análisis de tres dimensiones complementarias: las condiciones de jornada y formalidad contractual, la concentración de la fuerza laboral por industria y su remuneración y la posición en la ocupación. El propósito es determinar si la alta inserción formal del gremio se traduce en condiciones laborales estables y suficientes, o si convive con señales de precariedad como el pluriempleo y la dependencia de la contratación subordinada.

Tabla 1

Condiciones laborales y nivel de formalidad

Métrica / Variable	Valor Reportado	Detalles	Fuentes
Horas semanales trabajadas	34.9 - 36.7 horas	Promedio de jornada laboral controlada para la disciplina.	Data México (2025); Mi Trabajo Es Social (2025).
Días laborables por semana	4.59 - 4.64 días	Promedio de días efectivos trabajados.	Data México (2025); Mi Trabajo Es Social (2025).
Tasa de informalidad laboral TS	7.25% - 8.25%	Niveles muy bajos comparados con la media nacional, por inserción en sector público.	Data México (2025); Mi Trabajo Es Social (2025).
Pluriempleo (Segundo trabajo)	3.13% - 8.14%	Profesionales que reportan requerir un ingreso adicional.	Data México (2025); Mi Trabajo Es Social (2025).
Tasa de desocupación (Ámbito general)	2.9% a 4.7%	Índice de profesionales sin empleo activo según diferentes registros.	INEGI, ENOE (2026).

La tabla 1 examina la calidad del empleo y la estabilidad contractual. A diferencia de otras áreas de las ciencias sociales, el TS presenta una tasa de informalidad notablemente baja (entre 7.25 % y 8.25 %), explicada principalmente por la alta absorción de estos profesionales en el sector público y de la salud. No obstante, el reporte de pluriempleo sugiere que, aunque el trabajo es formal, los ingresos base suelen ser insuficientes para cubrir las necesidades económicas de una fracción de la población ocupada.

Tabla 2

Concentración por industrias y remuneración sectorial

Industria / Sector	Nivel de Ocupación	Salario Mensual Promedio	Fuentes
Hospitales Psiquiátricos y Adicciones	31.2% - 45.4%	Principal polo de contratación a nivel nacional (Salario del tabulador de salud).	Data México (2025).
Escuelas de Educación Técnica Superior	13.9% - 25.1%	\$10,100	Data México (2025).
Hospitales Generales	7.88%	Tercer rubro de empleabilidad (Salario del tabulador de salud).	Data México (2025).
Consultorios Médicos / Dentales	Minoritario	\$10,800 - \$24,000	Data México (2025).
Impartición de Justicia y Seguridad	Minoritario	\$11,600	Data México (2025).
Suministro de Gas Natural por ductos	Minoritario	\$15,000	Data México (2025).

La tabla 2 muestra la distribución sectorial la cual permite comprender el impacto de la profesión en la estructura social. El sector de la salud mental y las adicciones aparece como el principal empleador y concentra hasta el 45.4 % de la fuerza laboral. Es relevante notar

que los sectores industriales y de suministro de energía, aunque emplean a una minoría, ofrecen los tabuladores salariales más altos (hasta \$15,000) y se alejan de los promedios tradicionales del sector asistencial.

Tabla 3

Posición en la ocupación y contratación

Indicador Laboral	Porcentaje	Descripción	Fuentes
Trabajo subordinado y remunerado	85.7%	Operan bajo las órdenes de un empleador o institución.	INEGI, ENOE (2026); Data México (2025).
Trabajo por cuenta propia	9.8%	Profesionales en ejercicio libre, peritajes o consultoría.	INEGI, ENOE (2026); Data México (2025).
Posición como empleador	3.6%	Generan puestos de trabajo o dirigen despachos sociales.	Data México (2025).
Trabajo no remunerado	0.9%	Voluntariados o prácticas no remuneradas.	Data México (2025).

La tabla 3 clasifica el tipo de relación laboral predominante. El predominio del trabajo subordinado y remunerado (85.7 %) ratifica que el trabajador social opera mayoritariamente bajo estructuras jerárquicas institucionales. La baja representación como empleadores (3.6 %) o trabajadores por cuenta propia (9.8 %) sugiere una cultura profesional aún dependiente de la contratación externa, con un campo fértil para el emprendimiento social y el peritaje independiente.

2. Perfil demográfico, formación e impacto del posgrado

Este segmento examina el capital humano y el perfil sociodemográfico de las y los profesionales, al cruzar los indicadores de escolaridad, posgrado e impacto salarial de la especialización con el perfil de egreso de la generación 2019 de la UNAM. El objetivo es valorar en qué medida la formación académica opera como una vía efectiva de movilidad social ascendente y dimensionar el potencial de mejora que representa la educación continua aún no aprovechada por el gremio.

Tabla 4*Formación académica, matrícula y escolaridad*

Métrica / Variable	Valor Reportado	Detalles	Fuentes
Años de escolaridad promedio	16.3 - 16.4 años	Equivale a nivel de licenciatura concluida y estudios de posgrado.	Data México (2025); Mi Trabajo Es Social (2025).
Matrícula nacional total	20,412 estudiantes	Total de alumnos inscritos en educación superior.	Mi Trabajo Es Social (2025).
Matrícula por sexo	17,472 mujeres / 2,940 Hombres	85.6% de participación femenina en las aulas universitarias.	Mi Trabajo Es Social (2025).
Impacto salarial por posgrado	+88.8% de incremento	Diferencial proyectado por contar con maestría o doctorado.	Data México (2025).
Profesionales con posgrado	2.7%	Índice nacional de titulados que continúan estudios de posgrado.	Data México (2025); Dirección General de Administración Escolar. (UNAM, 2023).

En la tabla 4 se explora la relación entre la preparación académica y el éxito profesional. Con una escolaridad promedio de 16.4 años, los trabajadores sociales poseen una formación de licenciatura completa; sin embargo, solo el 2.7 % cuenta con estudios de posgrado. Este dato contrasta con el impacto salarial del 88.8 % que otorga una especialización o maestría, lo que evidencia un área de oportunidad crítica para la mejora de las condiciones de vida mediante la educación continua.

Tabla 5*Perfil demográfico del egresado (estudio Generación 2019, UNAM)*

Indicador Sociodemográfico	Porcentaje	Detalles	Fuentes
Feminización de la muestra	85.0%	Reafirma el volumen dominante de mujeres en las aulas y el egreso.	Dirección General de Administración Escolar. (UNAM, 2023).
Estado civil (Solteros)	65.0%	Condición de vida predominante en los primeros años de egreso.	Dirección General de Administración Escolar. (UNAM, 2023).
Movilidad social (1ra Generación)	89.7%	Egresados que son los primeros en obtener un título universitario en su familia.	Dirección General de Administración Escolar. (UNAM, 2023).
Eficiencia terminal	79.4%	Concluyeron el plan de estudios de licenciatura en 5 años o menos.	Dirección General de Administración Escolar. (UNAM, 2023).

El estudio de la generación 2019 de la UNAM ofrece una mirada a la movilidad social. El hecho de que casi el 90 % de los egresados sean la primera generación con título universitario en sus familias posiciona al TS como una vía de ascenso social. Además, la alta eficiencia terminal (79.4 %) demuestra un fuerte compromiso estudiantil y una vocación resiliente desde las aulas.

3. Brechas de género, salarios y distribución regional

En este punto se analizan las desigualdades estructurales que atraviesan la profesión a partir de tres ejes: la distribución geográfica y la competitividad salarial por entidad, las brechas de género e ingreso y las condiciones de clima laboral y riesgos psicosociales. El propósito es visibilizar cómo la feminización de la disciplina, la dispersión territorial de las oportunidades y la sobrecarga laboral configuran una penalización material y simbólica sobre quienes ejercen el TS.

Tabla 6*Enfoque regional: liderazgo y concentración geográfica*

Entidad Federativa	Indicador Clave	Valor y Descripción	Fuentes
Baja California Sur	Liderazgo salarial	Percepciones mensuales documentadas entre \$14,800 y \$20,200.	Data México (2025).
Sinaloa	Matrícula de excelencia	1,942 estudiantes activos, ocupando el tercer lugar nacional formativo.	Mi Trabajo Es Social (2025).
Sonora	Fuerza laboral	Concentración laboral clave con 3,760 profesionales y 8.82% de informalidad.	Data México (2025); Mi Trabajo Es Social (2025).
Estado de México	Densidad de ocupación	Alberga la mayor cantidad nacional con cifras entre 4,700 y 8,440 especialistas.	Data México (2025).
Campeche	Remuneración destacada	Segundo mejor salario reportado con \$16,000.	Data México (2025).

El análisis geográfico de la tabla 6 identifica polos de desarrollo y desigualdad. Mientras que el Estado de México lidera en volumen de profesionales debido a su densidad poblacional, entidades como Baja California Sur y Campeche se posicionan como los territorios con mayor competitividad salarial. Este mapa permite a los nuevos egresados identificar zonas de oportunidad estratégica, donde su labor es mejor remunerada o donde la demanda educativa, como en Sinaloa, es más alta.

Tabla 7*Brechas de género e ingreso*

Métrica	Valor Registrado	Impacto y Contexto	Fuentes
Salario Mujeres (TS)	\$7,300 (T3-2024)	Ligera ventaja estadística intradisciplinar en ciertos trimestres.	Mi Trabajo Es Social (2025).
Salario Hombres (TS)	\$6,990 (T3-2024)	Ligera desventaja intradisciplinar.	Mi Trabajo Es Social (2025).
Penalización por feminización	Hasta -15% salarial general	El salario general nacional es históricamente bajo debido a la subvaloración social de disciplinas feminizadas.	Mi Trabajo Es Social (2025).

Este es un análisis necesario sobre la equidad dentro de una profesión feminizada. Los datos muestran una contradicción: aunque las mujeres tienen una ligera ventaja salarial intradisciplinar en ciertos periodos, la disciplina en su conjunto sufre una «penalización por feminización» de hasta el 15 % respecto de otras profesiones. Esto refleja una subvaloración social y económica histórica de las labores de cuidado y atención social en el mercado laboral mexicano.

Tabla 8*Clima laboral, sobrecarga y riesgos psicosociales*

Variable Analizada	Prevalencia / Condición	Consecuencias	Fuentes
Horas extras no remuneradas	33.5% (Noreste)	Refleja prácticas de sobreexplotación normalizadas.	Lasso y Tamez (2026).
Horas extras pagadas con tiempo	27.2% (Noreste)	Compensación ineficiente de la carga extra de trabajo.	Lasso y Tamez (2026).
Acoso laboral y vulnerabilidad	Significativa	Generan insatisfacción laboral profunda en contextos institucionales.	Palma et al. (2025).
Estrés severo y	Creciente	Derivado de la	Caravaca et al. (2022);

Burnout	multiplicidad de funciones y exigencias emocionales.	Palma et al. (2025).
---------	--	----------------------

Este apartado aborda la dimensión humana y los costos invisibles de la intervención social. Se documenta una alta incidencia de horas extra no remuneradas y de estrés severo (burnout), derivados de la elevada carga emocional y de la complejidad de las problemáticas atendidas. Estos indicadores advierten sobre la necesidad urgente de políticas de salud laboral y autocuidado para quienes gestionan el bienestar de los demás.

4. Riesgos psicosociales y condiciones de desgaste en la intervención

Por último, esta parte profundiza en la dimensión técnica y humana del ejercicio profesional mediante el análisis de la frecuencia de uso de las principales competencias laborales. El objetivo es demostrar que el TS constituye una disciplina basada en la comunicación, la gestión de conflictos y la aplicación metodológica y no una mera labor asistencial, así como evidenciar la carga cognitiva y emocional que sustenta su intervención.

Tabla 9
Competencias utilizadas en la intervención

Métrica de Competencia Laboral	Frecuencia de Uso	Detalles	Fuentes
Comunicación verbal y escrita	23%	Es la competencia central en el diagnóstico y gestión.	Cevallos et al. (2024); Chaparro y Urrea (2014).
Trabajo en equipo y conflictos	21%	Fundamental para el clima organizacional.	Cevallos et al. (2024); Chaparro y Urrea (2014).
Aplicación de métodos y técnicas	19%	Uso de la metodología técnica y epistemológica del TS.	Cevallos et al. (2024); Chaparro y Urrea (2014).
Relaciones laborales positivas	56%	Percepción de buen clima en las instituciones evaluadas.	Cevallos et al. (2024).

En la tabla 9 se detallan las habilidades transversales que definen la eficiencia

profesional. La comunicación verbal y escrita, junto con el trabajo en equipo, representa más del 40 % de la actividad diaria. Estos datos validan que el TS no es solo una labor asistencial, sino una disciplina técnica basada en la gestión de conflictos y en la aplicación metodológica para el cambio social.

Discusión

Los hallazgos confirman la hipótesis central de la investigación: el TS mexicano encarna una contradicción estructural donde coexisten una elevada cualificación y una alta formalidad con condiciones materiales precarias. La lectura cruzada de estos datos empíricos con el marco teórico permite explicar dichas tensiones desde una perspectiva macro-micro.

Por un lado, la baja informalidad del gremio (7.25%–8.25%) ilustra la contradicción de la formalización sin suficiencia descrita por Abramo (2021) y Santillán et al. (2024). Si bien la alta absorción en el sector público y de la salud garantiza un marco contractual, esto no se traduce en ingresos dignos. La insuficiencia salarial estructural obliga a multiplicar las jornadas para alcanzar la subsistencia, lo que se evidencia en el noreste del país, donde el pluriempleo y las horas extra no remuneradas alcanzan al 33.5% de los profesionales (Lasso y Tamez, 2026). Bajo este escenario, la formalidad laboral no actúa como un mecanismo de bienestar, sino como un esquema que encubre dinámicas de sobreexplotación.

Esta precariedad material se agudiza por el techo de cristal salarial derivado de la feminización de la carrera. Aunque las mujeres registran una ligera ventaja salarial intradisciplinar en ciertos trimestres, la disciplina en su conjunto sufre una penalización cercana al 15% frente a otras profesiones. Este fenómeno confirma la devaluación sistémica del care work (Lorente, 2004; OMS y OIT, 2022; Ortega, 2019): el mercado no castiga a las mujeres en relación con sus colegas varones dentro del gremio, sino que devalúa a toda la profesión debido a su asociación simbólica con el cuidado, una labor históricamente naturalizada como femenina y subvalorada (Chacón y Ramírez, 2024; Gálvez et al., 2021).

También está el contraste entre la escolaridad promedio (16.4 años) y el bajo acceso al posgrado (2.7%) devela la tensión entre el capital humano y la credencialización. Aunque el hecho de que la especialización eleve los ingresos hasta en un 88.8% respalda la teoría del capital humano en el contexto nacional (Barceinas, 2001), el reducido porcentaje de profesionales con posgrado devela barreras económicas que convierten la formación avanzada en un privilegio. En este mercado segmentado, el grado académico funciona apenas como un filtro defensivo de empleabilidad (Soria, 2013), lo que acentúa el riesgo del subempleo y la consolidación de un lumpen profesional integrado por egresados con altas expectativas atrapados en la precariedad (Guerrero, 2020).

Este panorama nacional adquiere matices específicos al analizar los datos regionales, donde Sinaloa se posiciona como la tercera fuerza nacional en formación de excelencia, con 1,942 estudiantes activos. Este indicador contextualiza el aporte local y resulta estratégico: una entidad con tan alta demanda formativa requiere de políticas públicas que aseguren que dicho capital humano se traduzca en una inserción laboral digna y no en una movilidad devaluada (Solís, 2018). La articulación entre la riqueza formativa regional y un mercado que no recompensa adecuadamente esa inversión constituye, precisamente, el núcleo de las contradicciones documentadas en este estudio.

Conclusiones y recomendaciones

El TS en México se ejerce bajo una contradicción estructural: una profesión altamente cualificada, mayoritariamente femenina y formalmente empleada, pero sometida a una devaluación salarial sistémica, a la sobrecarga laboral y al desgaste psicosocial. La evidencia confirma que la formalidad no equivale a suficiencia económica y que la feminización de la disciplina opera como un mecanismo de penalización que subvalora el trabajo de cuidados.

A partir de los hallazgos de la investigación, se plantean diversas recomendaciones estratégicas encaminadas a transformar el ejercicio profesional. En primer lugar, respecto a las políticas de salud laboral, urge implementar protocolos de prevención del burnout y programas de autocuidado orientados a mitigar el estrés severo y la carga de horas extra no remuneradas que caracterizan al sector.

En el ámbito del financiamiento y acceso al posgrado, es necesario diseñar esquemas de becas y mecanismos de flexibilización curricular para la formación avanzada, lo que permitirá detonar el incremento salarial del 88.8% asociado a la especialización y reducir la brecha entre el capital humano potencial y el efectivamente remunerado. Por otro lado, para lograr la diversificación del ejercicio profesional, resulta clave fomentar modalidades alternativas de inserción, tales como el ejercicio libre de la profesión, la consultoría y el emprendimiento social, disminuyendo con ello la dependencia casi exclusiva del empleo subordinado, que actualmente absorbe al 85.7% del gremio.

En cuanto a las agendas de equidad de género, se deben promover políticas institucionales encaminadas a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados dentro de las organizaciones, revirtiendo de manera directa la penalización económica que afecta a las disciplinas feminizadas. Finalmente, para la optimización del capital regional, es fundamental articular la fortaleza educativa de entidades con alta demanda formativa y de excelencia, como Sinaloa, con estrategias locales de empleo digno, evitando que la inversión en educación superior derive en una movilidad social devaluada.

Referencias

- Abramo, L. (2021). *Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina*. Serie Políticas Sociales N° 240, LC/TS.2021/137). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9332d331-9c59-40c6-be67-18d3a3bcb769/content>
- Barceinas Paredes, F. (2001). *Capital humano y rendimientos de la educación en México* [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. <http://www.tdx.cat/TDX-0514101-152326>
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E. y Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194. <https://www.scielo.org/ar/pdf/interd/v39n1/1668-7027-Interd-39-01-00194.pdf>
- Castro Guzmán, M., Chávez Carapia, J. C. y González Vázquez, S. (Coords.) (2013). *Epistemología y Trabajo Social (Tomos I y II)*. Academia Nacional de Investigación en Trabajo Social; Universidad Nacional Autónoma de México. <https://libros.acanits.org/index.php/acanits/catalog/view/1/1/7>

- Cevallos, L., Racines, M. y Yerovi, L. (2024). Clima laboral del trabajador social en los contextos sociales del Distrito Metropolitano de Quito. Tejedora. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social*, 7(13), 236-247. <https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/648/986>
- Chacón Gironza, L. S. y Ramírez Moncada, N. (2024). *Feminización laboral en las profesionales de Trabajo Social*. En L. S. Chacón Gironza (Ed.), *Condiciones laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca* (pp. 99-124). Universidad Santiago de Cali. <https://doi.org/10.35985/9786287604964.4>
- Cisneros-Puebla, C. A. (2020). *El análisis cualitativo asistido por computadora: teoría e investigación*. Universidad Autónoma Metropolitana. <https://www.scielo.br/j/soc/a/ZfTPsPnZFtbsKtYFkzh3x4R/?lang=es>
- Creswell, J. W., y Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5.^a ed.). SAGE Publications. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Data México (2025). *Especialistas en Trabajo Social: salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral*. Secretaría de Economía, Gobierno de México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/especialistas-en-trabajo-social?employSelector3=workforceOption&quarters3=20251&quarters4=20244&typeJob3=formationOption>
- De la Torre, R. (2020). *Reporte de movilidad social educativa 2020: una mirada a las diferencias regionales*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2020/10/Reporte-de-movilidad-social-educativa-2020.pdf>
- Dirección General de Administración Escolar (2023). *Informe estadístico de los resultados de la encuesta a los egresados: nivel licenciatura en Trabajo Social (Generación 2019)*. Escuela Nacional de Trabajo Social, Universidad Nacional Autónoma de México. https://www.pveaju.unam.mx/encuesta/01/seguimiento_egresados_UNAM/fac_reports19/Reporte-%20Escuela%20Nacional%20de%20Trabajo%20Social.pdf
- Flanagan-Bórquez, A., Rojas-Murphy Tagle, A., Guzmán-Valenzuela, C. y Varas-Aguilera, P. (2023). Análisis crítico del estado de la investigación sobre estudiantes de primera generación en Latinoamérica. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 28(97), 363-390. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v28n97/1405-6666-rmie-28-97-363.pdf>
- Flick, U. (2018). *Managing quality in qualitative research* (2.^a ed.). SAGE Publications. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781526426208_A34526521/preview-9781526426208_A34526521.pdf
- Fraga, C. (2019). *Cuidados y desigualdades en México: una lectura conceptual*. En *Trabajo de cuidados y desigualdad* (pp. 23-64). Oxfam México. https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/doc/Seguimiento/Estudio_Sistemas_Cuidados_I.pdf
- Gálvez Landeros, M., Ramírez Diez, E. M. y Chávez García, M. E. (2021). Mujeres, género y Trabajo Social: posibilidades e imposibilidades en la gestión para el desarrollo en México. *Perspectivas Sociales*, 23(2), 29-52. <https://perspectivassociales.uanl.mx/index.php/pers/article/view/159/91>

- Guerrero Olvera, M. (2020). Teoría y realidad del capital humano en México: alcances y consecuencias de la educación por competencias. RIESED. *Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos*, 2(10), 465-486. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9512130>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <https://artes.upn.edu.co/wp-content/uploads/2024/11/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-Sampieri-Mendoza-2018.pdf>
- Indeed México (2026). Cuánto gana un trabajador social y futuro de esta profesión. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/pago-salario/cuanto-gana-trabajador-social>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2026). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): indicadores de ocupación y empleo*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology (4.ª ed.)*. SAGE Publications. https://www.metodos.work/wp-content/uploads/2020/05/content_analysis-krippendorff-book.pdf
- Lasso-Urbano, C., Moncayo-Quíñonez, S. R. y Coral-Domínguez, A. L. (2023). Estudios sobre las condiciones laborales del Trabajo Social en diferentes países de América Latina entre los años 2000-2021: aportes al debate profesional. *Revista Eleuthera*, 25(2), 171-188. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/eleuthera/article/view/8864/7111>
- Lasso-Urbano, C. y Tamez Valdez, B. M. (2026). Condiciones laborales de profesionales del Trabajo Social de la región noreste de México. *Interacción y Perspectiva*, 16(1), 15-35. <https://zenodo.org/records/17860668>
- Lorente Molina, B. (2004). Género, ciencia y trabajo: las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social. *Scripta Ethnologica*, 26, 39-53. <https://www.redalyc.org/pdf/148/14802602.pdf>
- Mejía-Pérez, G., González-Baños, J. y Alvarado-Pérez, F. (2023). Movilidad social intergeneracional en México: el caso de las egresadas de educación preescolar durante la pandemia COVID-19. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 14(39), 21-40. <https://ries.universia.unam.mx/>
- Mi Trabajo Es Social. (2025). *Reporte nacional de Trabajo Social (México, 2025): panorama interactivo del Trabajo Social en la educación superior de México*. <https://mitrabajoessocial.com/reporte-nacional-de-trabajo-social-mexico-2025/>
- Montaño Salcido, M. B. (2025). *Brechas de género y labores de cuidado*. Partido Acción Nacional. <https://mujeresdeaccion.pan.org.mx/documentos/investigaciones/brechas-de-genero-y-labores-de-cuidado.pdf>
- Netto, J. P. (2003). *Cinco notas a propósito de la cuestión social*. En E. Borgianni, Y. Guerra y C. Montaño (Eds.), *Servicio Social crítico* (pp. 55-69). Cortez Editora. <https://es.scribd.com/document/364813921/Netto-J-P-2003-Cinco-notas-a-proposito-de-la-cuestion-social-pdf>
- Observatorio Laboral. (2025). *Estadísticas de carreras profesionales por área: ciencias sociales*.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
<https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Sociales.html>
- Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La brecha salarial de género en el sector de la salud y asistencial: un análisis mundial en tiempos de COVID-19*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_863706.pdf
- Orozco-Rocha, K. y González-González, C. (2021). Familiarización y feminización del trabajo de cuidado frente al trabajo remunerado en México. *Debate Feminista*, 62, 117-141. https://debatefeminista.cieg.unam.mx/index.php/debate_feminista/article/view/2276/2044
- Ortega, J. (2019). Trabajos de(s)cuidados: reformas neoliberales, feminización y precarización de las condiciones de trabajo en enfermería. *Athenea Digital*, 19(3), e2333. <https://atheneadigital.net/article/view/v19-3-ortega/2333-pdf-es>
- Pacheco, E., y Flórez, N. (2019). *Trabajo de cuidados directos e indirectos y su relación con la participación en el mercado de trabajo*. En *Trabajo de cuidados y desigualdad* (pp. 171-244). Oxfam México.
- Palma-Contreras, A. M., Marchant-Troncoso, F. A., Vera-Meza, V. E. y Larraín-Valenzuela, M. J. (2025). Burnout y satisfacción laboral en trabajadores/as sociales de la región de Ñuble, Chile. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, (39). <https://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/13798/17792>
- Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina* (Serie Estudios Estadísticos y Prospectivos N° 6, LC/L.1490-P). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/3facc730-98f5-4112-9ef5-9d4892cefd74/content>
- Rivera Vicencio, T. (2025). Condiciones laborales del profesional en Trabajo Social: el caso del sur del estado de Veracruz. *Políticas Sociales Sectoriales*, (enero-abril), 18-38. <https://politicassociales.uanl.mx/index.php/pss/article/view/128/109>
- Rodríguez-Terán, R. y Cotonieto-Martínez, E. (2022). Estrés académico y resiliencia en estudiantes mexicanos de nuevo ingreso de una universidad privada. *Educación y Salud. Boletín Científico del Instituto de Ciencias de la Salud*, 10(20), 153-159. <https://repositorio.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>
- Rodríguez, S. A. (2020). Movilidad educativa intergeneracional absoluta y relativa en México: diferencias por sexo y cohortes de nacimiento de 1952 a 1991. *Papers*, 105(3), 421-448. <https://papers.uab.cat/article/view/v105-n3-rodriguez/2705-pdf-es>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498572906008>
- Santillán Hernández, A. S., Ávila Pozos, R., Cruz Castillo, R., Jiménez Munguía, R. R. y Temoltzi Ávila, R. (2024). Análisis de la precariedad laboral de los jóvenes universitarios según la carrera de egreso. *Acta Universitaria*, 34, e4079. <https://doi.org/10.15174/au.2024.4079>

- Silva Payró, M. P., García Martínez, V. y Ramón Santiago, P. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la educación: un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista Panamericana de Comunicación*, 2(2), 125-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7865085>
- Solís, P. (2018). *Barreras estructurales a la movilidad social intergeneracional en México: un enfoque multidimensional. Sede Subregional de la CEPAL en México*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/3e469823-8a80-4af9-a697-cb040552adcd/content>
- Soria Linares, M. (2013). *La economía de la educación y su concepto de capital humano: su adopción en discursos de política educativa en México de la década de los ochenta a la actualidad* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/cfc76bde-5e67-48e0-81af-953f8b9d652f/content>
- Valles, M. S. (2021). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. <https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/5880/Asignaturas/2626/Archivo2.5800.pdf>
- Varela Juárez, R. A. (2025). *Trabajo precario y trata laboral: una perspectiva con incidencia en la realidad mexicana*. Publicaciones Empresariales UNAM, FCA Publishing. https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/libros/06_ricardo_alfredo_varela_juarez.pdf