

OPORTUNIDADES Y LÍMITES DE LA MOVILIDAD SOCIOPROFESIONAL

La dinámica del campo veterinario en Puebla-Tlaxcala

DINORAH MILLER / ETIENNE GÉRARD

Resumen:

Este artículo analiza las condiciones de posibilidad de movilidad socioprofesional de egresadas(os) en Medicina Veterinaria y Zootecnia en la Zona Metropolitana de Puebla-Tlaxcala, México. Se examina sociológicamente la dinámica del campo profesional, considerando la segmentación socioprofesional, las formas de regulación, la informalidad y la precariedad laboral. El análisis se organiza en torno a tres dimensiones: el origen social, las condiciones territoriales y las características de la formación de las y los egresados. A partir de entrevistas y análisis cualitativo, se evidencian desigualdades estructurales que afectan a las trayectorias profesionales. El mercado se segmenta en circuitos formales e informales, con diversos modos de empleabilidad. Factores como el territorio, el prestigio institucional y la posesión de capitales actúan como factores informales que jerarquizan el campo.

Abstract:

This article analyzes the conditions that enable socio-professional mobility among graduates in veterinary medicine and animal science in the Puebla-Tlaxcala Metropolitan Area, Mexico. It examines the dynamics of the professional field sociologically, considering socio-professional segmentation, forms of regulation, informality, and job insecurity. The analysis is organized around three dimensions: social origin, territorial conditions, and the characteristics of graduates' education. Based on interviews and qualitative analysis, the study reveals structural inequalities that affect professional trajectories. The market is segmented into formal and informal circuits, with diverse modes of employability. Factors such as territory, institutional prestige, and capital ownership act as informal factors that establish a hierarchy within the field.

Palabras clave: egresados; mercado de trabajo; movilidad ocupacional; movilidad social; profesionistas.

Keywords: graduates; labor market; occupational mobility; social mobility; professionals.

Dinorah Miller: profesora-investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, Departamento de Sociología. Ciudad de México, México. CE: dgmf@azc.uam.mx / <https://orcid.org/0000-0002-0561-6993>

Etienne Gérard: director de investigación del Institut de Recherche pour le Développement/Université Paris Cité, Centre Population et Développement. París, Francia. CE: etienne.gerard@ird.fr / <https://orcid.org/0000-0002-3359-4728>

Introducción

El presente artículo examina las condiciones estructurales que posibilitan la inserción y movilidad socioprofesional de los egresados de Medicina Veterinaria y Zootecnia (MVZ) en la Zona Metropolitana de Puebla-Tlaxcala (ZMPT), con el objetivo de comprender cómo se articulan los factores sociales, institucionales y territoriales que inciden en la diferenciación de trayectorias laborales en este campo profesional. Desde una perspectiva sociológica, revisamos los procesos de segmentación socioprofesional y precarización del trabajo profesional en contextos marcados por desigualdades estructurales y expansión heterogénea de la educación superior.

La hipótesis se sostiene en la articulación interseccional entre tres dimensiones: el origen social de las y los veterinarios;¹ las condiciones regionales y locales de desarrollo que configuran los mercados laborales; y las características de la formación y de la oferta institucional de educación superior. Estas dimensiones median tanto la incorporación a la vida profesional como el desarrollo de las trayectorias laborales, definiendo una transición compleja desde las posiciones ocupadas en la familia de origen y en el sistema educativo, hacia las que se alcanzan en el mercado laboral (García Blanco y Gutiérrez, 1996). Apoyados en una perspectiva sociológica relacional (Tilly, 2000) y en el enfoque de Bourdieu (1999) sobre el espacio social y los campos, buscamos identificar los mecanismos que inciden en la diferenciación de las trayectorias laborales y en la estructuración jerárquica del campo veterinario, los cuales, en contextos marcados por la desigualdad, tienden a reproducir o restringir las posibilidades de movilidad socioprofesional.

El artículo se estructura en cinco apartados; primero se expone la estrategia metodológica; luego se caracteriza el mercado laboral mexicano y las transformaciones que lo configuran; en tercer lugar, se describe la estructura del campo profesional de la medicina veterinaria y zootecnia en la ZMPT; en el cuarto apartado se analizan la dinámica del campo, sus formas de regulación y los mecanismos de diferenciación interna; finalmente, se ofrecen reflexiones de cierre a modo de conclusiones.

Nota metodológica

Este artículo forma parte de un proyecto más amplio sobre la relación entre formación y empleo en la megalópolis del Valle de México, con énfasis en

trayectorias educativas y movilidad profesional. El estudio incorpora la heterogeneidad territorial de ocho municipios de cinco entidades con distintos niveles de marginación. Elegimos la ZMPT, incluida en esta región, porque combina zonas urbanas especializadas con corredores semiurbanos y rurales, lo que permite contrastar condiciones locales de inserción y ejercicio profesional.

Entre 2022 y 2025 se realizaron entrevistas semiestructuradas a 17 egresados del campo de veterinaria y/o zootecnia; algunas de ellas con un seguimiento longitudinal. El contacto se realizó mediante el envío de correos electrónicos a quienes concluyeron sus estudios entre 2019 y 2023.

También se entrevistó a actores seleccionados intencionalmente basados en el cargo o responsabilidad desempeñada; como coordinadores y directivos, responsables de servicio social y prácticas profesionales en instituciones de educación superior (IES) públicas y privadas de Puebla y Tlaxcala, cuatro empleadores y un representante gremial. La selección fue intencional y, en el caso de empleadores y representantes, siguiendo una estrategia de selección en cadena. Las guías de entrevista se diseñaron para cada actor, con un eje común orientado a reconstruir los campos laborales; además, se recabó información sociodemográfica y de origen social de los participantes.

Las entrevistas se analizaron mediante la metodología del “árbol de trayectorias”, que permite ordenar e interpretar eventos relevantes en la trayectoria profesional.² Para este artículo se enfatizaron los “hechos” (eventos relatados por los entrevistados relacionados con el *campo laboral*) codificados en nueve categorías: 1) componentes y estructura del campo, 2) condiciones de trabajo, 3) oferta de trabajo/empleo, 4) entorno profesional local del entrevistado, 5) marco legal y políticas de la medicina veterinaria, 6) consultorios, clínicas y hospitales, 7) clientela, 8) entorno profesional y social del entrevistado, y 9) representaciones del campo laboral. El análisis se complementó con estudios disponibles de seguimiento de egresados y con datos nacionales sobre la profesión.

Características estructurales del mercado laboral para los profesionistas

El análisis de la inserción laboral de los egresados universitarios y de sus trayectorias profesionales requiere situarse en las condiciones estructurales que configuran el mercado de trabajo en México. Si bien quienes cuentan con educación terciaria presentan mayores tasas de empleo y menores

niveles de desempleo que la población con menor escolaridad (OCDE, 2022), persisten marcadas asimetrías interestatales (Salas Durazo, 2018) y una desconexión estructural entre la formación académica y el acceso a empleos de calidad (Huepe, 2024; Valle Flores, 2020).

El informe más reciente del Centro de Estudios Espinosa Yglesias sobre movilidad social en México (Monroy Gómez Franco y Vélez Grajales, 2025) confirma que, aunque la escolaridad continúa siendo un canal relevante de movilidad, particularmente económica, sus efectos están crecientemente mediados por la calidad de la formación, el tipo de institución, el origen social, el género y la región. Desde esta perspectiva, nuestra intención de aproximarnos a los mercados laborales locales y regionales es identificar las condiciones específicas que moldean las trayectorias de inserción y desarrollo profesional en cada territorio.

Por su parte, García Blanco y Gutiérrez (1996) sostienen que tanto las condiciones del mercado como la posición social de los egresados que se incorporan al mundo profesional definen, de forma desigual, los mecanismos de acceso al campo, asignando un valor diferenciado a los atributos y recursos individuales. En consecuencia, se reproduce una estructura jerárquica tanto en las posiciones de entrada como en las trayectorias subsiguientes. Quienes cuentan con mayores capitales sociales, culturales y económicos acceden a mejores oportunidades y movilidad.

Diversos estudios señalan que factores como el tipo de institución de egreso, la región de residencia, el sector y tamaño de las empresas, así como el contexto urbano o rural, determinan la distribución de oportunidades laborales (Oliveira, 2006; Burgos Flores y López Montes, 2011; Hualde, Guadarrama y López, 2014; Mora Salas y Oliveira, 2012). En un modelo económico marcado por la flexibilización, la débil regulación estatal y bajos niveles de protección social, estas condiciones amplifican las desigualdades estructurales que enfrentan los egresados, incluso aquellos con formación técnica o especializada (Florez-Vaquiro y Hincapié-Aldana, 2025). A ello se suman fenómenos como la sobreeducación, el desajuste entre formación y demanda laboral y el desempleo calificado, que impactan negativamente en la calidad del empleo y los ingresos de los jóvenes profesionistas (Escoto Castillo, Márquez Scotti y Prieto Rosas, 2020; Burgos Flores y López Montes, 2011).

El mercado laboral de los egresados en México se distingue por sus altos niveles de informalidad, lo que limita el acceso a seguridad social, prestacio-

nes y estabilidad contractual. A finales de 2024, el 54.6% de la población ocupada se encontraba en empleo informal y, entre los profesionistas, la tasa alcanzaba el 26.6% (INEGI, 2025b). No obstante, los contrastes en salarios, desempleo, informalidad, micronegocios e inestabilidad laboral evidencian la importancia de considerar las diferencias regionales y locales en el análisis de los mercados nacionales (Meza González, 2005; García Guzmán, 2009).

Por otra parte, las prácticas, estancias o residencias constituyen uno de los pocos puentes institucionalizados entre la formación académica y el mundo laboral. No obstante, su efectividad depende del acompañamiento institucional, la calidad del entorno de inserción y la capacidad de los egresados para activar sus propios recursos (Jacinto y Dursi, 2014; Roberti y Millenaar, 2022). Cuando estas experiencias son breves, poco articuladas al currículo o sin seguimiento, su potencial se reduce significativamente. En esos casos, lejos de favorecer la inclusión, tienden a reproducir desigualdades de origen, afectando sobre todo a quienes carecen de redes de apoyo o capital social para transitar al empleo.

En Puebla y Tlaxcala, las condiciones laborales han sido históricamente desfavorables y se han deteriorado en algunos aspectos (García Guzmán, 2009). Para 2024, la Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala mostraba una informalidad superior al promedio nacional (52.2%), alcanzando 70% en general y, entre profesionistas –donde la media nacional es 26.59%–, 40.3% en Tlaxcala y 33.6% en Puebla (INEGI, 2025b). Este contexto limita la inserción y el desarrollo profesional de los egresados, por lo que evaluar la calidad del empleo únicamente con el criterio de formalidad resulta insuficiente. En su lugar, la noción de precariedad laboral –que implica inestabilidad, bajos ingresos, ausencia de derechos y desajuste entre calificaciones y ocupaciones– ofrece un marco más adecuado para comprender sus trayectorias en contextos de desigualdad (Florez-Vaquiro y Hincapié-Aldana, 2025; García Guzmán, 2010; Hualde, Guadarrama y López, 2014).

Estructura del campo profesional en medicina veterinaria y zootecnia

En las últimas décadas, la medicina veterinaria ha experimentado una profunda transformación. El enfoque tradicional centrado en la producción animal ha sido progresivamente desplazado por un modelo orientado a la atención clínica de pequeñas especies, especialmente en contextos urbanos.

Este cambio responde al crecimiento del número de mascotas, a nuevas representaciones sobre el bienestar animal y a la expansión de mercados especializados en servicios veterinarios.

Esta transición ha generado un desplazamiento territorial del ejercicio profesional. Mientras las ciudades concentran la demanda y ofrecen mayores oportunidades de reconocimiento, ingresos y movilidad, los espacios rurales –asociados a la producción animal– tienden a ser menos atractivos para los médicos veterinarios debido a circunstancias desfavorables como la falta de incentivos, menor prestigio social y débil conexión institucional.

La valorización creciente del trabajo veterinario ha generado una jerarquización interna del campo, donde ciertas especialidades, trayectorias e instituciones formativas concentran mayor prestigio, mejores condiciones laborales y más visibilidad. Este proceso ha reforzado nuevas segmentaciones asociadas al tipo de inserción, el acceso a redes institucionales y la universidad de egreso, expresando desigualdades sociales, profesionales y territoriales. En ello fue decisiva la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), al inaugurar el primer hospital veterinario para perros y gatos del país, marcando una nueva orientación profesional:

Una vez que surge el hospital y las universidades importantes del país, empiezan a darse cuenta de esta situación social que está ocurriendo, que las mascotas están ingresando a las casas y que hay necesidad que las universidades atiendan esta parte de la sanidad, empiezan a enviar profesores o estudiantes a capacitarse. Y no solamente la UNAM influye en el país, sino influye en Latinoamérica porque mucha gente de Colombia, Venezuela, Argentina y otros países de Latinoamérica vienen a estudiar en este hospital que fue pionero... (Empleador. Director hospital veterinario, Puebla. Especialidad en pequeñas especies. Origen social medio. Entrevistado en 2024).

Las trayectorias laborales de los MVZ en la región abarcan el ámbito clínico privado, el trabajo en ranchos, la comercialización de insumos, las unidades de control animal y los rastros, así como puestos en dependencias públicas y en el mercado transnacional, especialmente en producción animal. No obstante, debido al peso creciente del ejercicio clínico privado, centraremos el análisis en este segmento.³

El campo clínico privado podemos representarlo como una estructura compuesta por dos grandes circuitos; uno formal, conformado por clínicas

y hospitales consolidados con cierto nivel de regulación y articulación institucional; y otro informal, donde predominan consultorios de baja inversión, autoempleo sin registro fiscal y servicios a domicilio. Esta distinción, sin ser absoluta, opera como un principio de diferenciación estructural para la empleabilidad (Bensusán y Florez-Vaquiroy, 2024).

Los testimonios evidencian que la inserción en espacios formalmente establecidos no implica necesariamente el acceso a condiciones laborales plenas, desdibujando las fronteras entre formalidad e informalidad. Se reportan inestabilidad, escasez de contratos escritos y aumento de contrataciones temporales, en línea con lo documentado por García Guzmán (2010) en otros sectores profesionales.

El circuito informal también presenta una diversidad de variantes en cuanto a formas de empleabilidad. Una de las más comunes es el autoempleo en pequeños consultorios, que operan con escasa o nula formalización fiscal. En muchos casos, los médicos veterinarios son también los propietarios y se encargan de todas las actividades del establecimiento. Cuando estos espacios generan empleo, suele tratarse de relaciones laborales informales, con situaciones salariales altamente precarizadas y con jornadas y cargas de trabajo extenuantes.

Por otra parte, encontramos la oferta de servicios profesionales a domicilio, en la que los médicos veterinarios trabajan por cuenta propia y, por lo general, enfrentan una doble informalidad: la propia, al desempeñarse como trabajadores independientes sin registro formal; y la de la demanda, que también es informal y carece de cualquier tipo de regulación.⁴

También existe el trabajo independiente de especialistas sin adscripción fija, modalidad cercana a la “informalidad de escape”, donde profesionistas con buena formación optan por el empleo informal como estrategia frente a las restricciones del mercado laboral (Cervantes, 2015). En algunos casos, esta opción brinda mejores perspectivas que los empleos formales, caracterizados por alta rotación y precariedad.

En términos generales, las condiciones laborales se caracterizan por jornadas extensas (10 a 12 horas) y pagos semanales que oscilan entre \$350 y \$1,200. Solo algunos médicos residentes acceden a capacitación o contratos formales. Según la Secretaría de Economía (2024),⁵ los ingresos promedio en el sector formal rondan los 8,000 pesos mensuales, mientras que en el informal apenas alcanzan los 4,680, con cifras aún menores en Puebla y Tlaxcala. En contraste, quienes logran consolidar negocios propios

pueden quintuplicar estos ingresos, especialmente en zonas con clientela de mayor poder adquisitivo.

[...] era en un horario de 9 de la mañana a 7 de la noche, pero si tienes algún paciente o si llega alguno, pues tienes que quedarte. ¿500 pesos en un horario laboral de 12 horas?, no, mejor me voy a la fábrica [...] En la clínica en México lo último que estuve ganando fueron 8,000 al mes. No es mucho, pero aquí en el estado de Tlaxcala no te los van a dar. Ese es el problema aquí. O tienes tu consultorio o ganas 4,000 pesos al mes (Egresada, universidad pública. Tlaxcala. 35 años. Origen social medio. Desocupada/consultas ocasionales. Entrevistada en 2023 y 2025).

Articulación entre territorio, redes y capitales.

Segmentación espacial y jerarquía profesional

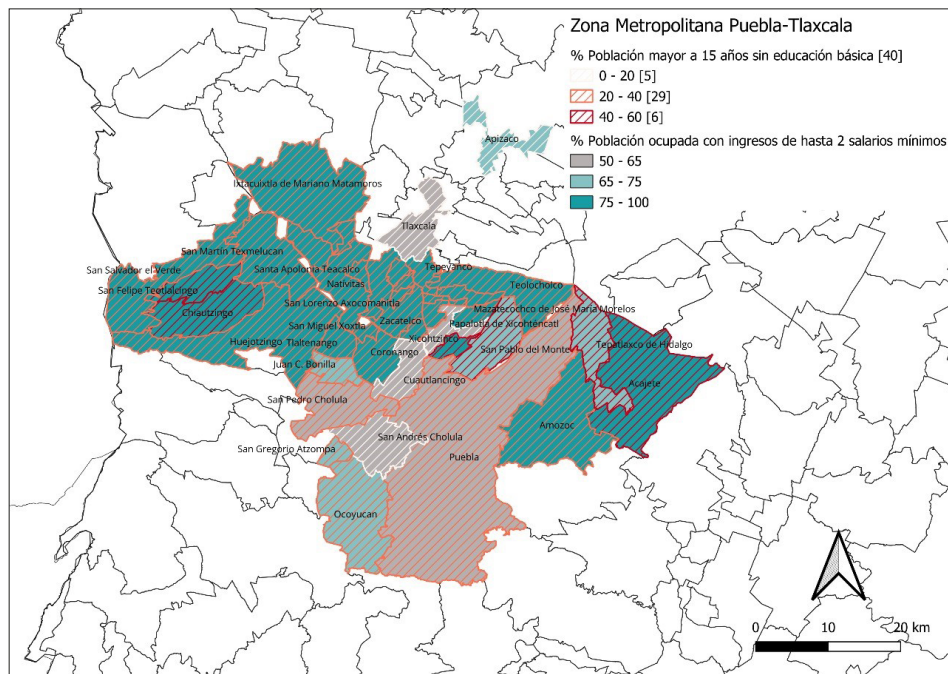
En el espacio físico confluyen el territorio, las redes y los capitales disponibles, que en conjunto configuran la posición de los actores dentro del espacio social (Bourdieu, 1999). Esta estructura está atravesada por la interacción entre los campos económico, formativo y político, que inciden en la dinámica de acceso y regulación del ejercicio profesional. Analizar el espacio territorial en la ZMPT permite comprender cómo las desigualdades espaciales organizan de forma diferenciada el acceso a recursos, modelando trayectorias profesionales desde etapas tempranas (Carrascosa y Estévez Leston, 2020; Jelin, Motta y Costa, 2020). En profesiones orientadas al servicio, como la medicina veterinaria, estas dinámicas están estrechamente ligadas al contexto local, la infraestructura y la demanda.

La Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala, integrada por 39 municipios, presenta una marcada interdependencia económica y cultural: mientras Puebla concentra industria y servicios, Tlaxcala se orienta hacia actividades agroindustriales y residenciales (Ornelas Delgado y Martell Ruiz, 2010). Esta diferenciación genera desigualdades y obliga a amplios sectores a desplazarse diariamente hacia la ciudad de Puebla, nodo central del sistema (Montero Pantoja y Hernández García, 2023). Sin embargo, la escasez y el alto costo del transporte público, la falta de integración tarifaria y la débil planeación metropolitana imponen barreras de acceso a la educación y al empleo, afectando sobre todo a quienes habitan en zonas periféricas (Montero Pantoja y Hernández García, 2023).

El ordenamiento territorial de la ZMPT se ve condicionado por altos niveles de pobreza y vulnerabilidad: en 2020, más de la mitad de sus 3.2 millones de habitantes estaba en esa situación, y en municipios periféricos tres cuartas partes de los ocupados ganaban hasta dos salarios mínimos (Conapo, 2021) (figura 1).

FIGURA 1

*Distribución de población ocupada con ingresos menores a dos salarios mínimos y mayores de 15 años sin escolaridad básica**



*Incluye los municipios de Tlaxcala y Apizaco que formalmente no son parte de la ZMPT.

Fuente: elaborado por Sergio Andrés Rodríguez (ayudante de investigación, Sociología de las Universidades), con base en Conapo, 2021.

En la región, las brechas educativas son importantes, casi la mitad de la población (47%) tiene solo educación básica y poco menos de una cuarta parte (23%) licenciatura; además, en 4 de cada 10 municipios entre un 30% y un 50% de los mayores de 15 años no concluyó la educación bá-

sica (Conapo, 2021). En el plano laboral, la precariedad se refleja en la alta informalidad, 70% para la población ocupada y, para profesionistas y técnicos, 40.3% en Tlaxcala y 33.6% en Puebla (INEGI, 2025b).

La oferta formativa en MVZ y unidades económicas vinculadas al sector

Durante el ciclo escolar 2023-2024, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) reporta que menos del 1% de los estudiantes de licenciatura en la ZMPT cursaban la carrera de MVZ, con un total de 3,628 estudiantes; seis de cada diez, en la región son mujeres (2,178 matriculadas). Esta tendencia es especialmente marcada en las instituciones privadas (dos tercios de la matrícula). En la oferta pública, ellas son poco más de la mitad.⁶

La figura 2 muestra la distribución de la oferta formativa en MVZ en la región. La mayor parte (89%) se concentra en el estado de Puebla, con una matrícula total de 3,237 estudiantes distribuidos en cuatro instituciones privadas –tres de ellas ubicadas en la capital del estado–,⁷ otra en San Andrés Cholula, y una universidad pública. Esta última concentra poco más de la mitad de la matrícula (1,822 estudiantes), mientras que las instituciones privadas atienden el 44% restante (1,415 estudiantes).

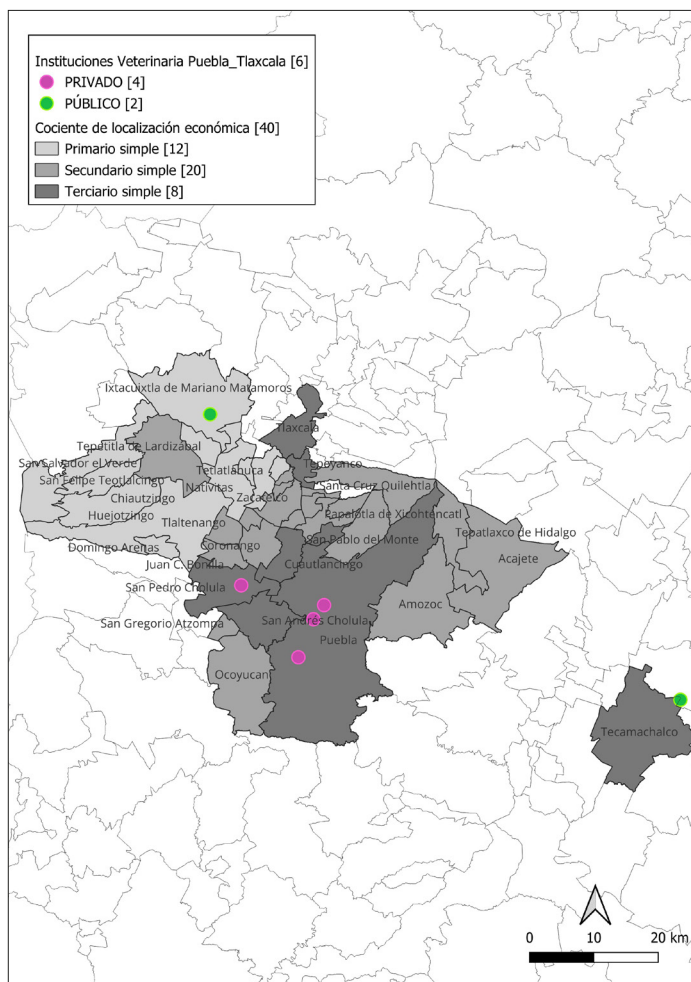
En Tlaxcala, la universidad pública es la única institución que imparte esta carrera, complementando el 11% de la matrícula de la ZMPT (391 estudiantes). Tanto en Puebla como en Tlaxcala, las facultades universitarias están fuera de las ciudades capitales, en los municipios de Tecamachalco (Puebla) e Ixtacuixtla, Mariano de Matamoros (Tlaxcala). En ambos casos, las sedes universitarias ofrecen espacio para las prácticas zootécnicas. La universidad pública estatal en Puebla tiene además un hospital veterinario en la capital. No obstante, las limitaciones en el acceso físico a los espacios de formación, así como los costos y tiempos de traslado, representan obstáculos importantes para los estudiantes, especialmente para los de bajos ingresos y que no cuentan con transporte privado, ya que dificultan la continuidad de sus estudios y su integración en redes académicas y laborales:

La condición de mi mamá era que yo podía estudiar en donde yo quisiera, pero tenía que ir y venir, no me dieron la opción de rentar. Eso también fue una dificultad, porque me quedaba muy lejos Tecamachalco. Y después preguntando, igual Huamantla me quedaba lejos (a 1 hora 40 de ida, 1 hora 40 de venida). También está lejitos, pero se me hizo lo más cómodo... Somos de [nombre de comunidad],

pegado al municipio de Zacatelco. Tenía que desplazarme a Huamantla a estudiar. Y también influye lo del pasaje, porque sí estaba carito, eran casi cien pesos diarios de ida y venida (Egresado, universidad pública. Tlaxcala. 30 años. Consultorio propio y a domicilio. Origen social bajo. Entrevistado en 2023 y 2025).

FIGURA 2

Distribución institucional de la oferta formativa en MVZ en la ZMPT por sector público y privado



Fuente: elaborado por Arcelia de la Vega (ayudante de investigación, Sociología de las Universidades), con base en ANUIES, 2024.

La centralización de la oferta privada en la ciudad de Puebla refuerza la segmentación territorial del espacio educativo.⁸ Esto anticipa desigualdades en el acceso a capitales formativos y sociales, que se traducen posteriormente en trayectorias profesionales diferenciadas.

La segmentación también se refleja en el mercado laboral veterinario, donde existen 762 unidades económicas vinculadas al sector, la mayoría destinadas a servicios privados para mascotas (669) (figura 3). La centralidad metropolitana de Puebla es evidente, concentra el 86% de los establecimientos en sus municipios (INEGI, 2025a). En contraste, los espacios rurales y periféricos presentan una oferta reducida y fragmentada.

La estructura territorial del campo veterinario en la región reproduce la segmentación laboral y define márgenes desiguales de inserción profesional. Predominan micronegocios con escasa presencia en zonas periféricas, lo que obliga a muchos egresados a trabajar a domicilio, modalidad poco visible en registros oficiales como el *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas* (INEGI, 2025a). En contraste, hospitales y clínicas privadas de mayor escala, concentrados en municipios con mayor poder adquisitivo en Puebla, reúnen infraestructura avanzada y a los profesionistas con mayores capitales, incluso bajo esquemas de franquicia que monopolizan los servicios básicos. Así, a la desigualdad sectorial se suma la diferenciación regional; Tlaxcala, orientada al sector secundario y con población de bajos ingresos y escolaridad, y Puebla que concentra servicios especializados, educación de prestigio y mejores condiciones de movilidad:

Aquí trabajamos con gente [...] el gobernador trae sus perros aquí, directivos de Audi. Gente millonaria, que tiene hoteles, que tiene restaurantes, que tiene agencias de coches. Yo sé porque soy poblano, porque tengo muchos años aquí, de repente les digo, ¿Sabes quién es esta señora que viste?, pues es hija de un exgobernador de Tabasco. Pero no tenemos por qué saber y tratamos a todos por igual (Empleador. Director hospital veterinario. Puebla. Especialista en medicina y cirugía. Origen social alto. Entrevistado en 2024).

Siguiendo a Bourdieu (1999, 2007), el *habitus* se ajusta a las posibilidades de la posición ocupada, reproduciendo las condiciones sociales de origen. En este sentido, la geografía del ejercicio profesional no refleja solo decisiones individuales, sino trayectorias configuradas por relaciones estructurales, en las que el acceso a recursos, redes y oportunidades depende de la posición en el espacio social.

La dinámica del campo laboral de medicina veterinaria en la ZMPT: formas de regulación y mecanismos de diferenciación

Adoptar una perspectiva sociológica relacional para analizar las trayectorias profesionales permite comprender cómo procesos atravesados por estructuras de poder y adscripciones sociales –como el origen de clase, el género u otras– inciden de manera interseccional en el acceso desigual a recursos y oportunidades. En este sentido, la inserción, el reconocimiento y la movilidad profesional no dependen únicamente de atributos individuales como el mérito, sino que dependen también de las posiciones sociales que los sujetos ocupan dentro de relaciones estructuradas por la desigualdad (Tilly, 2000).

También esta perspectiva concibe el valor de los certificados como un producto relacional, en tanto que depende del reconocimiento que estos tienen dentro del campo laboral. La *emulación* de modelos institucionales consagrados –como los de universidades de mayor prestigio– tiende a reforzar las desigualdades existentes, al privilegiar credenciales consideradas más “legítimas”, aun cuando existan múltiples trayectorias formativas (Tilly, 2000).

En este marco, las dinámicas internas de los campos profesionales adquieren especial relevancia. La disputa por el ejercicio legítimo es central en todo campo, y sus formas de regulación –formales e informales– delimitan quién puede ejercer, en qué condiciones y cuáles trayectorias son posibles (Bourdieu, 1999). Cuando dicha regulación es débil, fragmentada o desigual, como en la medicina veterinaria en México, el campo se segmenta todavía más y las trayectorias quedan condicionadas por los capitales económico, social, educativo y por la ubicación territorial. De tal modo, el mérito y la formación no bastan para asegurar movilidad, pues el desarrollo profesional está mediado por un entramado de factores estructurales, institucionales y simbólicos. Complementariamente, la noción de trayectoria resulta clave porque permite observar cómo los egresados movilizan distintos capitales y recursos para insertarse y desarrollar su práctica profesional.

Diversos estudios destacan que, además de las condiciones propias de cada mercado laboral, el valor relativo de las profesiones varía según el contexto (Guadarrama Olivera y Moreno Carranco, 2020; Mora Salas y Oliveira, 2012), pero también entre profesionistas del mismo campo (Brint,

1992), lo que obliga a considerar dimensiones estructurales (desigualdad, territorio, capitales), institucionales (formación, regulación) y simbólicas (prestigio, reconocimiento).

Desde los enfoques relacional y de análisis de los campos (profesionales), esta dinámica se explica por mecanismos de cierre y control social que jerarquizan el acceso y el ejercicio legítimo de la profesión. Tales mecanismos se expresan en la selección, el prestigio de la institución de formación, el capital simbólico de las credenciales y el acceso desigual a redes, territorios y clientelas, reproduciendo posiciones dominantes o dominadas y limitando las posibilidades de movilidad para quienes carecen de recursos competitivos suficientes.

Regulación formal/legal

La regulación formal hace referencia al conjunto de normas e instituciones que definen las condiciones legales para ejercer la medicina veterinaria en el ámbito profesional. En México, este marco presenta importantes debilidades, tanto en lo que respecta al ejercicio como a la formación profesional. No existe una normativa suficientemente sólida que controle quién puede ejercer como médico veterinario, lo que ha dado lugar a una oferta creciente de programas y cursos sin validez oficial.

La ausencia de un marco normativo robusto permite que personas sin título o con estudios incompletos operen consultorios, especialmente en servicios básicos para pequeñas especies. La supervisión estatal es limitada y, salvo ámbitos específicos regulados por el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (Senasica), no se exige acreditar formación ni cédula profesional. Esta falta de control ha favorecido la proliferación de programas sin validez oficial y la inserción de egresados sin titulación en establecimientos de atención primaria:

En Apizaco y Huamantla, bromeo con mi esposo porque le digo: “hay un consultorio o una clínica veterinaria, un Simi y un Oxxo en cada cuadra”. Es la realidad, son muchas, y en los últimos dos años han ido en aumento. De repente ya hay clínicas veterinarias incluso juntas o una enfrente de la otra, porque o pones tu clínica o no ganas nada (Egresada, universidad pública. Tlaxcala. 35 años. Origen social medio. Desocupada/consultas ocasionales. Entrevistada en 2023 y 2024).

Sostener un consultorio propio exige inversión, gestión y redes previas. Además de la inversión inicial, se requiere una ubicación estratégica, horarios extendidos, habilidades administrativas⁹ y estrategias para competir en un mercado saturado. Quienes logran consolidarse suelen tener experiencia previa como practicantes o voluntarios, lo que les brinda conocimiento del campo y acceso a redes. En ausencia de estos recursos, los consultorios independientes ofrecen oportunidades limitadas y difícilmente constituyen una vía real de movilidad profesional.

Las zonas urbanas periféricas y los municipios rurales funcionan como espacios de inserción para veterinarios sin título ni cédula, donde prácticas como el uso de cartas responsivas o el registro como comercio permiten operar consultorios sin reconocimiento legal. Sin embargo, la incertidumbre laboral y la baja valoración social de la profesión son condiciones persistentes.¹⁰ En este escenario, la débil regulación refuerza la segmentación y jerarquización del campo, beneficiando a quienes cuentan con capitales adicionales, especialmente el institucionalizado. Entre los egresados entrevistados en varias ocasiones, residentes de estos municipios, solo una modificó su situación laboral, pasó de emprender un consultorio a migrar legalmente para trabajar en un rancho porcino en Estados Unidos:

[...] tengo mis formatos de mis cartas responsivas ¿Qué es eso?, donde específicas el servicio que estás ofreciendo, donde especifico que soy pasante de medicina veterinaria, ofrezco este servicio, estas son mis capacidades, hasta aquí se puede hacer. “¿Estás enterado?, ¿sí?, me firmas”, para evitar cualquier problema legal (Egresado, universidad pública. Tlaxcala. Consultorio propio. Origen social medio. Entrevistado en 2023 y 2024).

Ya tengo mis clientes. También piden muchos permisos para poder poner un hospital de veterinaria, yo lo que hice fue disfrazarlo como venta de alimentos y medicamentos y, muy por debajo del agua, doy mis consultas (Egresada, universidad pública. Tlaxcala. 36 años. 1) Consultorio propio y a domicilio, 2) empleada en rancho en el extranjero. Origen social bajo. Entrevistada en consultorio, 2023 y en rancho, 2025).

En zonas con baja presencia de establecimientos consolidados, como Tlaxcala o Apizaco, la falta de regulación institucional afecta incluso a quienes logran emplearse en clínicas o consultorios. Los egresados sin

credenciales completas ni redes ingresan como auxiliares en pequeños establecimientos, enfrentando inestabilidad, ausencia de contratos y precariedad laboral como norma, lo que limita su movilidad profesional. La ausencia de un marco regulativo no solamente deteriora el ejercicio, sino que refuerza la jerarquía interna del campo, fortaleciendo el poder de los pocos establecimientos consolidados que monopolizan la demanda (Brint, 1992; Tilly, 2000). En contraste, en la ciudad de Puebla, predomina un modelo de clínicas formales con infraestructura, organización contable y cumplimiento normativo, donde la ubicación estratégica, la gestión administrativa y la incorporación de practicantes son clave para su sostenimiento y posicionamiento:

Pensé, por ejemplo, que estar cerca de un avenida importante con alto tráfico podía ser una buena ayuda, y está comprobado, porque estudié también acerca de cómo elegir espacios, cómo tratar de iniciar una clínica, eso también me lo enseñaron y no formalmente en el hospital, sino fue algo que me enseñó un mentor que no solamente revisaba temas médicos, también revisaba en aquel entonces una revista que se editaba en Estados Unidos y que hablaba sobre las cuestiones económicas de desarrollo, de procesos y todo [...] (Empleador. Director hospital veterinario, Puebla. Especialista en pequeñas especies. Entrevistado en 2024).

En las clínicas y hospitales consolidados se observan jerarquías profesionales bien definidas y procesos de selección rigurosos. Los médicos jóvenes que logran acceder a estos espacios suelen iniciar como practicantes, seleccionados en función de la universidad de procedencia, desempeño académico y habilidades clínicas:¹¹

El doctor y la doctora son los encargados, les llamamos *líderes de estancias*. Ellos son los que reclutan, revisan los kárdex, su información, todo. Hay periodos donde tenemos mucha demanda de estancias y sí tenemos que filtrar. Por ejemplo, en verano la [universidad] a veces nos manda 10 alumnos y empezamos a filtrar los mejores promedios, los que están con mejores actitudes; porque la realidad de las cosas es que las estancias tienen varias funciones y tareas. Aparte de estar al día con los pacientes, tienen que estudiar, exponer, hacer reportes y rondas médicas (Egresado, universidad privada, Puebla. 36 años. Director de hospital. Origen social medio. Entrevistado en 2023 y 2024).

Los practicantes que logran integrarse como médicos residentes suelen estar titulados o próximos a hacerlo y contar con capacitación formal, lo que les permite cumplir con los estándares del establecimiento. En este sentido, las prácticas, el título así como otras certificaciones actúan como mecanismos de legitimación que facilitan el acceso a mejores condiciones laborales y a posiciones de mayor prestigio (Tilly, 2000). A la vez, el salario o ingreso funciona como un criterio jerárquico dentro del campo; las remuneraciones dependen de la localidad, el tipo de establecimiento, el nivel de formación, la posición ocupada y, sobre todo, de la clientela atendida, lo que fragmenta aún más el mercado profesional (Brint, 1992):

Hablando con algunas amistades, algunos médicos que de repente me siguen llamando, “oye, ¿tendrás un conocido que quiera trabajar (médico veterinario)?” —¿Cuánto estás pagando?
—La respuesta es, “mira, la oferta anda entre 350-450 pesos. Si es médico, 350 o hasta 250 pesos si es un estudiante”. Porque muchos dicen: “a ver, va a venir a aprender. Para venir a aprender de mí, yo no le voy a pagar”.
—Pero te está ayudando, te recibe al cliente, te llena datos, mucha información... Pero le pagan 250 al día como para el pasaje y la comida (Presidencia del Colegio de Médicos Veterinarios de Pequeñas Especies, Puebla. Licenciatura. Experiencia clínica y en proyectos sector público. Entrevista en 2025).

Regulación socioprofesional

La regulación socioprofesional comprende normas, prácticas y jerarquías internas sin carácter legal, pero que influyen decisivamente en la organización del campo profesional. Dueños de clínicas y hospitales reconocidos, junto con docentes vinculados a la práctica, ejercen un control informal sobre criterios de selección, salarios, jornadas y acceso a empleos estables o mejor remunerados. La falta de una regulación oficial equitativa refuerza este dominio, generando un monopolio de oportunidades donde la concentración de recursos y posiciones estratégicas establece barreras de entrada —como la exigencia de certificados— que restringen el acceso en condiciones de igualdad (Tilly, 2000).

La formación universitaria, en tanto mecanismo de diferenciación, se enlaza a los planes y programas y al perfil de egreso. No todas las univer-

sidades tienen una oferta fuerte a nivel licenciatura en el área clínica de pequeñas especies; los convenios para prácticas abarcan más áreas o privilegian la producción o sanidad ganadera (grandes especies):

[...] la universidad te da los conocimientos necesarios para salir y atender a gente que tiene traspato. Para lo que necesitas un poco más de capacitación es para las empresas que tienen granjas tecnificadas, que manejan un poco más de tecnología. Pero yo creo que gran parte de mi generación atienden traspato, porque en las comunidades rurales –y, de hecho, ahí hay alrededor de la escuela– todos tienen sus cerditos, sus borregos... (Egresado, universidad pública. Tlaxcala. Consultorio propio. Origen social medio. Entrevistado en 2023 y 2024).

Por su parte, otras instituciones han fortalecido sus planes de estudio, incorporando materias especializadas y formación práctica intensiva, adecuándose a las exigencias de la demanda para este segmento del mercado profesional.¹² Esto otorga a sus egresados un capital institucional mejor valorado en el campo, fortaleciendo sus posibilidades de inserción y reconocimiento. Además, estas instituciones mantienen convenios con empresas distribuidoras de fármacos y alimentos para mascotas, así como con grandes hospitales, lo que amplía las oportunidades de acceso a espacios especializados. En este marco, las prácticas profesionales –respaldadas por convenios– se gestionan mediante solicitudes sujetas a un riguroso proceso de filtrado, donde se ponderan el desempeño académico, las áreas de interés y la institución de procedencia:

Nuestros empleadores son desde empresas con las que tenemos convenio, empresas que venden fármacos, alimentos para mascota, también hay hospitales muy grandes que tienen franquicias, que también nos están contratando estudiantes (Directivo Facultad, universidad privada, Puebla. Entrevistados en 2024).

Sin embargo, empleadores y directivos de universidades coinciden en que existe un cambio en los procesos de profesionalización, debido a la expansión del campo clínico, la demanda actual de los empleadores ha ido escalando hacia la especialidad, lo que impone una jerarquía aún más rígida y mayores mecanismos de cierre social dentro de la profesión.

Los practicantes y egresados que buscan incorporarse a clínicas y hospitales de prestigio y carecen de capitales institucionales y sociales están más expuestos a largos periodos de búsqueda, selección y competencia (García Blanco y Gutiérrez, 1996), así como a la inestabilidad y ruptura en la trayectoria profesional. Las oportunidades residuales se restringen a consultorios de bajo costo, atención a domicilio o empleos con condiciones laborales precarias. En esos contextos, el ejercicio profesional depende en gran medida del capital social que se logra con la colaboración entre colegas. Esta dinámica colaborativa permite parcialmente compensar carencias en infraestructura o formación, y acceder a medicamentos o tecnologías.

Las asociaciones y gremios profesionales, como la Federación de Colegios y Asociaciones de Médicos Veterinarios Zootecnistas de México (FedMVZ), han impulsado mecanismos de autorregulación mediante la colegiación, los códigos de ética y la formación continua. Aunque su incidencia aún es limitada, buscan fortalecer la legitimidad del campo y contener la intrusión laboral mediante propuestas como la creación de figuras intermedias y la certificación obligatoria vinculada al título y la cédula. También han promovido la articulación con la Asociación Nacional de Escuelas y Facultades de Medicina Veterinaria para homologar programas, pero la ausencia de acreditación en muchas escuelas mantiene una marcada heterogeneidad en la calidad formativa y en las condiciones de acceso al ejercicio profesional.

Finalmente, las redes personales –vínculos con profesores, empleadores o colegas– y plataformas digitales funcionan como mecanismos informales de regulación; facilitan el acceso a clientela, recomendaciones laborales y mayor visibilidad profesional. En un contexto de débil regulación institucional, estos dispositivos sociales suplen vacíos formales y reproducen dinámicas de exclusión y reconocimiento diferenciado.

Regulación social

La regulación social de la profesión veterinaria se define en la interacción cotidiana entre médicos y clientes, cuyos valores, expectativas y recursos condicionan la forma en que se ejerce y se valora el trabajo profesional. En este sentido, la clientela es clave en la dinámica de diferenciación del campo.

En zonas periféricas, los clientes tienen una capacidad y disposición limitadas a pagar por diagnósticos o servicios preventivos, persiste la expectativa de campañas gratuitas de vacunación (para mascotas). La atención veterinaria suele limitarse a casos graves:

El trabajar con gente de comunidades a veces es complicado, porque muchos de ellos tienen mucho conocimiento en cuanto al manejo del animal; incluso a veces mucho más que un veterinario que acaba de salir. El único conocimiento que ellos no tienen pues es el médico. Entonces, muchas veces es complicado tratar con gente de comunidades por ese aspecto, porque creen que saben más que tú (Egresado, universidad pública. Tlaxcala. Consultorio propio. Origen social medio. Entrevistado en 2023 y 2024).

Aquí, la relación médico-cliente se configura de manera progresiva y se sostiene en la confianza personal. El reconocimiento profesional se ancla en la territorialidad y en prácticas de sociabilidad (Carrascosa y Estévez Leston, 2020), así como en la capacidad de los veterinarios para adaptarse a las condiciones que imponen sus clientes –tarifas, horarios flexibles, formas de pago negociadas o atención a animales de traspatio–. Este proceso genera un mecanismo informal de regulación basado en la negociación, aunque requiere tiempo, ajustes constantes y un esfuerzo sostenido por parte de los médicos.

En ciudades intermedias como Tlaxcala y Apizaco, la mayor diversidad social y económica genera una demanda heterogénea que permite la coexistencia de servicios veterinarios curativos, preventivos, estéticos y comerciales. Sin embargo, el acceso sigue siendo desigual, los servicios especializados y de emergencia se concentran en pocos hospitales con costos elevados, mientras que los clientes de menores ingresos quedan relegados a opciones limitadas y segmentadas.

El problema de los hospitales 24 horas allá, en Apizaco, es que no es el doble del precio por emergencia, es el triple. De por sí, son clínicas que te cobran caro simplemente por el hecho de ser 24 horas. Te cobran una sola consulta como en 400 o 500 pesos, y si es de noche, te cobran más de 1,000 pesos la pura consulta, más medicamentos, más hospitalización, más el oxígeno... (Egresada, universidad pública. Tlaxcala. 35 años. Origen social medio. Desocupada/consultas ocasionales. Entrevistada en 2023 y 2024).

En la ciudad de Puebla y sus municipios colindantes se concentra la franja más competitiva del mercado, con clientelas de mayor capital económico y cultural que demandan servicios continuos, especializados y de alta calidad. La legitimidad de las clínicas consolidadas se sustenta tanto en su capacidad técnica como en el capital simbólico y social que les permite integrarse a redes de prestigio, acceder a clientelas de alto poder adquisitivo y construir trayectorias profesionales estables. Emerge también un mercado de mascotas exóticas, impulsado por clientelas de altos ingresos y alta exigencia. A la par, pequeños consultorios se sostienen diversificando servicios –desde atención médica hasta estética y venta de insumos–, apoyándose en relaciones de confianza que brindan cierta estabilidad, pero limitan la movilidad profesional. Esta diversificación segmenta la oferta y reduce la competencia directa con clínicas de mayor escala, funcionando como un mecanismo de autorregulación del campo.

Las redes sociales digitales también han cobrado un papel relevante como herramienta de visibilidad, promoción y validación pública del trabajo veterinario. Estas plataformas actúan como espacios de promoción y validación simbólica, influyendo en la reputación profesional y en las oportunidades de inserción y crecimiento.

Desafortunadamente [...], la parte de las redes sociales juzga sin tener ningún marco contextual. Me amenazaron, me difamaron mucho hasta después de una investigación resulta que la señora había subido ese mismo caso hace cuatro años y era una estafadora que quería recaudar dinero de la gente y le empezaron a depositar. Nos llevaron a nosotros por ahí, clientes que nos han venido a rayar e intentarse meter al hospital. (Egresado, universidad privada, Puebla. 36 años. Director de hospital. Origen social medio. Entrevistado en 2023 y 2024).

Discusión y rutas de investigación

Aproximarnos a las trayectorias profesionales de los egresados de MVZ en la ZMPT permite reconocerlas como expresiones situadas de una dinámica estructural más amplia del mercado laboral mexicano. Lejos de responder a una lógica meritocrática o lineal, las trayectorias socioprofesionales se configuran en un entramado relacional de desigualdades producido por el origen social, las condiciones territoriales y las asimetrías institucionales en la formación profesional. Las tendencias nacionales reportadas por la

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2025b) refuerzan este argumento, cerca del 60% de los jóvenes profesionistas acceden a su primer empleo mediante redes familiares o personales, mientras apenas un 18% lo hace a través de mecanismos formales de reclutamiento.

Desde el enfoque de la estratificación socio-ocupacional, constatamos lo que investigaciones previas han confirmado, que el origen social continúa siendo un principio ordenador de las trayectorias. Las redes familiares, educativas y territoriales estructuran el acceso a espacios laborales con distintos niveles de formalidad, estabilidad y reconocimiento y moldean las posibilidades reales de movilidad socioprofesional. Quienes tienen condiciones de origen con mayores capitales culturales y económicos se insertan con mayor facilidad en espacios formales y especializados; sin embargo, quienes parten de situaciones de precariedad enfrentan itinerarios fragmentados, discontinuos y con escasas posibilidades de ascenso (Mora Salas y Oliveira, 2012; 2022). Esta situación es fortalecida por la estratificación del espacio socioprofesional que reproduce y amplifica estas desigualdades.

Los nuevos profesionistas se insertan en un entramado de regulaciones múltiples que moldean sus posibilidades de ejercicio. Aunque una mirada longitudinal sería ideal para captar plenamente la dinámica de sus trayectorias, en este estudio la reconstrucción temporal es aún limitada. La regulación formal, frágil e insuficiente, facilita la proliferación de prácticas irregulares y consultorios sin acreditación. La regulación socioprofesional –sostenida por empleadores, redes académicas y clínicas consolidadas– establece filtros que privilegian determinadas credenciales e instituciones. Finalmente, la regulación social, expresada en las expectativas y la capacidad de pago de las clientelas y reforzada por las redes sociales digitales, define qué servicios se consideran valiosos y cuáles se vuelven prescindibles. En conjunto, estas formas de regulación no solo ordenan el campo, lo jerarquizan, generan barreras, consagran trayectorias y profundizan desigualdades.

Destaca también el carácter ambivalente de la formación y las prácticas profesionales. Aunque institucionalmente se conciben como un puente hacia la inserción laboral, la evidencia sugiere que funcionan más como mecanismos de diferenciación y desigualdad. Los seguimientos de egresados evidencian que apenas entre 10% y 20% logra convertir estas experiencias en oportunidades laborales efectivas. Para un grupo importante, las prácticas siguen representando trabajo no remunerado, con escasa supervisión

y una débil articulación con los mercados profesionales. En la ZMPT, esta desigualdad se hace aún más visible por el ordenamiento segmentado del espacio social y profesional; mientras un grupo limitado accede (mediante convenios selectivos, vínculos con docentes o capitalización de su origen social) a clínicas y empresas especializadas, otros enfrentan prácticas desarticuladas y sin vínculos reales o fragmentados con el empleo.

Dejamos pendiente desarrollar el papel del género como mecanismo de desigualdad interseccional. Baste señalar que las médicas veterinarias perciben ingresos entre 20% y 25% menos que sus colegas hombres (Secretaría de Economía, 2024). Este dato, junto con la creciente feminización de la matrícula, subraya la necesidad de investigar de qué manera se configuran, reproducen o transforman las jerarquías de género en un campo históricamente masculinizado, tanto en la formación como en el ejercicio profesional.

Finalmente, resulta imprescindible profundizar en una vertiente aún poco estudiada, la pertinencia de instalar oferta educativa en regiones alejadas y con escasa diversificación económica, de modo que la formación –incluidas prácticas y estancias profesionales– sea sostenible y no se convierta en un mecanismo adicional de desigualdad. Asimismo, es necesario revisar el papel de las instituciones de educación superior en la regulación del vínculo entre formación y empleo, asegurando planes de estudio actualizados y mecanismos de vinculación sólidos y efectivos. En esta línea, los estudios de seguimiento de egresados podrían afinar los registros sobre el empleo y su calidad.

En conjunto, estas líneas no solo amplían la discusión planteada en este artículo, sino que abren rutas para futuras investigaciones orientadas a comprender con mayor detalle la articulación entre la formación y las dinámicas de los mercados laborales locales y regionales, así como a profundizar en las condiciones que moldean las trayectorias de inserción y desarrollo profesional.

Notas

¹ En adelante, en este trabajo se empleará el masculino con el único objetivo de hacer más fluida la lectura, sin menoscabo de género.

² Para una exposición más detallada, sugerimos consultar el texto de Gérard y Miller

“Emilio, veterinario mexicano en el estado de Tlaxcala. Una movilidad social ascendente improbable”, en este mismo número.

³ En línea con los estudios de seguimiento de egresados consultados, de las universidades

Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca (UABJO, 2018); Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ, 2024); Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH, 2023); de Guadalajara (UdeG, 2019) y Nacional Autónoma de México (UNAM, 2019); en dichos trabajos se reporta que la mayoría de los veterinarios (50%-75%) trabaja en el sector privado, sobre todo en servicios de salud animal y clínica, y en menor medida en producción animal. Una proporción reducida se emplea en el sector público, principalmente en salud pública veterinaria, y el grupo más pequeño se dedica a servicios técnicos o comercio del ramo. En general, la mayoría son empleados, mientras que unos pocos son propietarios o emprendedores.

⁴ El texto de Gérard y Miller en este mismo número documenta el ejercicio profesional en este circuito.

⁵ Los estudios de seguimiento de egresados de MVZ revisados (UABJO, 2018; UACJ, 2024; UAEH, 2023; UdeG, 2019; UNAM, 2019) ofrecen información limitada o nula sobre ingresos. En los pocos que sí se reportan datos, la UAEH permite estimar un promedio entre 9,000 y 10,000 pesos mensuales, mientras que la UNAM registra un ingreso medio de 11,282 pesos y la UACJ alrededor de 8,300 mensuales. En conjunto, los ingresos iniciales de los MVZ están por debajo de los 12,000 pesos, con variaciones según institución y cohorte.

⁶ El género es un mecanismo adicional que incide en las dinámicas de desigualdad, tanto en el ámbito formativo como en el profesional. Sin embargo, por su relevancia y el espacio disponible, hemos optado por abordar esta dimensión en un trabajo independiente.

⁷ La universidad privada que colaboró con el proyecto dispone de un rancho fuera de la ciudad dedicado sobre todo a la práctica zootécnica.

⁸ Las principales universidades de la ZMPT se distribuyen a lo largo del trayecto del Periférico

de Puebla, configurando un corredor educativo. En el extremo sureste se encuentra la Ciudad Universitaria de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (pública), mientras que en el suroeste se localiza el campus de la Universidad de las Américas (privada). Entre ambos puntos se concentran otras instituciones privadas consolidadas como las universidades Iberoamericana y Anáhuac, así como el Tecnológico de Monterrey; además de una oferta privada muy amplia y diversa en toda la ciudad (Montero Pantoja y Hernández García, 2023).

⁹ Este fue un factor destacado en las entrevistas. También en los seguimientos de egresados se menciona: “las competencias no adquiridas o que les hicieron falta”, entre las principales están: administrativas y de gestión; comunicación con clientes; economía y nociones de mercado (UAEH, 2023; UABJO, 2018; UdeG, 2019; UNAM, 2019).

¹⁰ Estas condiciones se exponen con detalle desde una perspectiva sociobiográfica en Gérard y Miller en este mismo número.

¹¹ Algunos seguimientos de egresados reportan que entre un 10 y 20% se insertan al mercado profesional por vía de estancias o prácticas profesionales o servicio social (UABJO, 2018; UAEH, 2023; UdeG, 2019; UNAM, 2019).

¹² El cambio de enfoque en la medicina veterinaria señalado en la sección “Estructura del campo profesional en MVZ”, de este trabajo, ha obligado a las IES a adaptar sus planes y programas de estudio, pero este proceso ha sido desigual. Tanto en los testimonios recabados en las entrevistas como en los estudios de egresados (UAEH, 2023; UABJO, 2018; UdeG, 2019; UNAM, 2019), se identifica una formación insuficiente en áreas técnicas como cirugía –particularmente en pequeñas especies–, farmacología, medicina interna en contextos clínicos, urgencias y diagnóstico en animales pequeños.

Referencias

ANUIES (2024). *Anuario estadístico de educación superior: técnico superior, licenciatura y posgrado, ciclo escolar 2023-2024 V.I.2*, Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Disponible en: <https://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/>

- anuario-estadístico-de-educacion-superior/anuario-educacion-superior-tecnico-superior-licenciatura-y-posgrado-2023-2024-v1-2 (consulta: 14 de enero 2025).
- Bensunsán, Graciela y Florez Vaquiro, Nelson (2024). *Informalidad laboral en México: diagnóstico y agenda de política pública*, Ciudad de México Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-México/Expertise France. <https://doi.org/10.2307/jj.26047375>
- Bourdieu, Pierre (1999). “Efectos de lugar”, en P. Bourdieu (coord.), *La miseria del mundo*, Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, pp. 119-132.
- Bourdieu, Pierre (2007). *El sentido práctico*, Ciudad de México: Siglo XXI Editores. [original publicado en 1980].
- Brint, Steven (1992). “Profesiones y mercado”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 59, pp. 161-203. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/40183821>
- Burgos Flores, Benjamín y López Montes, Karla (2011). “Efectos de la sobreeducación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y la búsqueda de trabajo de profesionistas”, *Perfiles Educativos*, vol. 33, núm. 134, pp. 34-51. <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2011.134.23013>
- Carrascosa, Joaquín y Estévez Leston, Bárbara (2020). “Mecanismos de acceso al empleo al comienzo de la trayectoria laboral”, en R. Sautu, P. Boniolo, P. Dalle y R. Elbert (eds.), *El análisis de clases sociales*: Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-Instituto de Investigaciones Gino Germani, pp. 219-244.
- Cervantes, José Juan (2015). “Transformaciones del mercado de trabajo en México 1995-2014: entre la precariedad e informalidad y la heterogeneidad laboral”, *Gaceta Laboral*, vol. 21, núm. 2, pp. 179-198.
- Conapo (2021). “Índice de marginación por entidad federativa y municipio 2020”, *Consejo Nacional de Población* (sitio web). Disponible en: <https://www.gob.mx/conapo> (consulta: 29 de abril de 2025).
- Coneval (2024). “Plataforma para el Análisis Territorial de la Pobreza”, *Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social* (sitio web). Disponible en: patp-coneval.hub.arcgis.com
- Escoto Castillo, Ana Ruth; Márquez Scotti, María Cecilia y Prieto Rosas, Verónica (2020). “La sobreeducación en México: ¿promotora o inhibidora de la exclusión laboral?”, *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 14, núm. 27, pp. 115-148. Disponible en: <https://doi.org/10.31406/relap2020.v14.i12.n27.4>
- Florez-Vaquiro, Nelson y Hincapié-Aldana, Luis Alberto (2025). “Precariedad laboral y juventudes: los mercados de trabajo en Argentina, Brasil, Colombia y México”, *Íconos*, núm. 81, pp. 13-32. <https://doi.org/10.17141/iconos.81.2025.6233>
- García Blanco, José María y Gutiérrez, Rafael (1996). “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 75, pp. 269-293.
- García Guzmán, Brígida (2009). “Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 71, núm. 1, pp. 5-46.
- García Guzmán, Brígida (2010). “Inestabilidad laboral en México: El caso de los contratos de trabajo”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 25, núm. 1, pp. 73-101.

- Guadarrama Olivera, Rocío y Moreno Carranco, María (eds.) (2020). *Mundos habitados: espacios de arquitectura, diseño y música en la Ciudad de México*, Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana-Cuajimalpa.
- Guadarrama, Rocío; Hualde, Alfredo y López, Silvia (coords.) (2014). *La precariedad laboral en México: dimensiones, dinámica y significados*, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte/Universidad Autónoma Metropolitana-Cuajimalpa.
- Hualde, Alfredo, Guadarrama, Rocío y López, Silvia (2014). “Introducción: La precariedad laboral desde la perspectiva de la heterogeneidad”, en R. Guadarrama, A. Hualde y S. López (coords.), *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámica y significados*, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte/Universidad Autónoma Metropolitana-Cuajimalpa, pp. 9-13.
- Huepe, Mariana (coord.) (2024). *Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina: la educación y la formación para el trabajo como eje clave*, Documentos de Proyectos LC/TS.2024/80, Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- INEGI (2025a). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas Interactivo 05/2025*, Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx> (consulta: 19 de marzo de 2025).
- INEGI (2025b). “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuarto trimestre de 2024”, *Boletín de Indicador 96/25*, 25 de febrero. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_02.pdf (consulta: 22 de marzo de 2025).
- Jacinto, Claudia y Dursi, Cecilia (2014). “La socialización laboral en cuestión: las pasantías ante las incertidumbres”, en C. Jacinto (coord.), *Formación para el trabajo y trayectorias juveniles*, Buenos Aires: Miño y Dávila, pp. 93-122.
- Jelin, Elizabeth; Motta, Renata y Costa, Sérgio (2020). *Repensar las desigualdades: cómo se producen y entrelazan las asimetrías globales*, Ciudad de México: Siglo XXI Editores.
- Meza González, Liliana (2005). “Mercados laborales locales y desigualdad salarial en México”, *El Trimestre Económico*, vol. 72, núm. 285, pp. 133-178. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/20856850>
- Monroy Gómez Franco, Luis Ángel y Vélez Grajales, Roberto (2025). *Informe de movilidad social en México 2025: la persistencia de la desigualdad de oportunidades*, Ciudad de México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
- Montero Pantoja, Carlos y Hernández García, Yesenia (2023). “La Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala (ZMPT), México”, en Eduardo Sousa González, (coord.), *Ciudad y sociedad contemporánea. Enfoques, prácticas y reflexiones desde su comprensión territorial*, Ciudad de México: Comunicación Científica. Disponible en: <https://doi.org/10.52501/cc.063.05>
- Mora Salas, Minor y Oliveira, Orlandina de (2012). “Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos”, *Estudios Sociológicos*, vol. 30, núm. 88, pp. 3-43.

- Mora Salas, Minor y Oliveira, Orlandina de (2022). *Entre la desilusión y la esperanza: jóvenes en una sociedad desigual*, Ciudad de México: El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos.
- OCDE (2022). *Perspectivas de Empleo 2022: reconstruir mercados de trabajo más inclusivos*, Celaya: Universidad de Celaya/Centro de la OCDE para América Latina. Disponible en: https://www.udec.edu.mx/publicaciones/ocde/ebook_Perspectivas_de_Empleo_OCDE_2022_U_Celaya.pdf (consulta: 19 de marzo de 2024).
- Oliveira, Orlandina de (2006). “Jóvenes y precariedad laboral en México”, *Papeles de Población*, vol. 12, núm. 49, pp. 37-73.
- Ornelas Delgado, Jaime y Martell Ruiz, Luz María (2010). “La Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala”, en C. Hernández Cortés, M. I. Castillo Ramos y J. Ornelas Delgado (eds.), *La Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala: situación actual y posibilidades de desarrollo*, Tlaxcala: Universidad Autónoma de Tlaxcala, pp. 37-72.
- Roberti, María Eugenia y Millenaar, Verónica (2022). “De saberes y emocionalidades. Un análisis de dispositivos de formación para el trabajo orientados a jóvenes vulnerables”, en L. Sepúlveda y A. Moreno (eds.), *Transiciones educativo-laborales de jóvenes en tiempos de incertidumbre*, Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado, pp. 297-326.
- Salas Durazo, Iván (2018). “La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 23, núm. 77, pp. 381-411. Disponible en: <https://ojs.rmie.mx/index.php/rmie/article/view/369/660>
- Secretaría de Economía (2024). “Veterinarios y zootecnistas”, en *Data México* (sitio web). Disponible en: <https://datamexico.org/es/profile/occupation/veterinarios-y-zootecnistas> (consulta: 18 de junio de 2025).
- Tilly, Charles (2000). “Relational studies of inequality”, *Contemporary Sociology*, vol. 29, núm. 6, pp. 782-785. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/2654085> (consulta: 23 de mayo de 2025).
- UABJO (2018). *Programa de seguimiento de egresados y opinión de empleadores de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia*, Oaxaca: Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca-Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Disponible en: https://veterinaria.uabjo.mx/media/9/2018/11/PROGRAMA_DE_SEGUIMIENTO_DE_EGRESADOS.pdf (consulta: 21 de noviembre de 2025).
- UACJ (2024). *Seguimiento de egresados: Reportes estadísticos por programa y cohorte*, Ciudad Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez-Subdirección de Estadística Institucional.
- UAEH (2023). *Estudio de seguimiento de egresados 2020-2021: Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia*, Pachuca de Soto: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo-Instituto de Ciencias Agropecuarias. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/evaluacion/spitel/seguimiento_de_egresados/2023/se-mvz-icap.pdf (consulta: 21 de noviembre de 2025)
- UdeG (2019). *Seguimiento de egresados de Medicina Veterinaria y Zootecnia: expectativas de inserción y actualización profesional*, Guadalajara: Universidad de Guadalajara-

Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. Disponible en: <https://riudg.udg.mx/handle/20.500.12104/74939> (consulta: 21 de noviembre de 2025).

UNAM (2019). *Reporte del Estudio de Seguimiento de Egresados de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia*, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México-Programa de Vinculación con los Egresados y Académicos Jubilados. Disponible en: https://www.pveaju.unam.mx/encuesta/01/seguimiento_egresados_UNAM/fac_reports19/Reporte-%20Facultad%20de%20Medicina%20Veterinaria%20y%20Zootecnia.pdf (consulta: 21 de noviembre de 2025).

Valle Flores, Ángeles (2020). *La calidad del empleo de egresados de dos universidades de distinto régimen*, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

Artículo recibido: 18 de septiembre de 2025

Dictaminado: 11 de noviembre de 2025

Segunda versión: 26 de noviembre de 2025

Aceptado: 26 de noviembre de 2025