

Universidad de la República

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Sociología

Informe Final de Pasantía de la Licenciatura en Sociología:

Aportes al Programa de Seguimiento de Egresados de la UdelaR

Fernando Zalacain

Tutor: Víctor Borrás

Referente centro receptor: Nicolás Fiori

Agradecimientos

A mis padres, que siempre estuvieron, están y estarán.

A Luca y Camila, que tienen las sonrisas más implacables que en este mundo ví.

A Víctor y a Nicolás, que sin duda hicieron que este trabajo fuera más sencillo de realizar.

A mis amigos y familia, esas personas que se alegran de estos logros y lo hacen saber.

A las maravillosas personas que forman parte de la oficina de DGPlan que, al igual que quienes mencioné anteriormente, supieron soportar mi insolencia y ocurrencias de buena manera.

A todos ellos, agradezco por haberse cruzado en mí micro-galaxia.

Índice

1 Resumen.....	1
2 Introducción y objetivos de la pasantía.....	2
2.1 Pasantía.....	2
2.1 Objetivo general.....	2
2.2 Objetivos específicos o secundarios.....	2
3 Programa de Seguimiento de Egresados: desde su propuesta (Ramírez et al, 2012).....	3
4 Conformación del corpus para el análisis de estudios y seguimiento de egresados.....	6
4.1 Inserción, empleabilidad y competencias laborales de egresados en distintas regiones.....	7
4.2 Europa.....	7
4.3 Estados Unidos.....	9
4.4 América Latina.....	10
4.5 Comparación.....	12
4.6 Conclusiones.....	13
5 Marco Teórico.....	15
5.1 Identidad profesional.....	15
5.2 Trayectoria laboral y profesional.....	17
5.3 Segmentación del mercado de trabajo.....	18
5.4 Migración y movilidad internacional de profesionales.....	20
6 Plan de análisis.....	23
7 Resultados.....	25
7.1 Trayectorias de inserción laboral por carrera y género: análisis de egresados de la FCS.....	25
7.2 Calidad del empleo de egresados de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS).....	28
7.3 Evolución del ajuste empleo–título y construcción de la identidad profesional.....	31
7.4 Movilidad internacional de los egresados de la FCS.....	33
8 Usos de datos del Programa de Seguimiento de Egresados de UdelaR.....	34
8.1 Caracterización de las trayectorias profesionales de los egresados (Informe 2012 cluster A).....	34
8.2 Comprensión de la migración calificada mediante el seguimiento de egresados (Informe 2012 cluster A).....	36
8.3 Análisis de desigualdades de género en las oportunidades de carrera (Paola Azar- Alina Machado).....	38
9 Posibilidades de insumos para los formularios del Programa de Seguimiento de Egresados de la UdelaR.....	41
9.1 Ola 1 – Momento del egreso.....	41
9.2 Ola 2 – Cuatro años post-egreso.....	44
9.3 Ola 3 – Siete años post-egreso.....	47
10 Autoevaluación de la pasantía.....	50

Referencias Bibliográficas.....	51
Anexos.....	54

1 Resumen

El presente informe final de pasantía tiene como objetivo generar insumos para dar fortalecimiento al Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República (UdelaR). Dicho Programa es una herramienta estratégica que releva información longitudinal sobre trayectorias laborales, educativas y sociales de los egresados. Contempla tres mediciones en cohortes generacionales (al egreso, a los cuatro años del egreso y a los siete años del egreso), lo que permite evaluar la pertinencia de la formación universitaria, la inserción laboral, la migración, la satisfacción profesional y la continuidad de estudios, entre otros aspectos. El trabajo integra la experiencia local del Programa con aprendizajes internacionales, resaltando la importancia del seguimiento de egresados como mecanismo para retroalimentar planes de estudio, orientar políticas universitarias y comprender las trayectorias profesionales de los egresados en un contexto de transformaciones sociales y laborales. Además se analizan datos de egresados de Facultad de Ciencias Sociales (FCS) para poder explorar los datos existentes en el marco del Programa. A partir del análisis de los datos y de la revisión bibliográfica, se proponen algunas posibles mejoras en los formularios del Programa de Seguimiento de Egresados. Para la primera encuesta se recomienda registrar múltiples medios de contacto, indagar sobre prácticas pre profesionales, solicitar una autoevaluación de habilidades genéricas y conocer los planes inmediatos del egresado. Para las encuestas posteriores se sugiere incorporar preguntas sobre la utilidad percibida de la formación, el año de emigración y la intención de retorno, así como evaluar con más detalle el impacto de los estudios de posgrado en la inserción laboral. Estas modificaciones buscan mejorar la calidad y la profundidad de la información recogida, facilitando el análisis longitudinal y la elaboración de políticas y orientación profesional.

2 Introducción y objetivos de la pasantía

2.1 Pasantía

La pasantía se llevó a cabo entre los meses de junio y setiembre en la Dirección General de Planeamiento (DGPlan) de la Universidad de la República (UdelaR), en el marco del plan de trabajo¹ desarrollado previamente.

La experiencia fue acompañada en el plano académico por Víctor Borrás, tutor en representación del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, y en el plano institucional por Nicolás Fiori, referente del centro receptor en la DGPlan.

Para llevar adelante la experiencia se establecieron objetivos que orientaron el trabajo y sirvieron de marco para el desarrollo de las actividades previstas.

2.1 Objetivo general

Generar insumos para la gestión, el seguimiento y la evaluación del Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República, a partir de una revisión de la literatura sobre estudios y seguimientos de egresados y del análisis de los datos existentes en dicho Programa sobre los egresados de la Facultad de Ciencias Sociales.

2.2 Objetivos específicos o secundarios

- Revisión de antecedentes y literatura sobre estudios de egresados para generar aportes al Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República.
- Analizar las trayectorias de inserción y continuidad en el empleo de los egresados de

¹ Ver en Anexo. El plan de trabajo, en su versión original, planteaba en los objetivos específicos el análisis de egresados de la Licenciatura en Sociología; para el presente informe se amplió el alcance a los egresados de la Facultad de Ciencias Sociales en su conjunto excluyendo aquellos egresados de la Licenciatura en Ciencias Sociales. Además dichos objetivos fueron ajustados dentro de la lógica de los conceptos desarrollados en el marco teórico que se presenta dentro de este informe.

la FCS, observando cómo se sostienen o varían sus situaciones laborales a lo largo del tiempo y qué diferencias se registran según carrera y género.

- Examinar la calidad del empleo alcanzado por los egresados de la FCS, considerando su ubicación en distintos segmentos del mercado de trabajo (tipo de contrato, horas de trabajo) y las posibles brechas según carrera y género.
- Explorar la relación entre el trabajo desempeñado y la formación universitaria recibida, indagando en qué medida los egresados perciben que su empleo se ajusta a su título y cómo esto impacta en la construcción de su identidad profesional.
- Analizar los procesos de migración y movilidad geográfica de los egresados de la FCS.

Para cumplir con algunos de los objetivos planteados, resulta necesario disponer de un marco teórico sustentado en algunos conceptos de la sociología de las profesiones, que sirva como referencia para interpretar las dimensiones relevadas por el Programa de Seguimiento de Egresados de la UdelaR, tomando como referencia a los egresados de la Facultad de Ciencias Sociales. Dicho marco se presenta en éste informe, más adelante.

3 Programa de Seguimiento de Egresados: desde su propuesta (Ramírez et al, 2012)

En 2012, Ramírez, Fiori y Hein redactaron la Propuesta de creación del Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República (UdelaR).

La propuesta se centró en medir trayectorias de egreso en tres líneas temporales y en dotar a la UdelaR de una herramienta permanente para planificación y evaluación de planes de estudio sirviendo de sustento también para colegios y asociaciones de profesionales.

Contexto y necesidad

La Universidad de la República ha detectado un vacío de información sobre el desempeño y la inserción laboral de sus egresados. En un contexto de transformaciones sociales, económicas y tecnológicas, las instituciones de educación superior necesitan datos confiables para ajustar sus currículas y responder a las demandas del mercado laboral y la sociedad en general. Si bien algunas facultades y asociaciones profesionales realizan relevamientos propios, se carecía hasta entonces de un enfoque institucional unificado.

Propósitos del proyecto

1. Generar datos comparables sobre los egresados y sus trayectorias una vez insertos en el mercado laboral.
2. Desarrollar y consolidar un Programa de Seguimiento de Egresados con metodología y productos homogéneos que sirvan a la planificación y evaluación de las carreras, favoreciendo la relación egreso-mercado-sociedad.

Metodología y estrategia

El plan se basa en un censo cronológico por generación, con tres mediciones que forman un ciclo de seguimiento:

- Línea 0: creación de una línea de base a partir de formularios de ingreso, escolaridad y egreso. Esta medición incluye opiniones iniciales sobre la formación y las condiciones materiales.
- Línea 1: encuesta a los cuatro años del egreso, centrada en la valoración de la carrera, la movilidad y los comienzos de la vida profesional.
- Línea 2: medición a los siete años, orientada a conocer la adecuación de la formación al mercado, la estabilidad del empleo y las necesidades de actualización.

Diseño longitudinal y Olas de relevamiento

El Programa de Seguimiento de Egresados implementado por la DGPlan se estructura como un panel longitudinal. Se definieron tres "Olas" de relevamiento: la Ola 1 se aplica en el momento del egreso, mientras que la Ola 2 (a los cuatro años del egreso) y la Ola 3 (a los siete años del egreso).

Indagan acerca de la situación de inserción laboral (trabaja, busca empleo o no lo busca), la categoría ocupacional (empleo público o privado, cuenta propia), la relación entre la ocupación y el título universitario, la carga horaria semanal, la satisfacción con el empleo e ingresos, la realización de estudios de posgrado y las experiencias migratorias. Además, incluyen variables sociodemográficas y académicas como sexo, edad de egreso, nivel educativo del hogar de origen, promedio de calificaciones y duración real de la carrera. Esta última se evalúa mediante el Indicador de Incremento en la Duración de la Carrera (IDC), que compara la duración real con la teórica para clasificar a los egresados en finalización en tiempo óptimo, rezago medio o rezago alto. La combinación de estas dimensiones permite analizar de manera integral la trayectoria postuniversitaria.

Hipótesis orientadoras

La propuesta parte de tres hipótesis generales: (a) después de dos años de egreso la mayoría está empleada en áreas relacionadas con su formación; (b) la formación recibida se corresponde con las demandas profesionales; y (c) la valoración de la formación crece con el tiempo.

Para evaluar estas hipótesis se recopilaron datos sobre opinión de los estudios, movilidad, factores educativos y socioeconómicos, trayectoria laboral y competencias profesionales.

Alcances esperados

El Programa de Seguimiento de Egresados proporciona microdatos homogéneos y comparables para la toma de decisiones y la evaluación de las carreras. También permite retroalimentar a las asociaciones profesionales y al propio mercado laboral, fomentando una mejor articulación entre la universidad y sus egresados. En última instancia, los datos

obtenidos contribuyen a mejorar los planes de estudio y apoyar el desarrollo de los egresados en la sociedad.

4 Conformación del corpus para el análisis de estudios y seguimiento de egresados

Con el objetivo de fortalecer el Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República (UdelaR), se realizó una revisión de estudios empíricos publicados entre 2020 y 2025 que abordaran experiencias regionales e internacionales sobre la inserción laboral de egresados universitarios.

Además, se incluyeron estudios que abordan otras temáticas relevantes, como la relación entre los egresados y la universidad, así como la migración, entre otros aspectos vinculados a sus trayectorias profesionales. Para ello, se efectuó una búsqueda en plataformas de acceso abierto desde Google Scholar y la plataforma de Acceso Abierto DOAJ². La selección se orientó a estudios que presentaran evidencia empírica, preferentemente con enfoque cuantitativo, publicados en español, portugués e inglés, y que estuvieran disponibles en texto completo, abierto sin restricciones.

El corpus final quedó conformado por 18 artículos: 8 provenientes de América Latina, 6 de Europa y 4 de Estados Unidos. Estos documentos fueron seleccionados tras un proceso de lectura secuencial de títulos, resúmenes y textos completos, priorizando investigaciones que abordan la inserción laboral, las trayectorias profesionales, la satisfacción con la formación, las competencias desarrolladas y los vínculos con el mercado laboral.

En todos los casos se excluyeron trabajos puramente teóricos o aquellos que no trataran específicamente con egresados universitarios. La idea fue encontrar trabajos que cuenten con distintas perspectivas; en algunos casos con enfoques metodológicos mixtos, algunos desde la visión de empleadores, o hasta en un caso en particular, desde los anuncios de ofertas

² Desde <https://timbo.org.uy/>

laborales. Esta selección funcionó como base comparativa para identificar buenas prácticas, dimensiones clave y desafíos recurrentes en los sistemas de seguimiento de egresados.

4.1 Inserción, empleabilidad y competencias laborales de egresados en distintas regiones

Los estudios sobre la inserción laboral y las trayectorias profesionales de egresados universitarios muestran cierta relación entre la formación académica y el mundo del trabajo. En este capítulo se analizan de manera breve, dieciocho investigaciones recientes (entre 2020 y 2025) realizadas en Europa, Estados Unidos, y América Latina. Cada una se revisa desde su contexto regional, su objeto de estudio, la metodología utilizada y los principales hallazgos.

4.2 Europa

La investigación europea aborda la empleabilidad desde perspectivas macro y micro. En Andalucía, González Rodríguez, Fachelli y Povedano Díaz (2025) analizaron registros administrativos de 17 697 egresados de la cohorte 2017/18. Su estudio demuestra que la inserción laboral es heterogénea y segmentada; identifican tres segmentos diferenciados según la adecuación entre la formación recibida y la ocupación, y señalan que variables como el sexo, la rama de estudios y la congruencia entre formación y empleo condicionan la inserción.

Abelha et al. (2020) realizaron una revisión sistemática de 69 estudios sobre empleabilidad y desarrollo de competencias, destacando que Europa lidera este campo. Los autores detectan un desajuste entre las competencias de los egresados y las necesidades del mercado laboral y recomiendan estrategias universitarias como tutorías profesionales, cursos de emprendimiento, actividades extracurriculares, redes con empleadores y programas de movilidad internacional para mejorar la empleabilidad.

En un análisis centrado en los egresados europeos de Artes y Humanidades, Comunian et al. (2023) utilizaron datos de la encuesta Eurograduate 2018 para investigar su inserción laboral y su participación en la sociedad. La investigación analiza el ajuste entre el nivel de cualificación y el empleo, la inserción en ocupaciones legales, sociales y culturales, y diversos indicadores de compromiso cívico como el voluntariado y la participación política. Los resultados muestran que, aunque enfrentan mayores desafíos económicos, los egresados de Artes y Humanidades realizan contribuciones significativas a la sociedad más allá de su nivel salarial.

Suleman et al. (2024) analizaron 2.812 anuncios de empleo publicados en 21 países europeos, con el objetivo de identificar las competencias demandadas por los empleadores. Utilizando técnicas de agrupamiento difuso (en inglés *fuzzy clustering techniques*), identificaron dos perfiles principales: por un lado, anuncios orientados a candidatos “listos para trabajar” en ocupaciones de alta cualificación; por otro, ofertas vagas en cuanto a competencias requeridas, asociadas a contextos nacionales con niveles moderados de innovación, elevado desempleo juvenil y bajas tasas de vacantes. El estudio concluye que las crecientes exigencias en los procesos de selección contribuyen al fenómeno de la inflación de credenciales.

En Polonia, Hojda et al. (2022) analizaron el éxito laboral de más de 6.000 egresados de la Universidad Jaguelónica mediante un modelo de regresión logística binaria. Sus hallazgos indican que los titulados en ciencias naturales presentan mayores probabilidades de obtener salarios por encima del promedio, empleos acordes a su formación y altos niveles de satisfacción laboral. En cambio, los egresados de humanidades y ciencias sociales destacan principalmente por su satisfacción con el empleo, aunque no necesariamente por la adecuación entre estudios y trabajo ni por los ingresos. Además, factores como la participación en actividades extracurriculares durante la carrera y el nivel educativo de los padres influyen significativamente en las trayectorias profesionales de los egresados.

Iriondo (2022) utilizó datos de la Encuesta de Inserción Laboral de Graduados del Instituto Nacional de Estadística de España y aplicó un modelo de *propensity score matching* para estimar cómo las condiciones laborales influyen en la satisfacción con la experiencia universitaria. Sus resultados muestran que el desempleo, los bajos salarios y el desajuste educativo —ya sea horizontal (campo de estudio) o vertical (nivel educativo)— incrementan

significativamente la probabilidad de que los egresados declaren que no volverían a estudiar la misma carrera.

4.3 Estados Unidos

Las investigaciones estadounidenses se focalizan en la satisfacción laboral y vital, en las trayectorias profesionales en campos específicos y en las estrategias de seguimiento de egresados. Berry et al. (2021) encuestaron a 2.602 egresados del programa de Contabilidad de una universidad del Medio Oeste de Estados Unidos, egresados entre 1962 y 2014. Mediante análisis factorial y regresiones múltiples, encontraron que la satisfacción laboral se incrementa con mayores ingresos y mejor salud; en el caso de las mujeres, también con la obtención de títulos de posgrado, y en el de los hombres, con la edad y la experiencia laboral en grandes firmas. Por su parte, la satisfacción con la vida está asociada al estado civil, la paternidad/maternidad, la salud y la jubilación, mientras que el desempleo afecta negativamente esta dimensión, sobre todo entre los varones.

Hart y McKinney (2020) analizaron los resultados laborales de 1.204 egresados de programas de maestría en ciencias biomédicas de la Universidad de Georgetown. El 69 % logró insertarse laboralmente en un plazo cercano a la graduación, principalmente en sectores vinculados a la investigación biomédica, ya sea en la industria, organizaciones gubernamentales o laboratorios académicos. Un 28 % optó por continuar con estudios de posgrado, como doctorados (PhD) o programas profesionales en medicina y salud pública. Entre quienes ingresaron al mercado laboral, el 46 % cambió de empleo dentro de los dos primeros años, y la mayoría reportó desempeñarse en ocupaciones acordes a su formación, aunque con trayectorias laborales no necesariamente lineales. El estudio también destaca la utilidad de los programas de posgrado como puente hacia empleos técnicos y científicos en entornos altamente competitivos.

En el ámbito médico, Belkowitz et al. (2023) encuestaron a 82 egresados distribuidos en tres cohortes de un programa combinado de Doctorado en Medicina y Maestría en Salud Pública (MD/MPH). La mayoría completó residencias en especialidades de atención primaria, y 35 de ellos asumieron cargos de liderazgo clínico como jefes de residentes. Cerca del 70 %

participó en actividades de investigación, principalmente en proyectos de mejora de la calidad, investigación clínica y comunitaria. Más de un tercio desarrolló iniciativas vinculadas a la salud pública durante la residencia. Según los egresados, la formación en salud pública transformó su enfoque profesional, proporcionándoles herramientas prácticas para abordar inequidades sociales y responder de manera efectiva a situaciones de emergencia sanitaria.

Leider et al. (2024) analizaron la efectividad de distintas estrategias de contacto en una encuesta a 8.531 egresados de programas de salud pública. Compararon el impacto de invitaciones por correo postal, correo electrónico, mensajes a teléfonos móviles y tarjetas postales con enlaces personalizados. La tasa general de respuesta fue del 19,6 %, con una participación del 28 % para las invitaciones impresas y del 19 % para las enviadas por móvil. El análisis mostró que la participación reciente en actividades universitarias y el cambio de canal de contacto durante el proceso aumentaron significativamente la probabilidad de respuesta.

4.4 América Latina

En México, Contreras-Espinoza y Kuri-Alonso (2024) aplicaron un método biográfico narrativo a cinco egresados de una universidad pública del noroeste del país y exploraron su inserción laboral durante la pandemia de COVID-19. La investigación destaca la importancia de habilidades como organización, liderazgo, emprendimiento y manejo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para adaptarse a las nuevas dinámicas laborales y reconoce que la formación universitaria fue fundamental para adquirir estas competencias en egresados.

En Argentina, Sosa (2021) elaboró una tipología de inserción laboral de egresados de la educación técnico-profesional (ETP) empleando análisis factorial de correspondencias múltiples y análisis de clasificación. Esta autora evidenció que el origen social influye en la transición educación-trabajo y que existe heterogeneidad entre egresados según la modalidad técnica, el título y la rama de actividad.

En Nicaragua, Castillo Zeledón et al. (2021) analizaron la situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua/FAREM-Estelí entre 2017 y 2019. A partir de fuentes bibliográficas y encuestas, concluyeron que la mayoría de los egresados está trabajando y que los empleadores valoran las habilidades personales y tecnológicas. Propusieron competencias para mejorar la inserción laboral, como el manejo de herramientas tecnológicas y el desarrollo de habilidades personales.

En Colombia, Casadiego-Duque et al. (2022) realizaron un estudio cuantitativo descriptivo sobre egresados de Contaduría Pública. Mediante un cuestionario con escala Likert aplicado a 123 empleadores y 149 egresados, hallaron que tanto los egresados como los empleadores perciben positivamente el desarrollo de competencias intelectuales, personales, interpersonales y empresariales. Los empresarios conceden menor importancia a la capacidad de comunicar en un idioma extranjero.

En Ecuador, Pineda López et al. (2021) identificaron los factores que afectan la inserción laboral de graduados de Ingeniería Comercial y Administración de Empresas de universidades de las categorías A y B de la provincia de Pichincha. La investigación, tiene un enfoque mixto y diseño de campo no experimental; señala como competencias clave la resolución de problemas, el trabajo en equipo, el liderazgo, la toma de decisiones y el dominio de la lengua inglesa.

Roblero Mazariegos et al. (2023) realizaron un estudio con 82 egresados de una universidad privada del sur de México, con el objetivo de explorar su nivel de satisfacción respecto a la formación recibida. Los resultados muestran una alta valoración de la calidad docente y de los programas académicos, con medianas de satisfacción de 4.44 y 4.35 respectivamente, en una escala de cinco puntos. Estos hallazgos reflejan una percepción positiva sobre la formación universitaria recibida, especialmente en lo referente al desempeño del profesorado y al diseño curricular.

En Brasil, Delgado et al. (2023) analizaron los perfiles y la trayectoria de 1 620 egresados de cursos de especialización de la Fundación Oswaldo Cruz (Fiocruz) finalizados entre 2013 y 2020. La aplicación de cuestionarios antes y después del curso y el uso de regresión logística permitieron identificar factores asociados al impacto positivo de la formación: los participantes de piel negra o parda presentan 40 % más de probabilidad de reportar un impacto positivo; quienes cuentan con otra formación previa o cambiaron de actividad

profesional también tienen mayor probabilidad de beneficiarse; y cada año adicional desde la graduación incrementa en 14 % la probabilidad de un impacto favorable.

Contreras et al. (2021) estudiaron los determinantes no económicos de la migración de egresados de la Universidad de Cartagena (Colombia). Utilizaron un modelo logit multivariado con datos de las bases SNIES y SPADIES y de la Encuesta de Seguimiento a Egresados. Hallaron que variables como el sexo, el estado civil, la migración familiar previa, la ubicación de la universidad y el tipo de título obtenido influyen en la decisión de migrar; la mayoría de los migrantes se dirige hacia las grandes ciudades del país.

4.5 Comparación

Diversos estudios analizados señalan que la empleabilidad está estrechamente vinculada con la adquisición de capacidades como la resolución de problemas, la iniciativa, la responsabilidad o el dominio de TIC, lo que reafirma la importancia de fortalecer estos aspectos desde la formación universitaria. Mientras que en América Latina se destaca la resolución de problemas, el trabajo en equipo, el liderazgo, la toma de decisiones y el dominio del inglés como competencias clave para mejorar la inserción laboral (Pineda López et al., 2021), en Europa se enfatiza el desajuste entre las competencias de los egresados y las necesidades del mercado de trabajo y se propone una serie de estrategias institucionales para mitigarlo (Abelha et al., 2020).

La segmentación y la desigualdad aparecen con fuerza en Europa, donde se identifican segmentos de egresados con distintos niveles de adecuación laboral (González Rodríguez et al., 2025). América Latina también reconoce desigualdades asociadas al origen social (Sosa, 2021), aunque se centra más en describir las competencias necesarias para mejorar la inserción. En Estados Unidos, la investigación resalta diferencias en la satisfacción laboral y vital en función del género, el nivel educativo y el tipo de empleador (Berry et al., 2021), pero no profundiza en la segmentación del mercado.

Las tres regiones evalúan la satisfacción de los egresados, aunque con distinta intensidad. Mientras que en México se informa un alto nivel de satisfacción con la formación recibida (Mazariegos et al., 2023), en España la satisfacción disminuye cuando hay desempleo o

desajuste entre el título y el puesto de trabajo (Iriondo, 2022). En Estados Unidos, la satisfacción se analiza a lo largo de varias décadas y se vincula con condiciones laborales y personales (Berry et al., 2021).

Finalmente, la cuestión metodológica también diferencia a las regiones. América Latina combina enfoques cualitativos y cuantitativos, mientras que Europa incorpora análisis de registros administrativos y estudios de ofertas de trabajo. En los estudios seleccionados de Estados Unidos, se observa un interés metodológico particular en mejorar la tasa de respuesta en encuestas de egresados, explorando la efectividad de distintas modalidades de contacto (Leider et al., 2024).

4.6 Conclusiones

El conjunto de investigaciones revisadas en las diferentes regiones, muestra que la relación entre educación superior y mercado laboral es compleja y depende de múltiples factores.

En América Latina, el foco está en identificar las competencias necesarias para la empleabilidad y en comprender cómo el contexto socioeconómico afecta la inserción. Europa se centra en la segmentación del mercado y en el desajuste entre formación y empleo, mientras que Estados Unidos explora la satisfacción y las trayectorias profesionales y reflexiona sobre la mejor manera de estudiar a sus egresados. La convergencia de estos enfoques sugiere la necesidad de fortalecer los vínculos entre universidades y empleadores, de ofrecer orientaciones más eficaces a los estudiantes y de realizar seguimientos sistemáticos de los egresados para adaptar los programas formativos a las demandas del mercado.

Los estudios revisados coinciden en señalar que las universidades deben revisar y ajustar sus planes de estudio para responder mejor a las transformaciones del mercado laboral. En diferentes países, varios de los estudios señalan que las universidades deberían adaptar lo que enseñan a lo que realmente se necesita en el mundo del trabajo, y no enfocarse solo en los contenidos teóricos de cada carrera. Se recomienda incorporar y fortalecer competencias transversales, como la capacidad de resolver problemas, el liderazgo, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la comunicación efectiva, ya que estas habilidades son altamente valoradas por los empleadores.

Asimismo, varios estudios enfatizan la importancia de integrar el manejo de herramientas tecnológicas actualizadas y de fomentar la adaptabilidad de los egresados frente a escenarios laborales cambiantes. Las habilidades personales y sociales, como la proactividad, la organización y la colaboración, también son destacadas como fundamentales para lograr una inserción y desarrollo profesional sostenido. Finalmente, los trabajos sugieren promover una mayor vinculación entre universidad y entorno productivo mediante prácticas, encuestas a empleadores y actualización curricular, de modo que los planes de estudio reflejen de manera más precisa las exigencias del mundo del trabajo y favorezcan la empleabilidad de los egresados.

Tabla resumen de aspectos principales de bibliografía revisada por región

Región	Principales elementos de la bibliografía
Europa	Inserción laboral heterogénea y segmentada; desajuste entre formación y empleo; diferencias por sexo y área disciplinar; necesidad de tutorías profesionales, redes con empleadores y movilidad internacional; alerta sobre inflación de credenciales.
Estados Unidos	Enfoque en satisfacción laboral y vital; empleo rápido y trayectorias no lineales en egresados de posgrado; importancia del ingreso, salud, estado civil y experiencia; programas combinados promueven liderazgo y compromiso social; estudios metodológicos sobre seguimiento de egresados.
América Latina	Acento en competencias transversales (organización, resolución de problemas, liderazgo, trabajo en equipo, TIC, inglés); influencia del origen social y diferencias por modalidad técnica; alta satisfacción con la formación; determinantes no económicos de la migración como sexo y antecedentes familiares.

5 Marco Teórico

Este apartado presenta los conceptos clave para analizar las trayectorias y situaciones de los profesionales universitarios en el mercado laboral. Se abordan las nociones de identidad profesional, trayectoria laboral y profesional, segmentación del mercado de trabajo, migración y movilidad internacional de profesionales.

5.1 Identidad profesional

El concepto de identidad profesional se refiere a la manera en que los individuos construyen y definen su identidad en relación con su profesión u ocupación. Esta identidad surge de la confluencia entre lo personal y lo social: según Cattonar (2001) (citado en Blanco, 2022) es una construcción que integra modelos profesionales, procesos relacionales y procesos biográficos continuos. Es decir, la identidad profesional combina los valores y referentes de la profesión con la historia personal y las interacciones sociales del individuo en su rol profesional. Estudiar la identidad profesional resulta relevante porque permite entender las nuevas narrativas sociales a través de cómo las personas articulan su identidad personal con el ámbito ocupacional, especialmente en un contexto contemporáneo que les exige desarrollar proyectos de vida en el marco del trabajo y la profesión. La profesión, junto con el trabajo, se convierte en un elemento clave de la identidad individual y social, proporcionando realización personal, estatus y sentido de pertenencia (Hortal, 2004, citado en Blanco, 2022).

La identidad profesional es hoy concebida como un proceso complejo, no lineal, diferenciado y atravesado por la subjetividad, se fundamenta en las biografías personales de los sujetos. Como señala Blanco (2022), no es un rasgo fijo ni que se adquiere de una vez y para siempre, sino que obedece a un proceso dinámico, donde la experiencia individual juega un papel central en su consolidación.

Tradicionalmente, desde la sociología de las profesiones, se pensaba que la identidad profesional se configuraba únicamente a partir del momento en que el individuo entraba en contacto con el conocimiento especializado y con la institución formadora de la profesión. Por ejemplo, Evetts (2003) argumentaba que la identidad profesional se produce mediante la

socialización ocupacional formal, compartiendo un cuerpo técnico de conocimientos y formación similar, lo cual genera estilos homogéneos de percibir y resolver problemas (citado en Blanco, 2022). En esta visión más estructural, la identidad se transmitía “de arriba hacia abajo”, desde la institución educativa al sujeto, casi de manera automática.

En contraste, enfoques contemporáneos como la sociología de la experiencia subrayan el rol activo del individuo y de su biografía en la construcción de la identidad profesional (Dubet & Martucelli, 1998; Dubar, 2015, citados en Blanco, 2022). Desde esta perspectiva, la identidad profesional no se instala tácitamente en el momento de ingresar a la universidad ni se configura de forma unilateral desde las instituciones, sino que se va edificando a lo largo de un proceso biográfico que abarca distintas etapas de la vida del profesional. Blanco (2022) citando a Dubar (2015), propone que la identidad profesional se modela en “*tres tiempos*” o momentos clave: 1) antes de iniciar los estudios de la profesión (etapa en la que influyen las experiencias previas, vocaciones, motivaciones y el entorno familiar y social del individuo), 2) durante la experiencia educativa formal en la institución (cuando el sujeto interioriza conocimientos, interacciona con docentes y pares, y adopta valores profesionales), y 3) en el ejercicio de la profesión una vez egresado, etapa en la cual debe poner en práctica lo aprendido y confrontar sus expectativas con la realidad laboral. En esta última fase suele manifestarse la llamada “crisis de identidad profesional”, cuando el nuevo profesional evalúa si la práctica cumple con las expectativas que tenía sobre su carrera.

A lo largo de estas etapas, el individuo dispone de un margen de acción y reflexión para construir activamente su identidad profesional a partir de su experiencia subjetiva (Martucelli, 2007, citado en Blanco, 2022). Esto implica reconocer que, aunque los profesionales compartan una formación común y dispositivos similares de socialización durante sus estudios, no por ello emergen identidades profesionales idénticas o automáticas en todos ellos. Por el contrario, la trayectoria personal, las experiencias particulares y las estrategias de acción de cada sujeto pueden configurar identidades profesionales diferenciadas incluso dentro de una misma profesión. La biografía individual (por ejemplo, las interacciones con la familia, amigos, profesores, colegas, etc.) permea la manera en que cada persona se piensa a sí misma como profesional. En suma, la identidad profesional se entiende hoy como una construcción social e individual, en permanente evolución, donde el profesional es protagonista de su propio desarrollo identitario en interacción con las estructuras formativas y laborales.

5.2 Trayectoria laboral y profesional

En el ámbito de la educación y el trabajo, el concepto de trayectoria alude a las etapas y recorridos que atraviesa un individuo tras finalizar su formación profesional e insertarse en la vida laboral. Implica considerar las posiciones laborales sucesivas que ocupa la persona y las transformaciones en su capital humano y social a lo largo del tiempo (Buontempo, 2000, citado en Jiménez, 2009). En términos generales, una trayectoria puede entenderse como la secuencia de actividades y roles profesionales desempeñados, junto con los cambios asociados en lo profesional, laboral, económico y social de la vida del individuo.

Diversos autores han definido este concepto. Por ejemplo, Jiménez (2009) recoge la definición de Vargas (2000), quien describe la trayectoria como la “sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una experiencia laboral idóneas que conducen al individuo a puestos de mayor jerarquía” (p. 2-3). Este enfoque resalta la idea de progresión en la carrera: la formación académica y la experiencia laboral se conjugan para ascender hacia posiciones de mayor responsabilidad. Adicionalmente, la reconstrucción de la trayectoria permite recuperar el conjunto de saberes, habilidades, capacidades y destrezas adquiridos por el egresado a lo largo de su vida profesional (Boado, 1996, citado en Jiménez, 2009), enfatizando el aprendizaje acumulado en el recorrido ocupacional.

De forma más comprehensiva, la trayectoria profesional de un egresado se configura por la formación recibida y por una combinación de factores micro y macrosociales que influyen en su desarrollo. Entre estos factores se incluyen los antecedentes familiares, las relaciones personales y de redes, el género, el contexto socio-histórico en el momento del egreso, el primer empleo obtenido, y las condiciones generales del mercado de trabajo. Todos estos elementos actúan en conjunto para explicar la movilidad del individuo en términos sociales, económicos y laborales (Jiménez, 2009). En otras palabras, la trayectoria es el recorrido por distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que cada persona construye, determinado tanto por su educación como por dichas condiciones personales y estructurales.

El estudio de las trayectorias se centra en analizar la movilidad y los momentos de transición en la vida laboral de los profesionales. Diversas investigaciones sobre trayectorias de egresados se han orientado a temas como la inserción laboral inicial, la movilidad ocupacional, las diferencias de género en las carreras profesionales, o las etapas de desarrollo

profesional temprano y medio. Por ejemplo, estudiar la trayectoria de los egresados universitarios permite comprender cómo estos logran su primera inserción laboral y cómo evolucionan sus carreras en los años posteriores a la titulación (Valle y Barrón, 2001; Buontempo, 2000, citados en Jiménez, 2009). En síntesis, la noción de trayectoria laboral y profesional aporta un marco para examinar la secuencia de empleos y experiencias que conforman el desarrollo de la vida profesional de los egresados, incluyendo los factores que facilitan u obstaculizan su avance en el mercado de trabajo.

5.3 Segmentación del mercado de trabajo

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo (TSMT) sostiene que el mercado laboral está compuesto por segmentos distintos, con mecanismos de formación salarial y de asignación diferentes y con obstáculos a la movilidad entre ellos (Fernández-Huerga, 2010). Surgida a finales de los años sesenta por el descontento con la explicación neoclásica³, esta perspectiva respondió a las dificultades de la ortodoxia⁴ para explicar la persistencia de la pobreza, el desempleo, la discriminación y, en particular, las desigualdades salariales entre individuos semejantes. Desde la teoría del capital humano, se asumía que las diferencias salariales reflejaban diferencias de productividad y que, en el largo plazo, la libre competencia llevaría al vaciado del mercado y a la desaparición de las desigualdades; sin embargo, esa predicción chocaba con la realidad, lo que alentó la búsqueda de explicaciones alternativas como la TSMT.

La TSMT agrupa diversos enfoques (principalmente el institucionalista, el dualista y la economía política radical) que comparten la idea de concebir el mercado laboral como “un mercado compuesto por un conjunto de segmentos distintos, con mecanismos de formación salarial y de asignación diferentes entre sí (y alejados de los mecanismos propios de la economía neoclásica) y con obstáculos a la movilidad entre ellos” (Fernández-Huerga, 2010, p. 116). En otras palabras, existen segmentos laborales separados, cada uno con sus propios mecanismos de asignación y formación salarial, y dificultades de movilidad entre segmentos.

³ Enfoque neoclásico: salarios según productividad (capital humano); en equilibrio competitivo las brechas no persisten salvo por diferencias innatas/preferencias o imperfecciones.

⁴ Enfoque ortodoxo: integra la segmentación al marco neoclásico mediante modelos con información imperfecta (p. ej., salarios de eficiencia); las diferencias entre segmentos se interpretan como resultados de equilibrio eficientes, con barreras a la movilidad y mecanismos salariales diferenciados

Un ejemplo clásico es la distinción entre mercado primario y mercado secundario (Doeringer y Piore, 1985[1971], citado en Fernández-Huerga, 2010): el primario suele asociarse a mercados internos que generan estabilidad y trayectorias de movilidad específicas, mientras que en el secundario se observan alta rotación e inestabilidad y, en general, menor movilidad hacia el primario.

Los distintos enfoques de la segmentación han profundizado en las causas de esta división del mercado. Desde la perspectiva institucionalista se enfatiza el papel de las estrategias empresariales y los mecanismos organizacionales: las empresas pueden crear mercados internos de trabajo (estructuras administrativas con normas propias) que distinguen y conectan de forma restringida el mercado interno con el externo, reduciendo la movilidad entre ambos. Asimismo, la necesidad empresarial de control de la mano de obra contribuye a segmentar el mercado, generando clases de empleo con distintos grados de estabilidad, movilidad y remuneración (Edwards, 1979; citado en Fernández-Huerga, 2010).

Por otro lado, desde la economía política radical, se subraya la influencia de divisiones preexistentes en la fuerza de trabajo (por etnia⁵ y sexo, y también por educación, formación y experiencia), que fragmentan la oferta y sirven de base para un trato diferenciado; a la vez, las instituciones laborales tienden a reproducir esas diferencias (Gordon et al., 1986[1982]; citado en Fernández-Huerga, 2010).

En conjunto, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo proporciona un marco para entender la persistencia de desigualdades laborales más allá de lo que explicaría la productividad individual (críticas a la ortodoxia y al capital humano). Al existir segmentos con mecanismos de formación salarial y de asignación diferentes, y barreras a la movilidad entre ellos, un trabajador calificado ubicado en el sector secundario enfrenta dificultades reales para transitar hacia el primario.

Esto tiene implicaciones para el análisis de profesionales universitarios: su inserción laboral puede producirse en segmentos distintos; por ejemplo, el segmento primario se caracteriza por estabilidad y trayectorias internas, mientras que el secundario muestra salarios bajos, inestabilidad y escasas oportunidades de ascenso (en algunas formulaciones, dentro del primario se distingue un segmento superior y otro inferior).

⁵ En el texto de Fernández-Huerga (2010) se refiere a “raza”, en este trabajo opté por el término “etnia”.

La segmentación es, por tanto, un concepto clave para analizar diferenciaciones y brechas en las carreras de los profesionales y comprender los condicionamientos estructurales de sus oportunidades en el mercado de trabajo (reducción de movilidad entre segmentos).

5.4 Migración y movilidad internacional de profesionales

La migración profesional –también denominada migración calificada o de talento– se refiere al desplazamiento de trabajadores con alta capacitación o nivel educativo (típicamente universitario) de un país a otro en busca de oportunidades laborales. Este fenómeno ha sido estudiado intensamente en las últimas décadas por su impacto tanto en las sociedades emisoras como receptoras de migrantes calificados. Desde la década de 1960, la emigración de profesionales ha suscitado preocupación debido a la potencial “fuga de cerebros” (*brain drain*) o drenaje de capital humano que supone para los países de origen el hecho de perder población altamente educada (Hualde & Rosales, 2017). En América Latina, por ejemplo, tradicionalmente se consideró un fenómeno secundario frente a la migración masiva de trabajadores poco calificados; sin embargo, desde inicios del siglo XXI ha cobrado mayor relevancia, reconociéndose que la pérdida de profesionales puede afectar el desarrollo nacional en ciertos sectores estratégicos (Didou, 2004, citado en Hualde & Rosales, 2017).

No obstante, la literatura más reciente también destaca que la migración de talento puede conllevar efectos positivos o “ganancia de cerebros” (*brain gain*) para los países de origen. Por ejemplo, algunos profesionales que han emigrado adquieren experiencia internacional, establecen redes profesionales transnacionales o regresan a su país con conocimientos avanzados, lo cual puede traducirse en beneficios como transferencia de tecnología, emprendimientos de alto nivel o difusión de nuevas competencias (Stark & Fan, 2007; Iredale, 2001, citados en Hualde & Rosales, 2017). Un caso emblemático citado es el de ingenieros de la India que, tras formarse y trabajar en Estados Unidos, retornaron para crear empresas tecnológicas en su país gracias a los contactos y habilidades obtenidos en el exterior. Este debate entre *brain drain* (pérdida neta de capital humano) y *brain gain* (circulación y aprovechamiento del talento) continúa vigente en el plano internacional.

Con el tiempo, el estudio de la migración profesional se ha vuelto más complejo y ha incorporado nuevas perspectivas teóricas y temáticas. A partir de la década de 1980, la

investigación comenzó a reconocer la heterogeneidad de las migraciones calificadas: no todos los migrantes profesionales son iguales ni responden a las mismas dinámicas. Asimismo, ha cobrado importancia el análisis de las políticas migratorias y sus efectos, dado que los gobiernos pueden influir en la retención o atracción de talento mediante regulaciones, convenios internacionales o programas de repatriación. Otro foco reciente es la calidad del empleo que logran los profesionales migrantes en el país de destino y cómo éstos adquieren o transforman sus competencias laborales en contextos foráneos. También se ha observado un aumento de la migración calificada vinculada al sector corporativo global –por ejemplo, transferencias de personal dentro de empresas multinacionales en el marco de la globalización económica– lo cual constituye una forma particular de movilidad profesional transnacional. Finalmente, se ha identificado el papel de intermediarios (agencias de reclutamiento internacional, redes de exalumnos, cazatalentos globales, etc.) que facilitan la migración de profesionales y obtienen ganancias conectando oferta y demanda de trabajo especializado a nivel internacional.

Diversos factores micro y macro influyen en las trayectorias laborales de los profesionales migrantes. Estudios de caso comparativos –como el de Hualde & Rosales (2017) sobre ingenieros y enfermeras de México en EE.UU.– muestran que aspectos como los requisitos de certificación en el país de destino, la capacidad de agencia o iniciativa de los migrantes, las redes familiares y profesionales que les brindan apoyo, las motivaciones para migrar (mejores ingresos, desarrollo profesional, seguridad) y el rol de género pueden contribuir a construir trayectorias ocupacionales diferenciadas entre distintos grupos profesionales en el extranjero. Por ejemplo, una profesión regulada (como la enfermería) puede enfrentar barreras de revalidación de títulos mayores que otra más universal (como ciertas ingenierías), lo cual deriva en inserciones laborales distintas aun para migrantes igualmente calificados. En suma, el concepto de migración profesional abarca el análisis tanto de las causas que llevan a los egresados a buscar horizontes laborales fuera de su país, como de las consecuencias en sus trayectorias y en las sociedades involucradas. Para los países emisores de egresados universitarios, entender este fenómeno es crucial a la hora de diseñar políticas que mitiguen la pérdida de capital humano o potencien las redes globales de sus profesionales.

La movilidad internacional de profesionales, particularmente en el contexto latinoamericano, se vincula estrechamente con la migración calificada y sus tendencias recientes. Investigaciones regionales han documentado un incremento significativo en la emigración de

personas con educación superior desde América Latina y el Caribe hacia los países desarrollados (principalmente los pertenecientes a la OCDE) en las últimas décadas (Esteban, 2011). Por ejemplo, entre 1990 y 2000 el stock de migrantes calificados originarios de la región aumentó tanto en términos absolutos como relativos, es decir, creció más rápidamente la migración de profesionales en comparación con la migración de personas con menor nivel educativo. Asimismo, los países latinoamericanos más pequeños y con menor nivel de desarrollo exhiben las tasas de migración calificada más elevadas, lo cual indica que la fuga de cerebros tiende a ser más aguda en naciones con economías pequeñas o menos diversificadas. Paradójicamente, algunos de estos países con diásporas tradicionales más pequeñas muestran una migración muy selectiva, concentrada en sus grupos más educados.

Un aspecto preocupante identificado por Esteban (2011) es la subutilización del talento de muchos profesionales migrantes. Se estima que aproximadamente el 40% de los migrantes con alta calificación de América Latina no logran ejercer su profesión en los países de destino, particularmente en campos científicos y de ingeniería, por lo que terminan subempleados y con sus habilidades desperdiciadas en trabajos por debajo de su nivel de cualificación. Este desperdicio de capital humano apunta a ineficiencias en la incorporación laboral de los migrantes calificados: factores como el reconocimiento insuficiente de títulos extranjeros, barreras idiomáticas o la falta de redes adecuadas pueden conllevar que un ingeniero o científico latinoamericano termine trabajando en ocupaciones menores en el exterior. Desde la perspectiva de los países de origen, ello representa no solo una pérdida de personal altamente formado, sino también un bajo aprovechamiento de ese recurso humano a nivel global.

Las tendencias anteriores han reavivado el debate sobre el drenaje o fuga de cerebros en la región y han motivado la búsqueda de nuevas estrategias para convertir la movilidad de profesionales en oportunidades de desarrollo. Actualmente, las agendas académicas y políticas discuten formas de generar “sinergias positivas” con la diáspora calificada (Esteban, 2011). Esto incluye iniciativas como programas de vinculación con científicos y profesionales en el exterior, incentivos para el retorno (o la circulación) de talento, y acuerdos internacionales para el reconocimiento de cualificaciones. Al mismo tiempo, se reconoce la necesidad de mejorar la calidad del empleo local y las condiciones de investigación e innovación en los países latinoamericanos para reducir la presión migratoria sobre sus profesionales mejor preparados.

En síntesis, la movilidad internacional de profesionales es un fenómeno de gran relevancia en el análisis de los egresados universitarios. Implica considerar cómo el contexto global ofrece oportunidades pero también desafíos a las carreras profesionales: desde la posibilidad de inserción en mercados laborales más dinámicos o especializados, hasta el riesgo de sobrecualificación y pérdida de capital humano para las naciones que invirtieron en la formación de esos individuos. Comprender este concepto, con sus causas, características y efectos, resulta fundamental para un marco teórico que aborde integralmente la situación de los profesionales universitarios en un mundo cada vez más interconectado.

6 Plan de análisis⁶

El plan de análisis propuesto busca aportar claridad a algunos de los objetivos específicos desarrollados más arriba, a partir de los datos disponibles en la base de datos del Programa de Seguimiento de Egresados, siendo la población objetivo los egresados de la Facultad de Ciencias Sociales⁷. Para ello, se definen cuatro ejes que permiten abordar de manera integral las trayectorias profesionales de los egresados. Considerando las limitaciones de extensión reglamentaria y el tiempo disponible, no se realizará un análisis integral de todos los objetivos específicos, sino un tratamiento parcial orientado a la pertinencia. En consecuencia, el objetivo principal es relevar, entre las dimensiones examinadas, los componentes que aporten insumos concretos para el fortalecimiento del Programa de Seguimiento de Egresados.

Trayectorias de inserción y continuidad en el empleo. Este eje retoma la noción de “trayectoria laboral y profesional” definida en el marco teórico. Jiménez (2009), citando a Vargas (2000), describe la trayectoria como la sucesión de actividades de desarrollo que combinan formación formal e informal y experiencia laboral y que conducen a puestos de mayor jerarquía. A partir de esta concepción, el análisis no solo considerará la proporción de egresados que trabajan en cada Ola, sino también las transiciones entre momentos para distinguir perfiles estables, discontinuos o rezagados según carrera y sexo.

⁶ Las tablas con los datos analizados se encuentran en los Anexos.

⁷ Son excluidos para este trabajo los egresados de la Licenciatura en Ciencias Sociales.

Calidad del empleo. Para evaluar la estabilidad y el tipo de inserción, se recupera la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Fernández-Huerga (2010) explica que el mercado laboral se divide en segmentos con diferentes mecanismos de asignación y formación salarial y con barreras a la movilidad. Doeringer y Piore (1971), citados por el mismo autor, distinguen entre un mercado primario, caracterizado por estabilidad y trayectorias internas, y un mercado secundario, asociado a empleos más precarios. Con esta lente, se analizarán variables como el tipo de contrato y las horas trabajadas para identificar en qué segmentos se ubican los egresados de la FCS y qué desigualdades se revelan según carrera y sexo.

Relación título–empleo e identidad profesional. El concepto de identidad profesional, según Blanco (2022), integra modelos profesionales, procesos relacionales y biográficos y se construye dinámicamente a lo largo de tres momentos: antes de iniciar la formación, durante los estudios y en el ejercicio profesional. Evetts (2003), citado en Blanco (2022), subraya que la identidad se produce mediante la socialización ocupacional formal, mientras que Dubet y Martucelli (1998) y Dubar (2015), también citados en el mismo trabajo, destacan el papel activo de la experiencia personal en su configuración. Este eje explorará en qué medida las ocupaciones desempeñadas están vinculadas con la formación recibida y cómo los egresados valoran su trabajo en términos de satisfacción y expectativas, analizando las diferencias por carrera y género para comprender cómo se consolidan las identidades profesionales.

Migración y movilidad geográfica. La sección teórica sobre migración y movilidad internacional de profesionales explica que la migración calificada ha cobrado relevancia en las últimas décadas. Hualde y Rosales (2017) describen la preocupación por la “fuga de cerebros”, mientras que Didou (2004), citado en su trabajo, destaca que la pérdida de profesionales puede afectar el desarrollo nacional. Este eje analizará la distribución geográfica de los egresados de la FCS y las características de quienes migran, relacionando los datos del Programa de Seguimiento con las interpretaciones teóricas sobre las causas y consecuencias de la migración calificada.

En conjunto, estos cuatro ejes ofrecen una estructura coherente para examinar la inserción, la calidad y la adecuación del empleo, así como la movilidad de los egresados de la Facultad de

Ciencias Sociales. El análisis no sólo permite describir sus trayectorias laborales iniciales y medias, sino también generar insumos concretos que contribuyan al fortalecimiento del Programa de Seguimiento de Egresados.

7 Resultados

Para realizar los correspondientes análisis se tomó un conjunto de la base de datos que contiene 232 registros de egresados de la facultad de Ciencias Sociales que culminaron sus estudios en 2013, excluyendo a quienes pertenecían a la Licenciatura en Ciencias Sociales. Más de la mitad de estos egresados proviene de Trabajo Social (128 personas), alrededor de un tercio de Sociología (82) y los restantes se reparten entre Ciencia Política (20) y Desarrollo (2). La gran mayoría son mujeres: ocho de cada diez egresados son mujeres, con una feminización especialmente marcada en Trabajo Social (87,5 % de mujeres) y Sociología (77 %); Ciencia Política es la única licenciatura con un reparto más equilibrado, incluso siendo menos que sus pares varones (45%). En el caso de la Licenciatura en Desarrollo los dos casos son mujeres.

7.1 Trayectorias de inserción laboral por carrera y género: análisis de egresados de la FCS

La noción de trayectoria laboral, entendida como el recorrido que enlaza formación, experiencias y posiciones ocupacionales sucesivas, ofrece una buena perspectiva para leer la inserción de los egresados de la FCS y continuidad en el trabajo en los momentos de observación. Siguiendo a Jiménez (2009), la trayectoria supone etapas diferenciadas —inserción, progresión y posibles transiciones—, y resulta de la articulación entre factores de orden personal y relacional (capital humano y social, redes, decisiones) y condiciones de contexto (campo disciplinar, coyuntura del mercado, modalidades de contratación). En este sentido, los datos referentes a quienes están trabajando, permiten observar cómo los egresados ingresan inicialmente, y las respectivas variaciones al segundo y tercer momento de medición.

En la primera Ola, se verifica una heterogeneidad inicial que remite a esa etapa de inserción⁸. Por sexo, 42 de 45 varones estaban trabajando (93,3%), mientras que entre las mujeres lo hacían 147 de 181 (81,2%). La diferencia sugiere que el género interviene como dimensión micro-social que, al interactuar con el contexto de egreso, modula el acceso temprano al primer empleo (Jiménez, 2009). Por carrera, los contrastes apuntan a determinaciones estructurales vinculadas al campo profesional: Ciencia Política registra 18 de 19 ocupados (94,7%), Desarrollo 2 de 2 (100%)⁹, Sociología 68 de 77 (88,3%) y Trabajo Social 101 de 128 (78,9%). En términos de trayectoria, estos datos configuran puntos de partida distintos: hay colectivos con incorporación prácticamente plena e inmediata y otros cuyo ingreso es más paulatino. En el sentido de Jiménez (2009), el “primer empleo” y las experiencias tempranas no sólo abren la secuencia de roles profesionales, sino que comienzan a acumular capital humano y social —saberes, habilidades, contactos— que incidirá en las etapas siguientes (Vargas, 2000; Buontempo, 2000; Boado, 1996, citados en Jiménez, 2009).

El pasaje a la segunda Ola muestra una fase de progresión. Por sexo, los varones reportan 41 de 42 ocupados (97,6%) y las mujeres 142 de 152 (93,4%), señal de que una porción relevante de quienes no estaban empleados en la primera medición logró integrarse en el corto o mediano plazo. Por carrera, surgen los siguientes datos: Ciencia Política se mantiene en 18 de 19 (94,7%) y Desarrollo en 2 de 2 (100%); Sociología asciende a 65 de 72 (90,3%) y Trabajo Social salta a 98 de 101 (97,0%). El cambio en Trabajo Social es ilustrativo: un colectivo que partió con rezago relativo arriba, pocos años después, a un nivel muy elevado, subiendo en este caso cerca de 18 puntos porcentuales. Esta progresión es coherente con la idea de trayectoria como sucesión de actividades que combinan formación y experiencia, habilitando acceso a posiciones de mayor estabilidad y responsabilidad (Vargas, 2000, citado en Jiménez, 2009). La acumulación de práctica profesional y redes —aprendizajes situados, legitimación de credenciales, circulación por ámbitos afines— potencia la empleabilidad y

⁸ Para saber realmente si se trata de inserción, habría que evaluar otros aspectos de los egresados que se encuentran trabajando actualmente en el momento del egreso. Para este trabajo, con el fin de realizar el análisis descriptivo, y de observar al mismo tiempo qué aportes podemos generar, vamos a suponer que es una inserción laboral en la primera Ola de medición. Hay que tener en cuenta que con el fin de realizar el análisis se tomó como referencia para el aspecto laboral, la pregunta: ¿Trabaja actualmente?, que para la segunda y tercera medición, aparecen de manera textual e idéntica. Las respuestas iniciales a dicha pregunta (en Ola 2 y 3) eran: Sí; No y busco trabajo; y No y no busco trabajo. En la primera Ola, esta pregunta fue en el caso del Cluster que contiene a egresados de FCS, distinta, ya que se respondió con categoría ocupacional; para ello tuvimos que construir una nueva variable que tome todas las respuestas referentes a distintas categorías ocupacionales como “trabaja”, y la respuesta “no trabaja” permaneció igual. Entonces eso nos llevó a modificar también las respuestas de la segunda y tercera medición en: “Trabaja” y “No trabaja”, de modo que esta última es la combinación de “No y busco trabajo” y “No y no busco trabajo”.

⁹ En Desarrollo son solo dos casos, y son mujeres.

reduce las brechas observadas en el arranque (Jiménez, 2009). En otras palabras, lo que en la primera medición aparecía como diferencia de “probabilidad de estar trabajando” se revela en la segunda como mera diferencia de “tiempos de ingreso”. También la coyuntura del mercado de trabajo debe jugar su papel en torno a las diferentes disciplinas.

En la tercera Ola, las cifras sugieren una fase de consolidación. Por carrera, todas se sitúan en márgenes elevados: Ciencia Política 17 de 18 (94,4%), Desarrollo 1 de 1 (100%), Sociología 64 de 68 (94,1%) y Trabajo Social 92 de 96 (95,8%). Se trata de un cuadro de estabilidad en la participación laboral que, en clave de trayectoria, indica continuidad del vínculo empleo–formación y sedimentación del capital profesional acumulado (Boado, 1996, citado en Jiménez, 2009). Por sexo, las mujeres declaran 140 de 144 ocupadas (97,2%) y los varones 34 de 39 (87,2%). Más allá del peso relativo de los tamaños muestrales, la combinación “muy alta ocupación femenina” y “leve descenso masculino” respecto de la segunda Ola sugiere la presencia de microtransiciones en parte de las trayectorias de los varones —cambios de empleo, pausas o reorientaciones— que, al ser captadas en el corte de la medición, se registran como “no trabajando”. En los términos de Jiménez (2009), no se trata de una ruptura del proceso, sino de la movilidad esperable en recorridos profesionales que no avanzan linealmente y donde la alternancia entre estabilidad y cambio forma parte del desarrollo ocupacional. A la vez, la elevada ocupación femenina en esta última medición es consistente con trayectorias que, tras un inicio relativamente más lento, sostienen el empleo a lo largo del tiempo.

Leídas de conjunto, las tres mediciones permiten dar cuenta de la progresión en el tiempo. Primero, la inserción inicial es desigual, tal vez porque conjuga factores macrosociales —estructura de demanda por campo disciplinar, modalidades de contratación— y micro-sociales —género, redes, decisiones de búsqueda— (Jiménez, 2009). Segundo, la progresión se manifiesta en el rápido aumento de la ocupación y el cierre de brechas por carrera, coherente con la idea de trayectoria como sucesión de actividades donde la experiencia laboral refuerza y resignifica la formación, habilitando accesos a posiciones más estables (Vargas, 2000; Buontempo, 2000, citados en Jiménez, 2009). Tercero, la movilidad aparece en pequeñas oscilaciones del último corte que no desmienten la consolidación agregada, sino que la matizan con transiciones propias de carreras. Entonces, el patrón que emerge del seguimiento es claro: inserciones diferenciadas en el arranque, fuerte progresión en el corto o mediano plazo y consolidación con márgenes acotados de movilidad, tal como

propone el enfoque de trayectorias (Jiménez, 2009). Lejos de destinos fijos, lo que observamos son recorridos: la educación de base se articula con aprendizajes situados y redes, y esa combinación permite que cohortes con puntos de partida desiguales confluyan, al cabo de pocos años, en niveles muy altos de ocupación.

7.2 Calidad del empleo de egresados de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS)

Segmentación del mercado laboral

La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo (TSMT) distingue dos segmentos laborales: un mercado primario, caracterizado por empleos estables, con protección social, mejores salarios y beneficios; y un mercado secundario, donde predominan empleos precarios, inestables y con baja protección social. En el segmento primario suele haber contratos permanentes y jornadas completas, mientras que en el secundario son frecuentes los contratos temporales, las pasantías y las jornadas parciales. La movilidad entre ambos segmentos es limitada: los trabajadores del secundario encuentran barreras estructurales para ascender al primario.

Con fines operativos, consideraremos como:

- Mercado primario: empleos con contrato fijo o permanente y jornada completa, aquí definida como igual o superior a 30 horas semanales.
- Mercado secundario: empleos con contrato temporal, pasantías o becas, y jornadas parciales (menos de 30 horas semanales). Estas condiciones suelen asociarse a precariedad e inestabilidad.

Modalidad contractual de los egresados

El análisis de los tipos de contrato de egresados de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) muestra que 46,1 % declara tener un contrato fijo o permanente, lo que los ubica teóricamente en el segmento primario. Un 19,8 % cuenta con contrato temporal y apenas 0,4 % realiza

pasantías o becas, formas típicas del mercado secundario. Sin embargo, existe un 31,9 % de observaciones sin dato (NA) sobre el tipo de contrato, lo cual limita la generalización. Entonces, alrededor de la mitad de los egresados se situaría en empleos con contrato fijo, mientras que cerca de una quinta parte estaría en el mercado secundario.

Por género, las diferencias en la modalidad contractual son reducidas: 43,5 % de los hombres y 46,8 % de las mujeres reporta tener contrato fijo, proporciones casi idénticas. Los contratos temporales afectan a 19–20 % en ambos casos. A primera vista, hombres y mujeres parecen distribuirse de manera similar entre contratos asociados a distintos segmentos.

Por carrera, los patrones son parecidos entre las principales especialidades. En Ciencia Política, el 45 % de los egresados tiene contrato fijo (30 % temporal); en Sociología, el 45,1 % es fijo (19,5 % temporal); en Trabajo Social, el 47,7 % es fijo (18,0 % temporal). Estos valores rondan el 45–48 % de contratos fijos en cada caso. La carrera de Desarrollo presenta un número muy reducido de casos, por lo que no permite conclusiones sólidas. En conjunto, no se observa que alguna carrera concentre marcadamente empleos con mejores contratos: todas rondan la mitad de egresados con contrato permanente y el resto en modalidades más precarias.

Carga horaria de los empleos

En cuanto a las horas semanales, la mayoría de egresados trabaja jornadas extensas. En la Ola 1, el 28,9 % declara trabajar entre 30 y 40 horas semanales y otro 16,8 % trabaja más de 40 horas; en total, 45,7 % de los egresados tiene jornadas completas o superiores. En el extremo opuesto, sólo el 2,6 % trabaja menos de 10 horas y el 6,9 % entre 10 y 20 horas (9,5 % en conjunto), categorías vinculadas a empleos de muy baja carga horaria. Un 26,3 % trabaja entre 21 y 30 horas, una franja intermedia que podría incluir tanto medias jornadas. Un 18,5 % no reporta carga horaria. Bajo la aproximación horaria, quienes trabajan ≥ 30 horas se considerarían en el primario, mientras que quienes trabajan < 30 horas se ubicarían en el secundario.

En la Ola 2¹⁰ se observa un patrón similar: 30–40 horas = 30,2 % y 31–50 horas = 48,3 %. Las bandas horarias no son idénticas entre olas, por lo que la comparación es orientativa. Aun así, ambas mediciones muestran una proporción importante de egresados trabajando a tiempo completo. Coexisten, por tanto, niveles altos de jornada completa y de contratos fijos; sin embargo, sin cruzar ambas variables no puede asegurarse su coincidencia.

Desigualdades por género en las horas de trabajo

Al cruzar género y horas de trabajo, surgen desigualdades notables. En ambas olas, los hombres concentran mayor proporción en las categorías de mayor jornada. En la Ola 1, el 34,8 % de los hombres trabaja 30–40 horas y el 23,9 % más de 40 horas; en las mujeres, estos porcentajes son 27,4 % y 15,1 %, respectivamente. En la Ola 2, la tendencia persiste: mayor presencia masculina en 31–40 horas (32,6 % vs. 29,6 % de las mujeres) y especialmente en jornadas 41–50 horas (21,7 % hombres vs. 9,7 % mujeres). Esto sugiere que, aunque hombres y mujeres logren contratos similares, las mujeres tienden a ocupar empleos con menor carga horaria. Bajo la TSMT, ello implicaría mayor presencia femenina en el segmento secundario incluso dentro de empleos “formales”. Estos patrones podrían explicarse por factores estructurales, como roles de cuidado que llevan a jornadas reducidas en mujeres, o rigideces institucionales que limitan la movilidad ascendente femenina hacia empleos de mayor jornada.

Desigualdades por carrera

Las diferencias entre carreras en cuanto a jornada son menos evidentes. Ciencia Política, Sociología y Trabajo Social presentan niveles similares de contratos fijos y jornadas completas (30 horas o más). No se observa una distinción que sugiera mayor precariedad por especialidad. La excepción es Desarrollo, cuya baja cantidad de casos impide conclusiones definitivas. En general, las desigualdades en horas trabajadas no parecen explicarse por la carrera.

¹⁰ Cabe resaltar que en la segunda Ola hay un tramo de 51 horas o más que no está contemplado en la primera Ola, habiendo en este tramo un 10,9% de hombres y un 4,8% de mujeres.

Las desigualdades detectadas tienen implicancias de equidad. La posición desventajosa de las mujeres, que en mayor medida desempeñan empleos de menor jornada, puede traducirse en brechas salariales. En paralelo, el hecho de que una parte significativa de los egresados esté en empleos temporales o de baja carga horaria revela una brecha general de calidad laboral, donde no todos acceden a empleos con condiciones equiparables.

Coexisten porcentajes altos de jornada completa (≥ 30 horas) y una proporción relevante de contratos fijos, junto con porciones no menores de empleos temporales y de jornadas parciales. No obstante, el porcentaje de datos faltantes ($\approx 32\%$ en contrato y $\approx 19\%$ en horas) impide afirmar una distribución “en mitades” entre segmentos. Se evidencian diferencias por género en la carga horaria, compatibles con posibles brechas de calidad e ingresos, pero su confirmación a nivel individual requiere cruzar exhaustivamente el tipo de contrato y horas trabajadas, entre otras variables relevantes.

7.3 Evolución del ajuste empleo–título y construcción de la identidad profesional

En la Ola 1 cerca de la mitad de los encuestados afirmó tener un empleo muy relacionado con su título (52,9%) y 12,2% que está relacionado, mientras que el resto se distribuyó entre categorías de relación parcial. Un 18 % declaró que su trabajo no estaba relacionado con la formación universitaria y un 4,2 % que estaba poco relacionado. La presencia de casi una quinta parte de egresados en puestos ajenos a su formación sugiere que, para una parte de la cohorte, la inserción inicial constituye una etapa de tránsito en la que se privilegia tener un empleo aunque no coincida con la carrera. Esto es coherente con la noción de identidad profesional como proceso: en los primeros pasos del ejercicio profesional aún se está construyendo el puente entre las expectativas de la formación y la realidad del mercado laboral.

En la Ola 2, el ajuste mejora sensiblemente. La proporción de quienes califican su empleo como muy relacionado asciende al 60,1 % y aumenta también la categoría “relacionada” (17,5 %). La proporción de trabajos no relacionados se reduce a 8,7 %. Este cambio indica que muchos egresados que inicialmente estaban en puestos que no se ajustaban a su

formación lograron transitar hacia empleos alineados con su disciplina. A la luz de la teoría de las tres etapas de la identidad profesional, esta fase podría coincidir con el momento de poner en práctica lo aprendido: luego de un periodo de adaptación, los profesionales encuentran puestos que les permiten desplegar lo aprendido y sentir que su formación se vincula al trabajo. La construcción identitaria se nutre de la experiencia cotidiana y de la adquisición de roles profesionales concretos.

En la Ola 3, el ajuste alcanza su nivel más alto: 64,9 % de los encuestados afirma que su empleo está muy relacionado con su título y un 13,8 % lo considera relacionado. En conjunto, casi ocho de cada diez egresados trabajan en áreas claramente vinculadas a su formación. Sólo un 8 % declara que su trabajo no guarda relación con su título y un 5,2 % lo califica como poco relacionado, lo cual indica que el desajuste persiste para una minoría. Este panorama sugiere que, a medida que avanza la trayectoria profesional, la mayoría logra un nivel alto de adecuación entre empleo y título universitario. Desde la perspectiva de la identidad profesional, esta evolución refleja la negociación permanente entre expectativas y realidad: quienes se encuentran en empleos relacionados pueden consolidar su sentido de pertenencia profesional, mientras que aquellos que permanecen en puestos no vinculados probablemente deban reformular su identidad o buscar nuevos rumbos.

La progresión observada —de un 52,9 % de “muy relacionada” en la Ola 1 a un 64,9 % en la Ola 3— evidencia que muchos egresados encuentran empleos cada vez más ajustados a su formación. Este proceso puede interpretarse como una respuesta a la “crisis de identidad profesional” que suele presentarse al inicio del ejercicio laboral: los nuevos profesionales comparan sus expectativas con la realidad y, si perciben un desajuste, pueden experimentar inseguridad o frustración. La búsqueda de un empleo acorde a la formación es, entonces, un modo de reconciliar la identidad personal con la profesión y de alcanzar el sentido de pertenencia y realización que, según Blanco, 2022, citando a Hortal, 2004) la profesión otorga.

La experiencia de ajuste o desajuste impacta en la construcción de su identidad y en su satisfacción con el empleo. Para las políticas universitarias y laborales, estos hallazgos sugieren la importancia de acompañar a los egresados en la transición al mercado de trabajo, facilitando oportunidades de empleo congruentes con la formación y espacios de reflexión sobre las trayectorias identitarias.

7.4 Movilidad internacional de los egresados de la FCS

Distribución geográfica y magnitud de la migración

La movilidad internacional entre los egresados de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) resulta relativamente reducida. Los datos muestran que la gran mayoría (96,6%) de estos egresados reside en Uruguay, mientras que sólo un 3,4% vive en el extranjero. Entre quienes han migrado, sus destinos se concentran principalmente en países desarrollados: Europa es el principal continente de residencia (2,2% del total de egresados), seguido por América del Norte y Central (0,9%), y en mucho menor medida Sudamérica (apenas 0,4%). Este patrón indica una orientación migratoria extra-regional, donde los egresados que salen del país tienden a establecerse en centros académicos o laborales de Europa y Norteamérica. En este sentido, el fenómeno migratorio entre los egresados de la FCS es cuantitativamente acotado, lo que sugiere una alta retención de capital humano calificado en el país y una “fuga de cerebros” limitada en términos absolutos.

En términos de género, se observa que una proporción mayor de varones ha emigrado en comparación con las mujeres. Aproximadamente 3 de 46 egresados hombres residen fuera de Uruguay (alrededor del 6,5%), frente a 5 de 186 egresadas mujeres (aproximadamente 2,7%). Pero nuevamente la cantidad escasa de casos no permite realizar afirmaciones al respecto.

Considerando la carrera de egreso, también se aprecian diferencias en la propensión a migrar. Los titulados en Licenciatura en Sociología presentan la mayor cantidad absoluta de migrantes (5 casos, equivalentes a 6,1% de sus 82 egresados), con egresados dispersos en Europa, Norte/Centroamérica e incluso uno en Sudamérica. En Ciencia Política se registra un caso de egresado viviendo en el exterior, que representa 5% de sus titulados (1 de 20, residiendo en Europa). En cambio, las y los profesionales de Trabajo Social prácticamente no emigran: solo 2 de 128 titulados en Trabajo Social (1,6%) residen fuera de Uruguay, ambos en Europa. Por su parte, en la carrera de Desarrollo ninguno de los egresados reportó residencia en el extranjero.

8 Usos de datos del Programa de Seguimiento de Egresados de UdelaR

En este apartado se analizan algunos de los usos concretos que se han dado a los datos generados por el Programa de Seguimiento de Egresados de la UdelaR, enfocando en dos fuentes: (1) el Informe Final del Seguimiento de Egresados de la generación 2012 (Cluster A), que recoge los resultados de las tres mediciones realizadas a esa cohorte, y (2) el estudio “Gender gaps in career opportunities” de Azar & Machado (2024), el cual explota estadísticamente dicha base de datos para indagar las brechas de género en las carreras laborales. A continuación, se presenta cómo se han utilizado estos datos, detallando las variables relevantes, los enfoques metodológicos aplicados y ejemplos concretos de análisis realizados.

8.1 Caracterización de las trayectorias profesionales de los egresados (Informe 2012 cluster A)

Una de las principales utilidades de los datos de seguimiento ha sido describir y caracterizar la trayectoria laboral de los profesionales universitarios a lo largo de los años posteriores a su egreso. El informe final de la cohorte 2012 (Cluster A) muestra, por ejemplo, la evolución de la inserción laboral entre el momento del egreso y los años subsiguientes. Mediante un análisis longitudinal, se observó que la gran mayoría de los egresados logra integrarse y mantenerse en el mercado de trabajo: el 84,2% de quienes respondieron las tres encuestas se encontraba trabajando tanto al momento de egreso como a los 4 y 7 años posteriores, mientras que sólo un 0,5% permaneció sin empleo en todas las mediciones. El resto de los egresados tuvo trayectorias intermitentes, alternando períodos de trabajo y no trabajo en el transcurso del seguimiento.

Otro aspecto analizado es la evolución de la carga horaria laboral. Los datos indican que, si bien al egresar cerca de la mitad de los profesionales trabajaba jornadas extensas (el 49,1% declaraba más de 40 horas semanales al egreso), con el tiempo se redujo la proporción de egresados en esa situación (37,1% a los 7 años). Los datos también revelan diferencias

importantes según sexo en este punto: a los siete años de egresados, el 44,5% de los varones trabajaba jornadas de más de 40 horas semanales, mientras que solo 30,6% de las mujeres alcanzaba esa dedicación horaria. Este indicador sugiere que las egresadas tienen una mayor tendencia relativa a jornadas parciales o reducidas en comparación con sus pares varones, un factor que podría incidir en la construcción de sus trayectorias.

Asimismo, el seguimiento permite relacionar la formación académica con el desempeño profesional. Un hallazgo relevante es que con el paso de los años aumenta la proporción de egresados cuyo empleo se corresponde con su titulación universitaria. En el momento del egreso (Ola 1), muchos egresados inician su vida laboral en puestos no necesariamente vinculados a su formación; sin embargo, tras algunos años se observa una corrección de este desajuste inicial. Por ejemplo, el 64,4% de los egresados señaló que su trabajo estaba *“bastante o muy relacionado”* con su título tanto al egresar, como cuatro años después, y ese porcentaje se mantuvo similar (63,5%) entre el egreso y los siete años.

El informe de seguimiento también incorpora medidas de satisfacción laboral como indicador de calidad de la inserción. A los siete años de la titulación, más del 70% de los egresados se declaraba satisfecho o muy satisfecho con su trabajo actual, lo cual refleja, en términos generales, una valoración positiva de sus trayectorias profesionales iniciales. Sin embargo, al indagar en aspectos más específicos de la carrera, surgió que la posibilidad de lograr ascensos es el factor con menor nivel de satisfacción: solo un 37,6% de los egresados afirmó estar conforme con sus perspectivas de promoción profesional, limitando de algún modo la movilidad ascendente.

Finalmente, cabe señalar que la información recopilada incluye también la continuidad formativa de los egresados: a los siete años, alrededor de dos tercios de la cohorte había realizado o completado algún estudio de posgrado (especializaciones, maestrías, etc.), un porcentaje ligeramente mayor en el caso de los varones (69,5%) que en las mujeres (63,4%). Esta alta tasa de formación continua indica que muchos egresados optan por complementar su título de grado, lo cual puede influir en sus trayectorias (por ejemplo, habilitando mejores puestos) y a la vez refleja la creciente demanda de especialización en el mercado profesional. En suma, el uso de los datos del Programa de Seguimiento ha permitido caracterizar con detalle las trayectorias profesionales, identificando patrones de inserción, estabilidad laboral, correspondencia formación-empleo, niveles de satisfacción y educación continua,

información de enorme valor para las instituciones de educación superior en la toma de decisiones académicas.

8.2 Comprensión de la migración calificada mediante el seguimiento de egresados (Informe 2012 cluster A)

Otro uso relevante de la información generada por el seguimiento de egresados ha sido el estudio de la migración de profesionales y la movilidad geográfica de los egresados universitarios. La migración calificada –es decir, la emigración de personas con educación terciaria en busca de oportunidades en el exterior– es un fenómeno de interés tanto para la academia como para la planificación institucional, dado su impacto potencial en el capital humano del país. El informe final del Cluster A dedica un capítulo específico a Migración, en el cual se analizan los cambios de residencia de los egresados a lo largo del tiempo y su propensión migratoria (intención de radicarse fuera del país).

De los datos recabados se desprende que una proporción nada despreciable de egresados tuvo experiencias en el extranjero en los años posteriores a egresar. Para 2019 (siete años después del egreso), el 9,7% de los egresados encuestados había vivido al menos 6 meses en el exterior después de obtener su título. La mayoría de estos profesionales móviles realizaron estancias relativamente prolongadas: cerca del 40% residió entre 2 y 5 años fuera del país, mientras que un 13% lo hizo por periodos de 5 a 8 años. Los destinos principales de quienes emigraron fueron tanto extra-regionales como regionales: Estados Unidos (18,1% de los migrantes) y España (14,8%) encabezaron la lista, seguidos en la región por Argentina (8,7%) y Brasil (7,4%), entre otros países. Estos datos aportan un mapa de hacia dónde tiende a dirigirse el talento formado en la Udelar.

Más allá de cuantificar cuántos y a dónde emigran, el seguimiento permite indagar por qué lo hacen. Al relevar los motivos principales que llevaron a los egresados a vivir en el exterior, se encontró que más de la mitad (53,5%) lo hizo por razones de formación y actualización profesional, es decir, para realizar estudios de posgrado, especializaciones o adquirir experiencia formativa fuera. En segundo lugar se ubicaron los motivos laborales (23,3%), vinculados a búsqueda de mejores oportunidades de empleo o desarrollo de carrera, y en

tercer lugar los motivos personales o familiares (20,9%). Tan solo un 2,3% citó razones contextuales (políticas, económicas u otras) para emigrar, lo cual sugiere que la emigración de estos profesionales responde mayormente a iniciativas individuales de mejora educativa o laboral. Entonces, el fenómeno de la migración calificada en este grupo parece estar impulsado principalmente por la búsqueda de perfeccionamiento profesional (el clásico *brain drain* académico) y, en menor medida, por la búsqueda de empleo, más que por factores contextuales de expulsión.

Un aporte interesante del análisis institucional es la identificación de factores asociados a la propensión migratoria. Al cruzar la variable de migración con el desempeño académico, se observó un patrón sugestivo: los egresados más eficientes o con mejor desempeño eran más proclives a salir del país. Por ejemplo, entre quienes terminaron la carrera en tiempo óptimo (sin retrasos significativos), un 15,2% migró por al menos seis meses, mientras que entre los egresados con rezago elevado (más de 100% de demora) solo migró un 6,4%. De forma similar, el 11,1% de los egresados pertenecientes al cuartil superior de promedio de calificaciones vivió en el exterior tras recibirse, frente a apenas un 6,3% de aquellos del cuartil inferior de notas. Estas cifras indican que los profesionales académicamente más destacados tienden en mayor medida a buscar oportunidades internacionales, ya sea para estudios avanzados o trabajos calificados. Desde la óptica institucional, este dato puede ser de doble filo: por un lado, demuestra la competitividad internacional de los mejores egresados de la Udelar, pero por otro plantea el desafío de la fuga de cerebros, donde una fracción valiosa del capital humano formado localmente podría no retornar al país. Precisamente para valorar este riesgo, en la Ola 3 se consultó a quienes no habían emigrado sobre sus intenciones migratorias. Alrededor de un tercio (33,2%) de los egresados no migrantes manifestó haber considerado seriamente irse a vivir al extranjero por un período prolongado (más de seis meses) en el último año. Las razones aducidas por estos potenciales migrantes refuerzan los motivos antes señalados: los factores laborales (mejores trabajos, salarios o condiciones) fueron mencionados por el 33,3% y los relacionados con formación y desarrollo profesional por el 32,8%, concentrando entre ambos dos tercios de las respuestas. Es decir, las motivaciones centrales tanto de la migración efectiva como de la migración en proyecto son la mejora educativa y laboral, lo cual subraya la importancia de seguir perfeccionando el vínculo *egreso–mercado–sociedad*. Para la Udelar y las autoridades nacionales, contar con estos indicadores resulta clave al momento de diseñar políticas de retención y vinculación: por ejemplo, fomentar programas de posgrado nacionales de alta calidad, crear redes de

exalumnos en el exterior o facilitar retornos atractivos, de modo de mitigar la pérdida permanente de talento sin desalentar la movilidad temporal que también puede traducirse en capital relacional y conocimientos para el país.

8.3 Análisis de desigualdades de género en las oportunidades de carrera (Paola Azar- Alina Machado)

Otra aplicación fundamental de los datos de seguimiento de egresados ha sido el estudio de las brechas de género en las trayectorias laborales, aprovechando la posibilidad de desagregar y comparar la situación de varones y mujeres con similares trayectorias educativas. En el informe del cluster A de 2012, algunos indicadores descriptivos ya mostraban diferencias de género: por ejemplo, como se mencionó, las mujeres tienden a trabajar menos horas semanales que los hombres y, siete años tras el egreso, presentan una tasa ligeramente inferior de obtención de posgrados. No obstante, para profundizar en estas desigualdades de manera más rigurosa, resulta ilustrativo el estudio de Azar & Machado (2024), el cual se enfocó en los egresados de 2012 del área de Ciencias Económicas y Administración (contaduría, administración y economía) para evaluar las diferencias de género en sus oportunidades de carrera. Dicho trabajo constituye un ejemplo concreto de cómo los datos del seguimiento han sido utilizados con fines de investigación académica y análisis causal.

Las autoras parten de una observación contextual importante: a diferencia de lo que ocurre en países desarrollados, en Uruguay las mujeres no están sub-representadas en campos como economía o negocios; de hecho, en la Udelar alrededor del 60% de los egresados en esas áreas son mujeres. Es decir, existe una paridad de género en el acceso y la formación en carreras tradicionalmente asociadas a empleos bien remunerados. En su cohorte de 2012 particularmente, varones y mujeres tenían perfiles académicos muy similares al egresar (promedios de calificaciones equiparables y misma probabilidad de haber culminado la carrera, sin diferencias significativas en el tiempo de obtención del título). Asimismo, ambos sexos iniciaban su vida laboral en posiciones equivalentes dentro del ámbito económico-empresarial. La pregunta central fue entonces si esta igualdad inicial se traducía en carreras laborales equivalentes entre hombres y mujeres, o si por el contrario surgían brechas con el paso del tiempo. Para responderla, las autoras emplearon un enfoque

metodológico cuantitativo avanzado: modelos de regresión probit, aprovechando que la variable de resultado —la posición ocupacional alcanzada por cada egresado— puede representarse en una escala ordinal (desde puestos de menor jerarquía hasta cargos de alta responsabilidad). Básicamente, a partir de la base de datos de la Udelar, vincularon la información académica, sociodemográfica y laboral de los egresados de Economía (incluyendo su rendimiento universitario y antecedentes familiares) con los datos de inserción laboral recopilados en las Olas 2 y 3 (4 y 7 años post-egreso). Esto les permitió controlar estadísticamente factores de capital humano y contexto al comparar hombres y mujeres, asegurando que las diferencias observadas en sus trayectorias no se debieran a distintas calificaciones académicas ni a orígenes disímiles, sino potencialmente al efecto del género en el desarrollo profesional. Además de la posición ocupacional, analizaron otras dimensiones relevantes: la dedicación horaria (probabilidad de trabajar tiempo completo vs. parcial) y las preferencias laborales declaradas (valoración de atributos del empleo como estabilidad, flexibilidad, salario, etc.), así como indicadores académicos (tiempo hasta el egreso y calificaciones) para cuantificar en qué medida el género influía en cada aspecto.

Los hallazgos de Azar & Machado (2024) constituyen un aporte significativo sobre las desigualdades de género en las carreras profesionales de los egresados. En primer lugar, confirman que en los primeros años no emergen brechas apreciables: el género no afecta ni el desempeño académico universitario (ni notas ni duración de la carrera), ni la probabilidad de obtener el título, ni la posición ocupacional conseguida al egresar o pocos años después. Sin embargo, al cabo de siete años de egreso comienzan a manifestarse diferencias sustantivas. El género pasa a ser un predictor significativo de la posición alcanzada: las probabilidades de que las mujeres accedan a los cargos más elevados resultan 10 puntos porcentuales menores que las de sus colegas varones, manteniéndose constantes otros factores. Esta desventaja se agrava cuando existen responsabilidades familiares: la presencia de hijos en la familia reduce aún más la chance de las profesionales mujeres de alcanzar los puestos superiores, evidenciando el impacto de las cargas de cuidado en el desarrollo de sus carreras.

Otro resultado revelador es la divergencia en las modalidades de inserción y preferencias. Pocos años después de egresar, las diferencias ya se reflejan en la jornada de trabajo: las mujeres presentan mayor probabilidad que los hombres de estar empleadas a tiempo parcial, lo que coincide con los datos descriptivos del informe de 2012 (menor porcentaje de egresadas con más de 40 horas semanales). Esto sugiere que, por elección o restricción,

muchas profesionales optan o se ven obligadas a reducir su dedicación laboral, posiblemente para compatibilizar con otras responsabilidades. A su vez, el estudio evidencia que las egresadas valoran en mayor medida la estabilidad laboral y el tiempo libre en comparación con los varones. Esta preferencia diferencial por atributos no salariales (seguridad en el empleo, equilibrio trabajo-vida personal) podría influir en las trayectorias, orientando a más mujeres hacia puestos o sectores con horarios más flexibles o ambientes laborales más estables, aunque a veces a costa de menor progreso vertical. Estas diferencias de género aumentan cuando las egresadas y egresados tenían calificaciones y antecedentes equivalentes, lo que refuerza la hipótesis de que operan mecanismos de discriminación o roles de género tradicionales que frenan el avance de las mujeres en sus carreras, más allá de su capital humano. En conclusión, el uso de la base de datos de seguimiento permitió identificar con rigor estas brechas de desarrollo profesional: inicialmente invisibles, pero pronunciadas tras algunos años, proporcionando evidencia para el debate sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito de los profesionales universitarios uruguayos.

9 Posibilidades de insumos para los formularios del Programa de Seguimiento de Egresados de la Udelar

Con el fin de fortalecer el Programa de Seguimiento de Egresados de la Udelar, se presentan recomendaciones para optimizar los formularios de las distintas etapas, fundamentadas en datos del propio Programa y en la revisión de experiencias de las distintas regiones.

9.1 Ola 1 – Momento del egreso

En la primera encuesta, aplicada al momento del egreso, se identifican algunas recomendaciones para el formulario actual de acuerdo a la literatura revisada y los datos utilizados.

Más contactos del egresado

Una primera recomendación es incorporar datos de contacto alternativos del egresado para facilitar el seguimiento en las etapas (Ola 2 y Ola 3) posteriores. Actualmente, el formulario de la Ola 1 solicita un único correo electrónico y teléfono; sería conveniente añadir un segundo correo y/o un número telefónico adicional, así como en trabajos revisados también suponen la necesidad de obtener información de un contacto de referencia.

Esta sugerencia se fundamenta en estudios sobre encuestas a egresados que muestran los beneficios de diversificar los canales de contacto. Por ejemplo, Leider et al. (2024) documentaron en una muestra de 8.531 egresados que el uso secuencial de distintos medios (email, SMS, teléfono) elevó significativamente la tasa de respuesta: el cambio de modo a contacto telefónico incrementó la participación en 2,7 puntos porcentuales y el cambio a email en 0,8 puntos porcentuales. Contar desde un inicio con correos electrónicos personales y teléfonos alternativos posibilitará esos cambios de canal y, por ende, mejorar la retención de

respondentes en futuras Olas. En síntesis, solicitar en Ola 1 más de un medio de contacto por egresado está respaldado por evidencia empírica y puede favorecer el éxito del seguimiento longitudinal (Leider et al., 2024)

Preguntar por prácticas pre profesionales y pasantías

Otra posible propuesta para el formulario de la Ola 1 es agregar un bloque de preguntas sobre prácticas pre profesionales, pasantías u otras experiencias laborales relacionadas con la carrera realizadas durante los estudios de grado.

Si bien el formulario original no indaga estas vivencias previas, la literatura señala su importancia en la transición al mercado laboral. Contreras-Espinoza (2024) entrevistó a egresados de una licenciatura en Educación y encontró que la exigencia curricular de realizar prácticas de 30 horas sirvió a muchos como puerta de entrada al mundo laboral: estos estudiantes consiguieron su primer empleo precisamente a través de pasantías o prácticas pre profesionales, lo que les dio ventaja competitiva en el mercado de trabajo, ya que la experiencia adquirida les permitió demostrar capacidades y facilitó su inserción profesional al mercado laboral.

Por tanto, una posibilidad podría ser incluir en este formulario, alguna pregunta para relevar si el estudiante realizó pasantías, trabajos remunerados vinculados a su área de estudio u otras actividades preprofesionales, dado que estas experiencias se asocian positivamente con la calidad y rapidez de la inserción laboral (Contreras-Espinoza, 2024). Esta información permitirá además analizar en futuras Olas el impacto de dichas experiencias tempranas en las trayectorias de los egresados.

Autoevaluación de competencias

En otro aspecto, se podría incorporar un módulo de autoevaluación de competencias genéricas o transversales adquiridas durante la formación. El formulario de la Ola 1 recaba datos sociodemográficos y educativos, incluyendo solo una pregunta general sobre el nivel de preparación para ejercer el título, pero no indaga en la valoración que hace el egresado de las habilidades blandas desarrolladas en la universidad, tales como trabajo en equipo,

comunicación, liderazgo, uso de TIC, resolución de problemas o pensamiento crítico. Algunos estudios resaltan que, más allá de los conocimientos técnicos específicos de cada profesión, los empleadores priorizan cada vez más estas competencias transversales en los egresados. El análisis de Suleman et al. (2024) sobre ofertas de empleo europeas concluye precisamente que las empresas valoran más las habilidades genéricas que las meramente disciplinares o titulaciones formales: en los anuncios laborales estudiados se enfatizan la comunicación efectiva, las capacidades interpersonales, el manejo de herramientas informáticas, el trabajo en equipo, así como la aptitud para la resolución de problemas y el pensamiento crítico, por encima de conocimientos técnicos estrechos. Esto evidencia que la formación universitaria debe fomentar y evaluar dichas competencias. Incluir en la primer encuesta una sección donde el egresado auto-reporte su nivel de desarrollo en estas competencias permitirá tanto a la universidad como a quienes investiguen estas temáticas, entender mejor el perfil de habilidades con que cuenta el egresado al salir al mercado laboral, y eventualmente relacionar este perfil con sus resultados posteriores de empleo. La recomendación está sustentada en la literatura (Suleman et al., 2024) y responde a una demanda explícita del mercado laboral internacional de profesionales más versátiles y con habilidades blandas sólidas.

Planes inmediatos al egreso

Por último, para el formulario de la Ola 1 se propone registrar las expectativas y planes inmediatos del estudiante al momento de egresar. Es decir, añadir una pregunta abierta o de opción múltiple sobre cuál es el proyecto a corto plazo del egresado una vez obtenido el título: incorporarse al mercado de trabajo, continuar estudios de posgrado, buscar oportunidades en el exterior (migrar), etc. Esta información actualmente no se releva, pero resulta valiosa para interpretar las trayectorias profesionales subsiguientes y las decisiones iniciales de los profesionales. Un estudio longitudinal de Hart y McKinney (2020) con 1.489 egresados de programas de máster en Ciencias Biomédicas en EE.UU. ejemplifica la relevancia de esta pregunta: los autores encontraron que aproximadamente 69% de los egresados ingresaron directamente al mercado laboral, mientras que un 28% continuó estudios avanzados (posgrados), y proporciones menores optaron por otras vías. Estas diferencias en el plan inicial tras el egreso tuvieron implicancias en sus trayectorias posteriores. Preguntar al egresado de la UdelaR cuáles son sus intenciones al egresar

permitiría, en las futuras Olas, analizar en qué medida cumplieron esos planes o si las circunstancias los llevaron por rumbos distintos. Fundamentada en evidencia empírica (Hart & McKinney, 2020) y en la lógica de planificar el seguimiento, la inclusión de esta pregunta aportará contexto para interpretar los datos de inserción laboral temprana y expectativas de desarrollo profesional de nuestros egresados.

9.2 Ola 2 – Cuatro años post-egreso

Transcurridos cuatro años desde el egreso, las necesidades de información del seguimiento cambian para enfocarse en la inserción laboral efectiva, la calidad del empleo y la formación continua. En la segunda encuesta, aplicada a los cuatro años de obtenido el título, se pueden sugerir algunos aspectos para incorporar al formulario original, sustentadas en hallazgos de la literatura de los estudios mencionados en el apartado anterior.

Ingresos en tramos

Un aspecto a incorporar en el formulario de la Ola 2 de acuerdo a los estudios revisados, es la medición de los ingresos laborales del egresado. El formulario releva múltiples facetas del empleo (situación ocupacional, categoría, satisfacción, etc.) pero no se pregunta el nivel de ingresos o salario del egresado. Se podría incluir una pregunta que indague los ingresos mensuales (líquidos) mediante tramos. Contar con esta variable podría ser útil para evaluar la calidad del empleo alcanzado y para relacionarla con otros indicadores como la satisfacción laboral o la estabilidad. La literatura muestra que el salario percibido está positivamente asociado a la satisfacción con el trabajo, así como con la satisfacción vital en general. En un estudio con graduados de Contaduría por Berry et al. (2021), los autores demostraron que a mayores ingresos actuales correspondían niveles superiores de satisfacción laboral, manteniéndose esta relación significativa aún controlando otras variables. Asimismo, encontraron diferencias por género y edad (por ejemplo, la satisfacción tendió a aumentar con la edad en los hombres, y las mujeres con posgrado mostraron mayor satisfacción que aquellas que cuentan solo con grado, posiblemente ligado a mejores remuneraciones). Estos resultados subrayan la importancia de cuantificar el ingreso en las encuestas de seguimiento:

sin este dato, no es posible detectar brechas económicas, evaluar la adecuación salarial respecto al nivel educativo, ni examinar uno de los indicadores (desde mi perspectiva) más concretos del éxito profesional. Incluir rangos de ingresos en Ola 2 proporcionará entonces un indicador objetivo de la inserción laboral, complementando las percepciones subjetivas de satisfacción.

Desajuste educativo

En relación con lo anterior, se puede profundizar en la medición del desajuste educativo, tanto vertical como horizontal, entre la formación del egresado y su empleo actual. El formulario actual de Ola 2 ya contempla en parte esta temática al preguntar en qué medida la ocupación está relacionada con el título universitario (una escala de 1 “nada relacionada” a 5 “muy relacionada”). Sin embargo, sería conveniente añadir explícitamente dos ítems: uno que pregunte si el cargo o trabajo que desempeña requiere un título universitario (desajuste vertical o sobreeducación) y otro que pregunte si trabaja en un campo profesional acorde a sus estudios (desajuste horizontal, similar a la escala existente pero quizá de forma dicotómica sí/no para complementar). La importancia de medir estos desajustes radica en su impacto demostrado en la satisfacción y en la valoración de la educación recibida. Iriondo (2022) proporciona evidencia al respecto: en su estudio sobre egresados universitarios, muestra que tanto la sobreeducación vertical (estar empleado en un puesto que no exige nivel universitario) como el desajuste horizontal (trabajar fuera del campo disciplinar propio), así como situaciones de subempleo o bajos salarios, se asocian con mayores probabilidades de insatisfacción del egresado respecto a su experiencia universitaria. En otras palabras, quienes no logran utilizar plenamente su cualificación académica en el empleo tienden a valorar menos su paso por la universidad. Este hallazgo refuerza la necesidad de indagar en Ola 2 si el trabajo del egresado exige formación universitaria y si se alinea o no con su área de estudios. Con esos datos será posible medir si los egresados tienen más estudios de los que sus empleos requieren o si trabajan en áreas distintas a su formación, lo que permite detectar problemas de ajuste entre la carrera cursada y el mercado laboral.

Conciliación trabajo–vida personal y oportunidades de desarrollo profesional

Otra posible optimización en el formulario de la Ola 2 es la evaluación de la conciliación trabajo–familia y las oportunidades de desarrollo profesional en el empleo actual. En el cuestionario vigente se abordan varias facetas de la satisfacción laboral (forma de contratación, cantidad de horas, posibilidad de ascenso, remuneración, etc.), e incluso en una matriz de preferencias personales y/o situación laboral actual se incluye tener tiempo para otras actividades (lo cual alude indirectamente al balance trabajo-vida).

No obstante, sería beneficioso destacar la dimensión de equilibrio entre trabajo y vida personal/familiar como un aspecto de satisfacción o de condiciones laborales, ya que se trata de un factor de bienestar que puede influir en la permanencia o cambio de empleo de los egresados. Igualmente, conviene relevar si el empleo brinda oportunidades de desarrollo y crecimiento (adquisición de nuevas habilidades, perspectiva de ascender a roles de mayor responsabilidad, acceso a roles de liderazgo, etc.), puesto que ello incide en la proyección de la carrera.

El sustento para incorporar estas variables, proviene tanto de la percepción de los propios egresados como de evidencia externa. Por un lado, estudios con egresados de posgrados sugieren que éstos valoran enormemente lograr un buen balance trabajo-familia y contar con perspectivas de desarrollo: Belkowitz et al. (2023), examinando un programa combinado de Medicina/Salud Pública, reportan que sus graduados otorgan alta prioridad al equilibrio vida-trabajo y a las oportunidades de liderazgo en sus empleos, al punto de que tales factores pueden influir en la trayectoria profesional elegida.

Por otro lado, investigaciones en ámbitos corporativos confirman el impacto de la conciliación en la satisfacción: Berry et al. (2021) citan un estudio de Pfau (2011) sobre ex-empleados de la consultora KPMG, donde aquellos que alcanzaron el nivel de gerentes senior (es decir, con ascensos importantes) declararon mayor satisfacción laboral y mejor equilibrio trabajo–vida que sus pares de menor rango. Al mismo tiempo, se señala que ciertas organizaciones de alta exigencia (como las firmas multinacionales de auditoría, Big 4) suelen asociarse con menor equilibrio y más estrés, lo que a su vez impacta negativamente en la retención del personal calificado. Toda esta evidencia sugiere que incluir preguntas específicas sobre conciliación trabajo-familia (por ejemplo, cuán satisfecho está el egresado

con su balance entre empleo y vida personal, o si su trabajo le permite atender sus responsabilidades familiares) y sobre posibilidades de desarrollo (satisfacción con las oportunidades de aprendizaje o ascenso) enriquecerá el diagnóstico de la calidad del empleo de nuestros egresados a los cuatro años. Estas dimensiones aportan una visión más integral del éxito profesional que trasciende la remuneración, capturando la sostenibilidad de la inserción laboral en términos de bienestar y crecimiento futuro. En suma, al medir explícitamente la conciliación y el desarrollo profesional en la segunda medición, se podrá identificar problemas como sobrecarga laboral, dificultades para armonizar empleo y vida privada, o falta de proyección en el puesto, elementos que son fundamentales para entender la satisfacción global y la potencial movilidad laboral de los egresados (Belkowitz et al., 2023; Berry et al., 2021).

9.3 Ola 3 – Siete años post-egreso

La tercera Ola de seguimiento, realizada a los siete años de la titulación, ofrece la oportunidad de recoger información de largo plazo sobre la trayectoria profesional de los egresados. A esta altura, muchos habrán experimentado cambios laborales significativos, quizá migraciones o emprendimientos, y habrán podido reflexionar sobre la utilidad de su formación académica una vez enfrentados al ejercicio profesional.

Utilidad de la formación universitaria

En primer término, se podría incluir una pregunta que evalúe retrospectivamente la utilidad de la formación universitaria para el desempeño profesional del egresado. Si bien en el formulario de la Ola 2 se indaga qué cambios haría el egresado en su plan de estudios y si volvería a elegir la misma carrera, no se pregunta de forma directa cuán útil o pertinente le ha resultado su título en la práctica laboral.

Proponemos como aporte en el formulario de la Ola 3 un ítem de valoración global, por ejemplo con formato Likert, ante la afirmación: *“Mi formación de grado ha sido útil para desempeñarme como profesional”* (escala de 1: nada de acuerdo a 5: muy de acuerdo).

El respaldo para esta incorporación proviene de estudios que muestran una alta valoración de los egresados sobre su formación incluso varios años después del egreso. Por ejemplo, Roblero Mazariegos et al. (2022) realizaron en una encuesta a titulados, en la cual hallaron que la satisfacción con la formación recibida se mantenía elevada: en una escala de 1 a 5, la mediana de la valoración de la formación profesional rondaba 4,4 (muy positiva) aún transcurrido un tiempo considerable desde el egreso.

En particular, los egresados califican muy bien aspectos como la preparación docente y los contenidos académicos de la carrera, lo que refleja que en general reconocen la utilidad de la formación universitaria para su desempeño. Incluir una pregunta específica en Ola 3 sobre la utilidad percibida del título permitirá contrastar las expectativas iniciales (captadas en la Ola 1) con la realidad profesional vivida, y brindar a la institución un indicador de pertinencia y calidad percibida de sus programas a mediano y largo plazo. Dado que la misión de la universidad es formar profesionales competentes, resulta relevante comprobar si al cabo de varios años los egresados siguen valorando esa formación en sus entornos laborales reales (Roblero Mazariegos et al., 2022).

Migración y retorno

En otro aspecto, el formulario actual de la Ola 3 pregunta el país de residencia y, en caso de ser en el exterior, desde cuándo se vive allí, así como el motivo fundamental de la migración (personales/familiares, laborales, profesionales o contextuales). Sin embargo, no indaga el año exacto en que se produjo la migración ni si el egresado tiene intención de regresar a Uruguay. Por ello, se propone incorporar en Ola 3 dos preguntas adicionales: “*¿En qué año emigró?*” y “*¿Tiene intención de regresar a Uruguay?*”. Estos datos permitirán identificar la duración de la estancia en el exterior y diferenciar entre migraciones temporales y permanentes, facilitando un análisis más preciso de la movilidad de los egresados.

La literatura revisada sobre migración profesional en la región, como el estudio de Yáñez Contreras et al. (2021), demuestra que la decisión de emigrar obedece a una combinación de factores económicos y no económicos (sexo, estado civil, existencia de migración familiar previa, ubicación de la universidad, tipo de título y oferta académica local), lo que refuerza la utilidad de contar con información más detallada sobre el momento y la posible reversibilidad de la migración para orientar políticas de retención y vinculación con la diáspora académica.

Impacto de los posgrados

Por último, en el ámbito formativo, se sugiere profundizar la evaluación del impacto de los estudios de posgrado en la situación profesional del egresado.

El formulario de Ola 3 ya indaga si el egresado cursó algún posgrado (maestría, especialización, etc.), obteniendo detalles sobre tipo, país, becas, año de egreso y además consulta una autoevaluación del impacto de ese posgrado en ciertos aspectos (ingresos, desempeño, oportunidades, reconocimiento). Esta sección podría complementarse con una pregunta abierta o de opción sobre si, en términos generales, el posgrado mejoró su inserción laboral o desempeño profesional.

La motivación detrás de esta pregunta es recoger la percepción global del egresado sobre el retorno de la inversión educativa que implicó hacer un posgrado. Entre los artículos analizados no hay grandes referencias a este aspecto específico (por ejemplo, ningún estudio provee un porcentaje de mejora salarial atribuible al posgrado), pero sí hay indicios cualitativos de que la formación de posgrado aporta beneficios relevantes. Belkowitz et al. (2023) estudiaron egresados de un programa de doble titulación MD/MPH (Medicina y Maestría en Salud Pública) y describen que estos valoran altamente lo aprendido: la formación en salud pública les proveyó herramientas de liderazgo y conocimientos especializados que mejoraron su capacidad de responder a problemáticas sociales en el ejercicio profesional. Es decir, aunque no cuantificaron “mejora de inserción” en términos de empleo o sueldo, los graduados perciben que el posgrado enriqueció su perfil profesional de maneras sustanciales (Belkowitz et al., 2023).

10 Autoevaluación de la pasantía

Desde el primer momento en que ingresé a la oficina en DGPlan, todas las personas que allí trabajaban estaban al tanto de mi incorporación. Este hecho resultó sumamente beneficioso, no solo porque facilitó la comprensión de mi función en el lugar, sino también porque desde el inicio recibí un trato hospitalario, amable y cordial.

Conté desde el principio con un escritorio propio y un ordenador configurado con un usuario personal, lo que me permitió desarrollar gran parte del trabajo que se refleja en este informe final. Cada vez que lo necesité, recibí apoyo y recursos para avanzar en mis tareas, tanto en lo relativo a instancias de capacitación en software como en el suministro de bases de datos y documentos que posteriormente fueron analizados para este trabajo.

Más allá de lo mencionado, considero necesario destacar que la experiencia de trabajo en el marco de la pasantía fue altamente provechosa para mi formación, superando incluso mis expectativas iniciales. En mi opinión, ofreció un tipo de incentivo y aprendizaje práctico que difícilmente una tesina o monografía podría haberme brindado.

Esta práctica preprofesional me permitió crecer significativamente en términos de aprendizaje y desarrollo personal, en un ambiente laboral (la oficina de DGPlan) que considero sumamente enriquecedor y deseable para cualquier persona.

Los intercambios con Víctor también resultaron además de certeros, beneficiosos para la conclusión de este trabajo, ya que desde su mirada experimentada, generó aportes enriquecedores y comentarios sumamente beneficiosos.

Referencias Bibliográficas

Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*, 12(15), 5900.

Belkowitz, J., Payoute, S., Agarwal, G., Lichtstein, D., King, R., Shafazand, S., & Chandran, L. (2023). Early career outcomes of a large four-year MD/MPH program: Results of a cross sectional survey of three cohorts of graduates. *PLOS One*, 18(6), e0274721.

Berry, S., Frecka, T. J., Mittelstaedt, H. F., & Sustersic Stevens, J. (2021). Job Satisfaction and Life Satisfaction of Accountancy Graduates Over 50 Years. *SSRN*. <https://ssrn.com/abstract=4009280>

Blanco, M. (2022). ¿Cómo entender la identidad profesional hoy? *El Ágora USB*, 22(1), 426-443. <https://doi.org/10.21500/16578031.4694>

Casadieago-Duque, Y. R., Meleán-Romero, R. A., & Aguilar-Barreto, A. J. (2022). Perfil competitivo y mercado laboral de los egresados de Contaduría Pública en Colombia. *Saber, ciencia y libertad*, 17(2), 401-428.

Comunian, R., Jewell, S., Sunmoni, A., & Dent, T. (2023). For what it's worth: European Arts & humanities graduates' employability and their engagement in society. *Arts and Humanities in Higher Education*, 22(2), 211-232.

Contreras-Espinoza, I. D. J., & Kuri-Alonso, I. (2024). Inserción laboral de egresados universitarios durante la pandemia de COVID-19. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 15(2).

Delgado, I. F., Andrade, C. L. T. D., Avanci, J. Q., & Deslandes, S. F. (2023). Trajetória profissional e impacto da formação em egressos da Especialização da Fiocruz. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28(4), 1253-1264.

Esteban, F. O. (2011). La movilidad de profesionales y estudiantes universitarios latinoamericanos y caribeños a países de la OCDE. *Papeles de población*, 17(69), 105-149.

Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica, LXIX*(273), 115-150.

Hart, J., & McKinney, C. C. (2020). An institutional analysis of graduate outcomes reveals a contemporary workforce footprint for biomedical master's degrees. *PLOS One, 15*(12), e0243153.

Hojda, P., Roszkowska, S., & Trojak, M. (2022). What drives labour market success? Empirical analysis of university graduates in Poland. *Education+ Training, 64*(5), 619-641.

Hualde Alfaro, A., & Rosales Martínez, Y. (2017). Profesionales que emigran. Una comparación entre enfermeras e ingenieros mexicanos en Estados Unidos. *Espiral (Guadalajara), 24*(70), 181-219.

Iriondo, I. (2022). Graduate labour market outcomes and satisfaction with university education in Spain. *PLOS One, 17*(7), e0270643.

Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: Una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, 11*(1), 51-62.

Leider, J. P., Rockwood, T. H., Mastrud, H., & Beebe, T. J. (2024). Engaging Public Health Alumni in the Tracking of Career Trends: Results From a Large-Scale Experiment on Survey Fielding Mode. *Public Health Reports, 139*(2), 255-262. <https://doi.org/10.1177/00333549231168640>

Mazariegos, G. R., Miranda, M. L., & Torres, R. O. P. (2022). Satisfacción de egresados con la formación profesional de una universidad privada del sur de México. *UNACIENCIA: Revista de Estudios e Investigaciones, 15*(29), 43-57.

Pineda-López, R. del C., Moreno-Bastidas, G. R., & Manciatí-Alarcón, R. X. (2021). Inserción Laboral de los Graduados de Ingeniería Comercial / Administración de Empresas de las Universidades Categorías A y B de la Provincia de Pichincha – Ecuador. *Revista Economía y Negocios, 12*(1). <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i1.909>

Ramírez, R., Fiori, N. y Hein, P. (2014). Propuesta de creación del Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República. Udelar: Dirección General de Planeamiento.

<https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2015/05/Programa-de-Seguimiento-de-Egresados.pdf>

Rodríguez, A. G., Fachelli, S., & Díaz, A. P. (2025). La inserción laboral de las personas egresadas universitarias andaluzas. ¿Una realidad segmentada? *Revista de Educación y Derecho*, (31).

Sosa, M. L. (2021). Tipología de inserción laboral de egresados técnicos en Argentina. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (62), 5-32.
<https://doi.org/10.35575/rvucn.n62a2>

Suleman, F., Suleman, A., & Cunha, F. M. (2024). Employability skills and jobs for graduates: Learning from job advertisements. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 121-140.

Dirección General de Planeamiento. (2021). *Informe final de seguimiento de egresados – Cluster A (Generación 2012)* Universidad de la República.
https://planeamiento.udelar.edu.uy/portal/publicacion_generica/informe-final-seguimiento-de-egresados-cluster-a-generacion-2012/

Yáñez Contreras, M., Rodríguez Páez, H. E., & Parra Padilla, D. (2021). Determinantes no económicos de la migración de graduados de educación superior: un caso de análisis en el Caribe colombiano. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(2), 143-165.

Zeledón, C. L. C., Picado, A. K. O., & García, R. G. (2021). Situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua/FAREM-Estelí. *Revista Multi-Ensayos*, 39-47.

Anexos

Objetivo 1- Tablas Trabajo

1.1. Ola 1 — Por sexo (n y % sobre respondentes)

Sexo	Trabaja	No.trabaja	NA.
Hombres	42 (93.3%)	3 (6.7%)	1 NA
Mujeres	147 (81.2%)	34 (18.8%)	5 NA

1.2. Ola 2 — Por sexo (n y % sobre respondentes)

Sexo	Trabaja	No.trabaja	NA.
Hombres	41 (97.6%)	1 (2.4%)	4 NA
Mujeres	142 (93.4%)	10 (6.6%)	34 NA

1.3. Ola 3 — Por sexo (n y % sobre respondentes)

Sexo	Trabaja	No.trabaja	NA.
Hombres	34 (87.2%)	5 (12.8%)	7 NA
Mujeres	140 (97.2%)	4 (2.8%)	42 NA

1.4. Ola 1 — Por carrera (n y % sobre respondentes)

Carrera	Trabaja	No.trabaja	NA.
CIENCIA POLITICA	18 (94.7%)	1 (5.3%)	1 NA
DESARROLLO	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 NA
LICENCIATURA EN SOCIOLOGIA	68 (88.3%)	9 (11.7%)	5 NA
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL	101 (78.9%)	27 (21.1%)	0 NA

1.5. Ola 2 — Por carrera (n y % sobre respondentes)

Carrera	Trabaja	No.trabaja	NA.
CIENCIA POLITICA	18 (94.7%)	1 (5.3%)	1 NA
DESARROLLO	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 NA
LICENCIATURA EN SOCIOLOGIA	65 (90.3%)	7 (9.7%)	10 NA
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL	98 (97.0%)	3 (3.0%)	27 NA

1.6. Ola 3 — Por carrera (n y % sobre respondentes)

Carrera	Trabaja	No.trabaja	NA.
CIENCIA POLITICA	17 (94.4%)	1 (5.6%)	2 NA
DESARROLLO	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 NA
LICENCIATURA EN SOCIOLOGIA	64 (94.1%)	4 (5.9%)	14 NA

Carrera
LICENCIATURA EN
TRABAJO SOCIAL

Trabaja
92 (95.8%)

No.trabaja
4 (4.2%)

NA.
32 NA

Objetivo 2- Tablas Tipo de Contrato

1. Tipo de contrato (Ola 3)

Tabla. Tipo de contrato (O3_ML.7)		
Categoría	n	%
Fijo o permanente	107	46.1
A término o temporal	46	19.8
Pasantía, beca de estudios o práctica profesional	1	0.4
Otro	4	1.7
Sin dato	74	31.9

2. Tipo de contrato por sexo (O3_ML.7) (n y%)

Tipo de contrato (O3_ML.7) (n y % por sexo)				
sexo	contrato	n	N	%
Hombre	Fijo o permanente	20	46	43.5
Hombre	A término o temporal	9	46	19.6
Hombre	Pasantía, beca de estudios o práctica profesional	0	46	0.0
Hombre	Otro	1	46	2.2

Tipo de contrato (O3_ML.7) (n y % por sexo)				
sexo	contrato	n	N	%
Hombre	Sin dato	16	46	34.8
Mujer	Fijo o permanente	87	186	46.8
Mujer	A término o temporal	37	186	19.9
Mujer	Pasantía, beca de estudios o práctica profesional	1	186	0.5
Mujer	Otro	3	186	1.6
Mujer	Sin dato	58	186	31.2

Objetivo 2- Tablas Horas de Trabajo

1. Horas trabajo (Ola 1) – Total

Categoría	n	%
Menos de 10 hs	6	2.6
De 10 a 20 hs	16	6.9
De 21 a 30 hs	61	26.3
De 30 a 40 hs	67	28.9
Más de 40 hs	39	16.8
NA (sin dato)	43	18.5

2. Horas trabajo (Ola 1) – Por sexo (n y %)

Sexo	Menos de 10	10 a 20	21 a 30	30 a 40	Más de 40	NA
Hombre	3(6,5%)	3(6,5%)	9(16,9%)	16(34,8%)	11(23,9%)	4(8,7%)
Mujer	3(1,6%)	13(7%)	52(28%)	51(27,4%)	28(15,1%)	39(21%)

3. Horas trabajo (Ola 2) – Total

Categoría	n	%
Menos de 10 hs	1	0.4
De 10 a 20 hs	13	5.6
De 21 a 30 hs	57	24.6
De 31 a 40 hs	70	30.2
De 41 a 50 hs	28	12.1
51 hs y más	14	6.0
NA (sin dato)	49	21.1

4. Horas trabajo (Ola 2) – Por sexo (n y %)

Sexo	Menos de 10	10 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 más	NA
Hombre	1(2,2%)	2(4,3%)	8(17,4%)	15(32,6%)	10(21,7%)	5(10,9%)	5(10,9%)
Mujer	0	11(5,9%)	49(26,3%)	55(29,6%)	18(9,7%)	9(4,8%)	44(23,7%)

Objetivo 3- Tablas Relación Empleo-Título

1. Relación empleo–título (Ola 1) ¿Su ocupación está relacionada con la carrera?

Respuesta	n	%
No está relacionada	34	18.0
Está poco relacionada	8	4.2
Está parcialmente relacionada	24	12.7
Está relacionada	23	12.2
Está muy relacionada	100	52.9

2. Relación empleo–título (Ola 2) ¿Su ocupación está relacionada con el título universitario que obtuvo?

Respuesta	n	%
No está relacionada	16	8.7
Está poco relacionada	6	3.3
Está más o menos relacionada	19	10.4
Está bastante relacionada	32	17.5
Está muy relacionada	110	60.1

3. Relación empleo–título (Ola 3) ¿Su ocupación está relacionada con el título universitario que obtuvo?

Respuesta	n	%
No está relacionada	14	8.0
Está poco relacionada	9	5.2
Está más o menos relacionada	14	8.0
Está bastante relacionada	24	13.8
Está muy relacionada	113	64.9

Objetivo 4- Tablas Migración por Continente

1. Continente (Total)

Continente	n	%
América del Sur	1	0.4
América del Norte y Central	2	0.9
Europa	5	2.2
Uruguay	224	96.6

2. Por sexo (n y %)

Sexo	América del Norte y Central	Europa	América del Sur	Uruguay
Hombre	1(2,2%)	2(4,3%)	0	43(93,5%)
Mujer	1(0,5%)	3(1,6%)	1(0,5)	181(97,3%)

3. Por carrera (n y %)

Carrera	Europa	América del Norte y Central	América del Sur	Uruguay
CIENCIA POLITICA	1(5%)	0	0	19(95%)
DESARROLLO	0	0	0	2(100%)
LICENCIATURA EN SOCIOLOGIA	2(2,4%)	2(2,4%)	1(1,2%)	77(93,9%)
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL	2(1,6%)	0	0	126(98,4%)



Plan de trabajo

Pasantía de egreso de la Licenciatura en Sociología

Estudiante: Fernando Zalacain

Cédula de Identidad: 4.524.725-5

Tutor académico: Víctor Borrás (Dpto. de Sociología)

Referente del centro receptor: Nicolás Fiori (Prorrectorado de Gestión-Dirección General de Planeamiento)

Marco y condiciones de la pasantía

La pasantía constituye una de las modalidades a través de las cuales los estudiantes de Sociología pueden completar su formación académica, conforme al plan de estudios de 2009¹¹. En este contexto, la pasantía se llevará a cabo en el marco del Espacio G, de la Escuela de Gobierno y el Protectorado de Gestión.

¹¹

<https://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2020/01/procesos-Plan-de-Estudios-FCS2009.pdf>

La duración de la pasantía es de 300 horas, distribuidas en un esquema de 20 horas semanales, en un régimen de trabajo mixto (presencial y remoto), entre los meses de mayo y agosto de 2025.

Desde la Dirección General de Planeamiento de la Universidad de la República, se viene realizando desde hace algunos años, el seguimiento de egresados de la Universidad de la República¹². Se plantea como una necesidad, ya que en las últimas décadas, las instituciones de educación superior de Latinoamérica y del mundo han buscado perfeccionar sus currículas de grado y posgrado debido a las transformaciones en el ámbito social, cultural, científico-tecnológico y económico. También entre sus fortalezas, tiene alcance a la vida laboral de los egresados, lo que permite vincularlo con su formación profesional.

En esta ocasión, la pasantía se centra en un estudio de caso de los egresados de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS), específicamente de la licenciatura en Sociología. Se espera comprender la realidad de los egresados, respecto a su formación académica y entrada en el mercado laboral, a partir de los datos estadísticos generados por el Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República.

Objetivo general de la pasantía

Generar insumos que aporten elementos para la gestión, el seguimiento y la evaluación del Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República.

¹² Ramírez, R., Fiori, N. y Hein, P. (2014). Propuesta de creación del Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República. Udelar: Dirección General de Planeamiento. <https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2015/05/Programa-de-Seguimiento-de-Egresados.pdf>

Objetivos específicos

- Estudiar la percepción de los egresados de la licenciatura de Sociología en relación a los programas de estudio de grado y posgrado, y al título obtenido.
- Examinar la relación de los egresados de Sociología respecto de otras carreras de la UdelaR, enfocándose en los aspectos que valoran positivamente y aquellos que valoran de manera negativa.
- Conocer la experiencia en el ámbito laboral de los egresados de Sociología, viendo en qué medida su formación se ajusta o no a sus trabajos.
- Examinar la postura de los egresados de Sociología respecto a la continuación de estudios de posgrado.
- Revisión de antecedentes y literatura sobre estudios de egresados para generar aportes al Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República.

Tareas

- Revisión bibliográfica sobre seguimiento de egresados a nivel regional e internacional.
- Revisión sobre literatura acerca de la Sociología de las profesiones.
- Revisar y sistematizar datos estadísticos del Programa de Seguimiento de Egresados de acuerdo a la población objetivo.
- Armar plan de análisis y analizar los datos de acuerdo a los objetivos establecidos.

- Redacción de informe final y de autoevaluación.
- Proponer recomendaciones para mejorar y fortalecer el Programa de Seguimiento de Egresados.

Productos esperados

- **Informe final de resultados:** Elaborar un informe que analice la relación entre el plan de trabajo y los resultados obtenidos.
- **Documento de autoevaluación:** Generar un documento de autoevaluación que reflexione sobre la experiencia realizada, identificando aprendizajes y desafíos enfrentados.
- **Documento de recomendaciones:** Producir un conjunto de recomendaciones y propuestas concretas para fortalecer el Programa de Seguimiento de Egresados de la Universidad de la República.

Fernando Zalacain

Víctor Borrás