

## **De la formación disciplinar a la empleabilidad: retos curriculares del trabajador social en el siglo XXI**

Elizabeth Mendoza Cárdenas<sup>3</sup>

Jorge Carlos Rangel Moya<sup>4</sup>

### **Introducción**

Este trabajo se inscribe en la discusión sobre la formación profesional en ciencias sociales y su relación con la empleabilidad en contextos latinoamericanos. El trabajo social enfrenta hoy el desafío de responder a problemáticas sociales cada vez más complejas en un escenario marcado por globalización, precarización laboral y transformación tecnológica (CELATS, 2022; CEPAL, 2021; Beck, 2000; Bauman, 2005). La formación académica incide directamente en la trayectoria profesional y en la empleabilidad de los egresados (MI TRABAJO ES SOCIAL, 2025).

El trabajo social, como disciplina y profesión, ha transitado históricamente de prácticas asistencialistas hacia enfoques centrados en derechos humanos, participación y transformación social. En América Latina, este proceso ha estado estrechamente vinculado con los movimientos sociales y las luchas por la democratización, lo que ha configurado una identidad profesional comprometida con la justicia social, pero tensionada por las lógicas neoliberales y la precarización de los servicios sociales. Esta identidad se construye en gran medida en el espacio formativo, donde se articulan saberes teóricos, experiencias prácticas y posicionamientos ético-políticos.

En las últimas décadas, los programas académicos de trabajo social han debido responder a transformaciones profundas: diversificación de los escenarios laborales, complejización de la cuestión social, reformas educativas basadas en competencias y acelerados cambios tecnológicos. Estos procesos impactan directamente en la empleabilidad de los egresados, al redefinir qué se entiende por “buen desempeño profesional” y qué competencias son demandadas por las instituciones empleadoras.

Se analiza la relación entre formación disciplinar y empleabilidad, destacando los retos curriculares que enfrentan los programas de trabajo social en el siglo XXI. Se organiza en cinco ejes:

- La formación académica como eje de profesionalización.

---

<sup>3</sup> Profesora investigadora de la Universidad Autónoma de Nuevo León. [elizabeth.mendozacr@uanl.edu.mx](mailto:elizabeth.mendozacr@uanl.edu.mx)  
<https://orcid.org/0000-0002-0153-0797>

<sup>4</sup> Profesor investigador de la Universidad Autónoma de Nuevo León. [jorge.rangelmy@uanl.edu.mx](mailto:jorge.rangelmy@uanl.edu.mx)  
<https://orcid.org/0009-0000-1811-1436>

- La empleabilidad en un mercado laboral diversificado y cambiante.
- Los retos actuales para articular teoría, práctica y demandas sociales.
- El impacto de la formación en la trayectoria profesional.
- La mirada de los empleadores y sus implicaciones curriculares.

El análisis se nutre de documentos de orientación regional (CELATS), lineamientos curriculares universitarios, estudios sobre condiciones laborales y empleabilidad de egresados, así como de investigaciones que exploran la opinión de empleadores y la construcción de identidad profesional en trabajo social.

### **La formación académica como eje de profesionalización**

La educación superior provee marcos conceptuales y metodológicos que configuran la identidad profesional (IASSW & IFSW, 2018; Cortés & Ramírez, 2021). La práctica supervisada articula teoría y realidad, aunque persiste una brecha con las exigencias laborales (De la Torre, 2019; UNESCO, 2018). La ética profesional constituye un rasgo distintivo y factor de empleabilidad (CELATS, 2022; Fernández, 2022).

#### Fundamentos teóricos y metodológicos

La educación superior en trabajo social provee marcos conceptuales para comprender fenómenos sociales desde enfoques críticos, históricos e interdisciplinarios. En los planes de estudio latinoamericanos se identifican, entre otros, los siguientes núcleos de formación: análisis histórico de la realidad social, política social y necesidades, sujetos y procesos sociales, y metodologías de intervención profesional.

Estos núcleos permiten situar la acción profesional en contextos atravesados por desigualdades estructurales, sistemas de protección social incompletos y dinámicas de exclusión que se reconfiguran en escenarios de globalización y reestructuración productiva. La construcción de categorías como “cuestión social”, “derechos humanos”, “sujeto de derecho” o “intervención socioeducativa” contribuye a que los futuros profesionales desarrollen una mirada relacional y no meramente asistencialista.

En paralelo, los cursos de investigación social —cuantitativa y cualitativa— dotan al estudiantado de herramientas para diseñar diagnósticos, construir instrumentos, analizar datos y evaluar políticas y programas. La incorporación de metodologías como encuestas, análisis de indicadores, entrevistas en profundidad, grupos focales, mapeos comunitarios y técnicas participativas fortalece la capacidad de fundamentar las intervenciones en evidencia y de dialogar con otros campos disciplinarios.

Organismos internacionales han subrayado que la formación basada en evidencia y el desarrollo de competencias investigativas incrementan la capacidad de incidencia de los profesionales en la formulación y evaluación de políticas públicas, lo que se vincula directamente con su empleabilidad en espacios de planificación y gestión.

#### Competencias prácticas y escenarios de aprendizaje

La práctica académica profesional es un eje articulador entre la formación teórica y el ejercicio laboral. A través de prácticas profesionales, servicio social y proyectos de intervención, el estudiantado se vincula con escenarios reales: hospitales, escuelas, comunidades rurales, barrios urbanos, juzgados, organismos de la sociedad civil y programas gubernamentales.

Estos espacios permiten “aprender haciendo”, en un proceso gradual en el que se pasa de la observación a la intervención supervisada y, finalmente, a la asunción de responsabilidades directas frente a casos, grupos y comunidades. En tales contextos, los estudiantes:

- Aplican conocimientos teóricos en situaciones concretas, ajustando su intervención a las condiciones institucionales y comunitarias.
- Desarrollan habilidades de comunicación, entrevista, registro, coordinación y trabajo interdisciplinario.
- Reconocen tensiones entre demandas institucionales, recursos disponibles y necesidades de la población usuaria.
- Reflexionan sobre su propia posición profesional y sobre los límites y posibilidades de la acción del trabajo social.

Sin embargo, diversos estudios señalan la persistencia de una brecha entre la formación recibida y las exigencias del campo laboral, especialmente en lo relativo al diseño de proyectos, la gestión de recursos y la evaluación de resultados. Empleadores reportan que algunos egresados muestran un buen dominio conceptual, pero dificultades para elaborar planes de trabajo con objetivos, indicadores y presupuestos claros, o para rendir cuentas en formatos institucionales específicos. Ello plantea la necesidad de fortalecer la articulación entre contenidos metodológicos y experiencias prácticas en el currículo.

#### Ética profesional, identidad y compromiso social

La ética constituye un componente estructural de la formación en trabajo social y un rasgo distintivo de su identidad profesional. Los códigos de ética y las asignaturas específicas sobre ética profesional, derechos humanos y perspectiva de género buscan consolidar valores como la dignidad humana, la justicia social, la igualdad, el respeto a la diversidad y la responsabilidad frente a las personas usuarias y la sociedad.

En la práctica, estos principios se traducen en decisiones cotidianas relacionadas con la confidencialidad, el manejo de información sensible, la priorización de casos, la gestión de recursos y la denuncia de prácticas institucionales que vulneran derechos. La formación ética implica también el desarrollo de una conciencia crítica respecto de las propias intervenciones, reconociendo las relaciones de poder presentes en todo proceso de ayuda y evitando prácticas paternalistas o tutelantes.

La literatura sobre identidad profesional destaca que los procesos de formación son momentos clave en la construcción de una imagen de sí mismo como trabajador social, en la que confluyen experiencias de aula, prácticas, vínculos con docentes y participación en colectivos estudiantiles. Estudios de opinión de empleadores señalan que la sensibilidad social, el compromiso ético y la actitud proactiva se encuentran entre las competencias más valoradas al contratar egresados,

incluso por encima de la experiencia previa en algunos casos. Esto muestra que la ética no solo es un mandato normativo, sino también un factor concreto de empleabilidad y de confianza institucional.

### **Empleabilidad y mercado laboral**

El campo laboral se ha diversificado hacia salud, educación, justicia, sector privado y ONG (CEPAL, 2022; OIT, 2023). Los niveles de formación determinan trayectorias diferenciadas (Cortés & Ramírez, 2021; García, 2020). Las competencias digitales e investigativas son hoy esenciales (UNESCO, 2018; Castells, 2010).

#### Diversificación de campos laborales

En las últimas décadas, el campo laboral del trabajo social se ha diversificado, ampliando sus espacios de inserción más allá de los servicios asistenciales tradicionales. Hoy es posible identificar, entre otros, los siguientes ámbitos:

- Salud: hospitales generales, servicios de oncología, salud mental, cuidados paliativos, rehabilitación, centros de salud comunitaria.
- Educación: acompañamiento psicosocial en escuelas, programas contra la deserción, tutoría universitaria, convivencia escolar y educación inclusiva.
- Justicia: trabajo social forense, atención a víctimas, reinserción social, justicia restaurativa y sistemas de protección de niñas, niños y adolescentes.
- Desarrollo comunitario: intervención en barrios y comunidades rurales, proyectos participativos, fortalecimiento organizativo y economía solidaria.
- Sector privado: recursos humanos, bienestar laboral, prevención de riesgos psicosociales, responsabilidad social corporativa y gestión de clima organizacional.
- Organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales: ONG, fundaciones, agencias de cooperación, programas de migración, derechos humanos y desarrollo sostenible.

El documento de CELATS sobre desafíos para la formación profesional subraya que esta diversificación se produce en un contexto de reformas neoliberales, expansión del tercer sector y reconfiguración de las funciones del Estado, lo cual introduce nuevas demandas de especialización y flexibilidad en el perfil profesional. Estudios de empleabilidad en distintos países evidencian, además, una creciente presencia de ofertas de trabajo vinculadas a la atención de la dependencia, la empleabilidad de colectivos vulnerables y la gestión de programas financiados por organismos internacionales.

Las empresas se han convertido en oportunidad que históricamente no se tomaba en cuenta como oportunidad laboral, actualmente el bienestar laboral de los empleados es opción real en oportunidad de aplicación de la disciplina del Trabajo Social en el escenario laboral, donde la intervención en ejecución de normas es una práctica profesional real por ejemplo la NOM 035 STPS 2018 Factores de Riesgo Psicosocial (Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2018), entre otras relacionadas con la seguridad y salud laboral en los corporativos.

## Niveles de formación y oportunidades de inserción

Los niveles de formación académica —licenciatura, maestría y doctorado— se asocian con perfiles de competencias y oportunidades laborales diferenciadas.

<b>Formación</b>	<b>Trayectoria inicial</b>	<b>Trayectoria avanzada</b>	<b>Limitaciones</b>
Licenciatura	Bases teóricas del trabajo social, intervención comunitaria, ética profesional, manejo básico de investigación	Inserción en instituciones públicas, ONG, escuelas, hospitales, programas sociales y empresas	Menor acceso a puestos directivos o de investigación especializada
Maestría	Especialización temática, gestión de proyectos, supervisión de equipos, investigación aplicada	Coordinación de programas, consultoría, docencia universitaria, participación en organismos internacionales	Exige actualización permanente y redes profesionales; en algunos campos, dominio de idiomas
Doctorado	Producción de conocimiento, liderazgo académico, diseño y evaluación de políticas, innovación curricular	Dirección de políticas públicas, investigación avanzada, liderazgo en organismos internacionales, docencia de posgrado	Menor número de plazas, alta exigencia investigadora y tiempos de formación prolongados

Estudios sobre realidad laboral de graduados muestran que muchos egresados inician su trayectoria en puestos de intervención directa y, con el tiempo, buscan acceder a posiciones de coordinación o consultoría mediante estudios de posgrado y formación continua. La existencia de maestrías profesionalizantes y especializaciones ha ampliado las posibilidades de actualización y reconversión profesional, especialmente en temas como gerontología, gestión de proyectos, intervención en violencia de género o políticas de infancia.

## Competencias digitales e investigación aplicada

Las transformaciones tecnológicas han situado las competencias digitales en el centro de las discusiones sobre empleabilidad. La UNESCO señala que dichas competencias son esenciales para el empleo y la inclusión social, pues permiten acceder a información, participar en redes y utilizar herramientas tecnológicas para la resolución de problemas.

En el ámbito del trabajo social, esto implica:

- Manejo de sistemas informáticos de registro y seguimiento de casos.
- Uso de hojas de cálculo, bases de datos y software estadístico para análisis de información social.
- Participación en plataformas colaborativas para coordinar equipos, agendar actividades y monitorear avances.
- Utilización de entornos virtuales para capacitación, intervención grupal, acompañamiento a distancia y teletrabajo.

- Difusión de campañas y proyectos mediante redes sociales y estrategias de comunicación digital.

Por otra parte, la investigación aplicada se consolida como una competencia clave para la empleabilidad, dado que las instituciones requieren evidencias para justificar intervenciones, acceder a financiamiento y mejorar sus programas. La capacidad de formular diagnósticos, sistematizar experiencias y elaborar informes técnicos incrementa las posibilidades de que el trabajador social participe en equipos de planificación, evaluación y diseño de políticas.

### **Retos actuales para la formación y la empleabilidad**

La brecha teoría–práctica sigue siendo un desafío (CELATS, 2022; De la Torre, 2019). La formación continua es indispensable en un contexto cambiante (UNESCO, 2020; OIT, 2023). La globalización exige competencias interculturales y movilidad académica (CEPAL, 2022; Bauman, 2007; Revista Trabajo Social UNAM, 2025).

#### Brecha entre teoría, currículo y realidad laboral

La brecha entre lo que se enseña en la universidad y lo que se demanda en el campo laboral es un tema recurrente en la literatura y en los estudios de opinión de empleadores. Si bien los planes de estudio han incorporado enfoques críticos, perspectivas de derechos humanos y contenidos sobre política social, en ocasiones mantienen estructuras y lógicas que dificultan la integración de saberes y la resolución de problemas complejos.

Informes de instituciones evaluadoras señalan que, aunque los egresados muestran un buen dominio conceptual, enfrentan dificultades en tareas como la formulación de proyectos, la elaboración de indicadores, la gestión de recursos o la preparación de informes con lenguaje técnico adecuado para la toma de decisiones. Esta situación se relaciona con currículos fragmentados, prácticas que no siempre están articuladas con objetivos formativos claros y escasas oportunidades de trabajo interdisciplinario real.

Superar esta brecha requiere revisar el currículo desde una perspectiva por competencias integradas, fortalecer los dispositivos de práctica y promover experiencias pedagógicas que vinculen teoría, investigación e intervención en torno a problemas socialmente relevantes.

#### Formación continua y educación a lo largo de la vida

La dinámica acelerada de los cambios sociales, normativos y tecnológicos cuestiona la idea de que la formación inicial sea suficiente para toda la vida profesional. La empleabilidad del trabajador social depende cada vez más de su capacidad para involucrarse en procesos de formación continua, que incluyen diplomados, cursos de actualización, certificaciones, talleres, seminarios y congresos.

En distintos países, universidades, colegios profesionales y organismos como CELATS han desarrollado programas de educación continua en temas como intervención en violencia de género, clínica con familias, migración, derechos humanos, políticas de infancia, sustentabilidad y trabajo social clínico. Estas ofertas responden a demandas emergentes del campo laboral y permiten a los profesionales actualizar sus competencias y explorar nuevas áreas de especialización.

Desde una perspectiva curricular, esto supone asumir que el pregrado debe proporcionar bases sólidas, pero también capacidades para el autoaprendizaje, la actualización autónoma y la reflexión crítica sobre la propia práctica.

#### Globalización, movilidad y escenarios multiculturales

La globalización y los procesos migratorios han generado escenarios multiculturales complejos, en los que convergen distintas lenguas, cosmovisiones y prácticas sociales. El trabajo social en estos contextos exige competencias interculturales, conocimiento de marcos internacionales de derechos humanos y capacidad para dialogar con saberes locales.

Egresados de trabajo social participan cada vez más en proyectos de cooperación internacional, programas financiados por organismos multilaterales y redes regionales de investigación e intervención. Esto requiere dominio de idiomas, comprensión de agendas globales como la Agenda 2030 y familiaridad con marcos de protección internacional para personas migrantes, refugiadas y desplazadas.

Los currículos deben incorporar contenidos sobre política social comparada, migración internacional, interculturalidad y cooperación al desarrollo, así como promover experiencias de movilidad académica, prácticas en contextos diversos y uso crítico de enfoques globales en diálogo con realidades locales.

En un contexto de incorporación de visiones cada vez más complejas y diversas se presenta la globalización como una mirada cada vez más holística en todos los escenarios profesionales o laborales, es en este punto donde actualmente la Normas Oficiales Mexicanas se han incorporado como una oportunidad de intervención de los profesionales del trabajo social y otras disciplinas profesionales, se deberá entender que el estandarizar procesos la mayoría parten de ambientes con una diversidad cultural real y compleja. La ejecución de normativas relacionadas con la STPS, SSA, SCFI, SEMARNAT, etc., son aplicadas por ley de carácter jurídico en escenarios organizacionales. Las Normas Oficiales Mexicanas son regulaciones de carácter obligatorio, derivadas de la legislación vigente, como la Ley de Infraestructura de la Calidad (Congreso de la Unión, 2020).

#### **Impacto de la formación en la trayectoria profesional**

Las trayectorias evolucionan de intervención directa a coordinación y liderazgo (Cortés & Ramírez, 2021; Fernández, 2022). El impacto formativo se intensifica con posgrados (García, 2020; CELATS, 2022). Factores complementarios como redes y producción académica potencian la empleabilidad (UNESCO, 2018; IASSW & IFSW, 2018).

#### Trayectorias iniciales y avanzadas

Las trayectorias profesionales de los trabajadores sociales suelen iniciar en puestos de intervención directa y, con el tiempo, evolucionar hacia roles de coordinación, docencia, consultoría o diseño de políticas. La combinación entre formación académica, experiencia práctica y formación continua condiciona las posibilidades de avanzar hacia posiciones de mayor responsabilidad y autonomía.

<b>Formación</b>	<b>Trayectoria inicial</b>	<b>Trayectoria avanzada</b>
Licenciatura	Intervención directa en comunidades, programas sociales, escuelas, hospitales y ONG	Coordinación de equipos locales, supervisión de proyectos, jefaturas de área
Maestría	Gestión de proyectos, evaluación de programas, docencia universitaria, consultoría temática	Liderazgo institucional, consultoría internacional, diseño de políticas sectoriales
Doctorado	Investigación aplicada, diseño curricular, asesoría especializada, participación en redes de investigación	Dirección de políticas públicas, liderazgo académico en redes nacionales e internacionales, coordinación de centros de investigación

Investigaciones sobre condiciones laborales en trabajo social señalan que quienes cuentan con estudios de posgrado tienden a acceder con mayor frecuencia a puestos de coordinación y a desempeñarse en espacios de diseño y evaluación de programas, aunque esto no elimina la existencia de contratos precarios y desigualdades de género en el campo profesional.

En relación con las prácticas del trabajo social profesional, históricamente no se relaciona en la aplicación de tareas encaminadas a intervenir en nuevos mercados de actuación profesional, es aquí donde se apertura oportunidades en ámbitos de bienestar laboral de los empleados y más en empresas donde cada vez existen retos continuos y reales para establecer sistemáticamente climas laborales humanos y productivos, esto permite planear estrategias de avance de la profesión en un mundo no antes planteado, el clima laboral o clima organizacional positivo favorece el bienestar social de los empleados y mejora sus relaciones interpersonales (Robbins & Judge, 2017).

#### Intensidad del impacto formativo

La intensidad del impacto de la formación sobre la empleabilidad puede sintetizarse del siguiente modo:

<b>Nivel académico</b>	<b>Impacto</b>	<b>Escala visual</b>
Licenciatura	Inserción básica en instituciones públicas, privadas y del tercer sector	Medio-Bajo
Maestría	Acceso a coordinación, consultoría y docencia universitaria	Medio -Alto
Doctorado	Liderazgo académico, investigación avanzada y diseño de políticas públicas	Alto -Muy Alto

Este esquema muestra que, aunque la licenciatura constituye el punto de entrada al campo profesional, la formación de posgrado ofrece herramientas para asumir roles de mayor incidencia y liderazgo, especialmente en ámbitos académicos, de investigación y de políticas públicas.

Factores complementarios: experiencia, redes y producción académica

Además del nivel de estudios, otros factores resultan decisivos para la empleabilidad y la trayectoria profesional del trabajador social.

<b>Factor</b>	<b>Ejemplo</b>	<b>Impacto</b>
Formación continua	Diplomados, cursos, certificaciones digitales	Medio
Experiencia práctica	Servicio social, prácticas, voluntariado, trabajo comunitario	Medio -Bajo
Redes profesionales	Participación en congresos, asociaciones, colegios, redes de investigación	Medio-Alto
Producción académica	Publicaciones, informes técnicos, sistematizaciones, ponencias	Alto

La participación en redes académicas y profesionales amplía las oportunidades de colaboración, aprendizaje e inserción en proyectos, mientras que la producción académica fortalece el reconocimiento y la centralidad de los profesionales en comunidades epistémicas y de práctica. Estos elementos, combinados con la formación formal, configuran trayectorias más robustas y con mayor capacidad de incidencia en distintos niveles.

### **Resultados de foros y estudios de empleadores**

Los foros con empleadores y los estudios sistemáticos sobre el desempeño de egresados constituyen fuentes privilegiadas para evaluar la pertinencia de la formación y orientar ajustes curriculares. En esta sección se sintetizan:

- \* Fortalezas: formación metodológica, sensibilidad social y capacidad de innovación (De la Torre, 2019; CELATS, 2022).
- \* Áreas de oportunidad: liderazgo, incidencia política y valorización social (Fernández, 2022; OIT, 2023).
- \* Funciones y beneficios: diagnósticos, proyectos, informes y fortalecimiento institucional (CEPAL, 2022; García, 2020; UAEH, 2025).

Estos hallazgos permiten identificar tanto los aportes consolidados de la formación como los ajustes curriculares necesarios para responder a las demandas institucionales.

#### **Fortalezas del perfil profesional**

Los empleadores destacan varias fortalezas recurrentes en el perfil de los egresados de trabajo social y desarrollo humano.

Entre ellas se encuentran:

- \* Formación metodológica sólida, evidenciada en la capacidad para elaborar diagnósticos, aplicar instrumentos y sistematizar información.
- \* Capacidad para identificar problemáticas sociales complejas, analizando factores individuales, familiares, comunitarios e institucionales.
- \* Innovación en técnicas de intervención, en particular en el trabajo con grupos y comunidades, incorporando metodologías participativas y enfoques de derechos.
- \* Sensibilidad social, empatía y capacidad de análisis de sistemas familiares, lo que mejora la comunicación con personas usuarias y equipos de trabajo.

En varios estudios se reportan niveles altos de satisfacción con el desempeño de los egresados, así como la percepción de que la formación recibida es, en términos generales, pertinente para las funciones que desempeñan.

#### Áreas de oportunidad y desafíos señalados

Junto con las fortalezas, los empleadores señalan áreas de oportunidad que deben ser consideradas en los procesos de revisión curricular.

Entre las más mencionadas se encuentran:

- \* Limitada experiencia en el trabajo con adolescentes en conflicto con la ley o en situaciones de riesgo, lo que demanda marcos teóricos y técnicas específicas.
- \* Débil incidencia política, entendida como dificultades para participar en procesos de toma de decisiones, formular propuestas de reforma o ejercer presión argumentada en espacios institucionales.
- \* Escasa valoración social del perfil profesional en algunos contextos, traducida en salarios bajos, baja presencia en puestos directivos y poca visibilidad en la esfera pública.
- \* Necesidad de fortalecer competencias en liderazgo, negociación, gestión de conflictos y diferenciación institucional del trabajo social frente a otras profesiones.

Estos hallazgos apuntan a la conveniencia de incorporar contenidos sobre políticas públicas, abogacía, gestión del cambio institucional y comunicación estratégica, así como a la necesidad de promover experiencias formativas que acerquen al estudiantado a espacios de participación política y comunitaria. La incorporación de estos contenidos y experiencias formativas es clave para fortalecer la incidencia política y el liderazgo del trabajo social en el siglo XXI (Fernández, 2022; OIT, 2023).”

Una de las áreas de oportunidad que en ocasiones se menciona también como fortaleza es la sistematización de su práctica profesional, es entender que la mayoría de sus procesos se enfocan en la etapa de intervención o aplicar un proyecto, sin embargo no de toda la logística de la solución de un problema, es el trabajador social un ejecutor por excelencia, sin embargo su falta de sistematización de una manera más gerencial o administrativa, como lo es en etapas relacionadas a la planeación y evaluación. El Trabajo Social históricamente ha enfrentado dificultades en la sistematización de su práctica profesional, lo que limita la consolidación de su cuerpo teórico (Ander-Egg, 1995).

#### Funciones desempeñadas y beneficios institucionales

Las instituciones que contratan trabajadores sociales describen un amplio espectro de funciones desempeñadas por los egresados.

Entre las más frecuentes se encuentran:

- \* Elaboración de diagnósticos sociales y comunitarios.
- \* Identificación y priorización de problemáticas sociales y casos.

- \* Diseño, ejecución y evaluación de proyectos y programas sociales.
- \* Elaboración de reportes, informes técnicos e indicadores de gestión.
- \* Intervención comunitaria, trabajo con grupos y acompañamiento en salud y educación.
- \* Investigación aplicada orientada al diseño o evaluación de políticas públicas.

Los beneficios reportados por las instituciones incluyen:

- \* Incremento de la responsabilidad y la capacidad organizativa de los equipos.
- \* Mejora del ambiente laboral mediante intervenciones orientadas al bienestar y la resolución de conflictos.
- \* Formalización de procesos a partir de protocolos, manuales y sistemas de registro diseñados o mejorados por trabajadores sociales.
- \* Intervención comunitaria más efectiva y mayor impacto de programas en contextos rurales y urbanos.
- \* Generación de indicadores y propuestas de política pública ajustadas a la realidad de la población atendida.

En suma, la evidencia muestra que la presencia de trabajadores sociales con formación sólida contribuye tanto al fortalecimiento institucional como al impacto social de los programas, lo cual refuerza la pertinencia de la disciplina y la importancia de seguir invirtiendo en su formación.

### **Conclusiones y recomendaciones**

La formación académica del trabajador social constituye un pilar fundamental de su empleabilidad, pero su efectividad depende de la articulación entre teoría, práctica, ética, competencias digitales e investigación aplicada. En un contexto de complejidad social, diversificación de escenarios laborales y transformaciones tecnológicas, los programas de trabajo social enfrentan el reto de mantener currículos flexibles, integrales y actualizados, capaces de conjugar demandas del mercado laboral con compromisos históricos de la profesión con la justicia social (CELATS, 2022; UNESCO, 2018; OIT, 2023; MI TRABAJO ES SOCIAL, 2025).

Los estudios de empleadores y las investigaciones sobre realidad laboral de egresados indican que el perfil profesional es valorado por su ética, sensibilidad social, capacidad de intervención y formación metodológica, pero también revelan vacíos en competencias digitales, liderazgo, incidencia política y evaluación de políticas públicas. La formación continua, la participación en redes profesionales y la producción académica se configuran como factores que potencian la trayectoria y amplían las posibilidades de inserción y progresión laboral.

En este marco, se proponen las siguientes recomendaciones curriculares y de política académica:

1. Mantener espacios de diálogo sistemático con empleadores (foros, encuestas, comités consultivos), que permitan retroalimentar el currículo y ajustar el perfil de egreso a demandas emergentes sin renunciar a la perspectiva crítica de la disciplina.

2. Fortalecer vínculos institucionales y convenios de prácticas entre universidades, entidades públicas, organizaciones de la sociedad civil, empresas y organismos internacionales, facilitando el tránsito de la formación al empleo y la construcción de trayectorias tempranas.
3. Realizar foros periódicos de vinculación profesional con egresados, a fin de conocer sus trayectorias, detectar necesidades de actualización y consolidar redes de apoyo y colaboración interdisciplinaria.
4. Incorporar contenidos sobre competencias digitales y análisis de datos en el currículo, así como promover certificaciones específicas que fortalezcan el uso crítico de tecnologías en la intervención y la gestión social.
5. Desarrollar módulos de incidencia política y liderazgo, orientados a que los trabajadores sociales participen activamente en el diseño, implementación y evaluación de políticas, y no solo en la ejecución de programas.
6. Promover la investigación aplicada y la sistematización de experiencias desde el pregrado, incentivando la producción de informes, publicaciones y ponencias estudiantiles que fortalezcan el diálogo entre academia, instituciones y comunidades.
7. Incorporar las Normas (NOM, NMX) y Estándares (ISO, ODS, OIT etc.,) como una oportunidad de intervención de la disciplina con enfoques relacionados con la aplicación y sistematización con métricas para la mejora de ambientes laborales con un desarrollo real de Bienestar Social

En síntesis, la empleabilidad del trabajador social en el siglo XXI no puede entenderse como un asunto exclusivamente individual, sino como el resultado de interacciones entre formación, estructuras laborales y políticas sociales. Un currículo flexible, integral y actualizado, construido en diálogo con empleadores y con las demandas sociales emergentes, es condición indispensable para que la profesión continúe aportando a la transformación de sociedades marcadas por la desigualdad y la exclusión (CELATS, 2022; UNESCO, 2018).

<b>Competencias declaradas en planes de estudio</b>	<b>Competencias demandadas por empleadores</b>	<b>Competencias emergentes</b>
Fundamentos teóricos y metodológicos	Diagnóstico, gestión de proyectos, informes técnicos	Competencias digitales (bases de datos, software estadístico)
Ética profesional y derechos humanos	Sensibilidad social, compromiso ético, empatía	Incidencia política y liderazgo
Prácticas supervisadas	Comunicación, trabajo interdisciplinario	Interculturalidad y movilidad internacional
Investigación social	Evaluación de programas, sistematización	Producción académica y redes profesionales

## Referencias

- Ander-Egg Ezequiel. (1995). *Historia del trabajo social*. Lumen.
- Bauman, Z. (2005). *Vida líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2007). *Vida global*. Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2000). *La sociedad del riesgo*. Paidós.
- Castells, M. (2010). *La era de la información*. Alianza Editorial.
- CELATS. (2022). *Desafíos para la formación profesional en trabajo social en América Latina*.
- CEPAL. (2021). *Transformaciones laborales y sociales en América Latina*.
- CEPAL. (2022). *Migración internacional y políticas sociales en América Latina*.
- Congreso de la Unión. (2020). Ley de Infraestructura de la Calidad. Diario Oficial de la Federación. <https://www.dof.gob.mx/>
- Cortés, M., & Ramírez, J. (2021). *Competencias profesionales y mercado laboral en trabajo social*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- De la Torre, C. (2019). *Trabajo social y empleabilidad en América Latina: desafíos contemporáneos*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Fernández, L. (2022). *Currículo y empleabilidad en trabajo social: tensiones y oportunidades*. Revista de Educación Superior.
- García, A. (2020). *Formación y empleabilidad en ciencias sociales: un estudio comparativo*. Editorial Universitaria.
- IASSW & IFSW. (2018). *Global Standards for Social Work Education and Training*.
- MI TRABAJO ES SOCIAL. (2025). *Reporte Nacional de Trabajo Social en México*.
- OIT. (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Revista Trabajo Social
- UNAM. (2025). *Consolidación disciplinar y retos de la profesión*.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. <https://www.dof.gob.mx/>
- Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

UNESCO. (2018). *Competencias digitales para la inclusión social*.

UNESCO. (2020). *Educación a lo largo de la vida: principios y prácticas*.

UAEH. (2025). *Estudio de empleabilidad de egresados de trabajo social*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.