

VECTORES.

Revista en Ciencias de la Educación
www.vectoreseducativos.uanl.mx

Artículo de investigación

La inserción laboral universitaria y su relación con la trayectoria profesional

The employment of university graduates and its relationship to their career path

Recepción (Received): 6 de diciembre de 2025
Aceptación (Accepted): 10 de diciembre de 2025
Publicación (Published): 22 de enero de 2026

PEDRO JIMÉNEZ-BERNARDO

<https://orcid.org/0009-0001-2511-3197>
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
211b38015@alumno.ujat.mx

RODOLFO JIMÉNEZ-LEÓN

<https://orcid.org/0000-0003-2635-9479>
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
rodolfo.jimenez@ujat.mx

Cómo referenciar este artículo:

Jiménez-Bernardo, P. y Jiménez-León, R. (2025). La inserción laboral universitaria y su relación con la trayectoria profesional. *Vectores*, 5 (2), 35-61. DOI: <https://doi.org/10.56375/ve5.2-70>

Esta revista y sus artículos se publican bajo la licencia [Creative Commons Atribución-No-Comercial Compartir Igual 4.0 Internacional \(CC-BY-NC-SA-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/), por lo cual es libre de usar, compartir y adaptar el contenido de VECTORES siempre que se otorgue el crédito, no se usa para fines comerciales, y se comparte cualquier

La inserción laboral universitaria y su relación con la trayectoria profesional

PEDRO JIMÉNEZ-BERNARDO

<https://orcid.org/0009-0001-2511-3197>

RODOLFO JIMÉNEZ-LEÓN

<https://orcid.org/0000-0003-2635-9479>

Resumen

Este artículo analiza la relación entre la inserción laboral universitaria y la trayectoria profesional de estudiantes de último semestre y egresados de Contaduría Pública de la DACEA-UJAT durante 2024-2025. El estudio identifica brechas significativas que limitan la empleabilidad: la falta de experiencia laboral emerge como el principal obstáculo, seguida por la limitada oferta laboral y deficiencias en habilidades blandas, dominio normativo y manejo de herramientas tecnológicas. Estas condiciones evidencian una desarticulación entre la formación académica y las exigencias actuales del mercado laboral. El análisis adquiere relevancia institucional debido al papel que desempeña la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco dentro del sistema de financiamiento público. Con un presupuesto superior a 2,800 millones de pesos en 2025, la eficiencia del gasto está regida por la Ley General de Contabilidad Gubernamental, esta se vincula directamente con los resultados académicos y la inserción laboral de sus egresados. A su vez, los principales stakeholders (UJAT, Secretaría de Educación, Gobierno Estatal, Sector Privado e IMCP Tabasco) inciden en la calidad de la formación profesional, la vinculación y la generación de oportunidades para su primer empleo. La investigación emplea un enfoque mixto, con un diseño exploratorio e hipotético-deductivo, donde se utilizó una encuesta con escala Likert aplicada a 175 participantes y triangulación documental. Los resultados confirman una relación significativa entre la formación académica y la trayectoria profesional. Se concluye que fortalecer la vinculación universidad-empresa, actualizar los planes de estudio y mejorar la transparencia del gasto educativo es esencial para incrementar la empleabilidad. Se recomienda profundizar mediante estudios longitudinales y comparativos interinstitucionales.

Palabras clave: desempleo, inserción, duración, incidencia y búsqueda de empleo.

The employment of university graduates and its relationship to their career path

PEDRO JIMÉNEZ-BERNARDO

<https://orcid.org/0009-0001-2511-3197>

RODOLFO JIMÉNEZ-LEÓN

<https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Abstract

This article analyzes the relationship between university labor insertion and the professional trajectory of final-semester students and graduates of the Public Accounting program at DACEA-UJAT during 2024–2025. The study identifies significant gaps that limit employability: lack of work experience emerges as the main obstacle, followed by limited job availability and deficiencies in soft skills, regulatory knowledge, and technological competencies. These conditions reveal a clear misalignment between academic training and current labor market requirements. The analysis gains institutional relevance due to the role played by the Universidad Juárez Autónoma de Tabasco within the public financing system. With a budget exceeding 2.8 billion pesos in 2025, spending efficiency—regulated by the General Government Accounting Law—is directly linked to academic outcomes and the labor insertion of its graduates. Likewise, the main stakeholders (UJAT, the State Education Secretariat, the State Government, the Private Sector, and the IMCP Tabasco) influence the quality of professional training, university–industry linkage, and the generation of first-employment opportunities. The research employs a mixed-method approach with an exploratory and hypothetico-deductive design, using a Likert-scale survey administered to 175 participants and documentary triangulation. The results confirm a significant relationship between academic training and professional trajectory. The study concludes that strengthening university–industry collaboration, updating curricula, and improving transparency in educational spending are essential to increasing employability. Longitudinal and inter-institutional comparative studies are recommended for future research.

Key words: unemployment, insertion, duration, incidence, job search.

Introducción

En la actualidad, La educación constituye un pilar esencial para el avance de los países, ya que impulsa la formación y el fortalecimiento del capital humano, aumentando así la productividad económica y contribuye al desarrollo social. De acuerdo con Hernández-Santiago y Hernández-Ortiz, L. (2022) si bien todos los niveles educativos son importantes, la educación superior mantiene un vínculo más estrecho con el ámbito productivo, por lo cual es de suma importancia para entorno laboral y se caracteriza por una creciente competitividad, digitalización y dinamismo, lo que exige a los futuros profesionistas una elevada capacidad adaptación y actualización continua. En este contexto, de la inserción laboral universitaria y su relación con la trayectoria profesional, enfrentan desafíos de integrarse a un mercado laboral cada vez más exigente. También deben adaptarse a la automatización de procesos contables y desarrollo de habilidades que van más allá del conocimiento técnico. Como señala Estevez (2024) La educación superior atraviesa un proceso continuo de cambio y adaptación, impulsado por una serie de retos que redefinen su estructura y funcionamiento. Estos desafíos no solo impactan a las instituciones educativas, sino que también repercuten profundamente en docentes, investigadores y estudiantes. En este artículo se analizarán los principales factores que están configurando el panorama de la educación superior en 2024, con base en estudios recientes y fuentes académicas reconocidas. Como pilar esencial de la sociedad contemporánea, la educación superior tiene la misión de formar profesionales y líderes capaces de contribuir al progreso económico, social y cultural. No obstante, en los últimos años ha debido enfrentar transformaciones sustanciales derivadas de diversos factores internos y externos. Entre los retos más relevantes se encuentran los cambios en la composición demográfica del alumnado, el avance acelerado de la tecnología, la creciente competencia internacional y las variaciones en las políticas públicas y en los mecanismos de financiamiento. El año 2025 se perfila como un periodo de gran inestabilidad en el ámbito laboral. La persistencia de desafíos, como la retención del talento, junto con la aparición de nuevos, como el regreso masivo a las oficinas y la necesidad de mantener la flexibilidad en el trabajo, pondrán a prueba las estrategias de gestión del capital humano en las organizaciones. De acuerdo con el Estudio de Remuneración 2024-2025 de PageGroup, en un mercado caracterizado por su volatilidad, entre el 70% y el 90% de los empleados estarían dispuestos a cambiar de sector este cambio se daría si se les presentan mejores condiciones salariales y oportunidades de desarrollo. Como señala Page (2019), esta tendencia obliga a las empresas a replantear sus políticas de retención para evitar la pérdida de competitividad en un entorno económico cada vez más exigente. La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación de la inserción laboral universitaria y su relación con la trayectoria profesional de los jóvenes de último semestre y egresados de la Licenciatura en

Contaduría Pública de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco durante el periodo 2024-2025, mediante un enfoque metodológico mixto, exploratorio y con razonamiento hipotético-deductivo. La población de este estudio son jóvenes de últimos semestre y egresados, a los cuales se les aplicó un cuestionario para medir confiabilidad de la información recolecta, y se realizó una triangulación de datos para comparar estudios anteriores con los datos que se obtuvo las encuestas aplicadas mediante un análisis estadístico. Donde se pretende aceptar o rechazar la hipótesis: Si existe una relación significativa de la inserción laboral universitaria y su relación con la trayectoria profesional de los jóvenes de último semestre y egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco durante el periodo 2024-2025. La relevancia de este estudio radica en su aportación práctica e institucional, al proporcionar información que puede orientar a la actualización de los planes de estudio, reforzar la formación práctica y fomentar la vinculación entre universidad y empresa.

Metodología

Tipo de investigación y enfoque

La presente investigación aborda el impacto de relación de la inserción laboral universitaria y su relación con la trayectoria profesional de los jóvenes de último semestre y egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco durante el periodo 2024-2025 desde una perspectiva integral, con un enfoque metodológico mixto, exploratorio y con razonamiento hipotético-deductivo para ofrecer una visión completa y detallada de la investigación, con el propósito de combinar técnicas cuantitativas y cualitativas. De acuerdo con Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2006) Los estudios con enfoque mixto son un conjunto de procesos que combinan investigación empírica, sistemática y crítica. Este estudio involucra un enfoque cuantitativo mediante la recopilación y un análisis de datos obtenidos a través de una encuesta aplicada a los jóvenes universitarios de último semestres y egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública. La cual permitió medir la variable independiente de la Inserción laboral: Factores sociodemográficos, académicos, y mercado laboral. Por otro lado, la variable dependiente de la Trayectoria profesional: Factor social, educativo y ocupacional implican recopilar y analizar datos tanto cualitativos como cuantitativos. Al integrar los métodos cualitativos y cuantitativos, la investigación alcanza una mayor profundidad. De este modo es posible enmarcar los descubrimientos en su contexto teórico e histórico y, por el otro, medir las opiniones y posturas de los actores. La naturaleza dual de esta

metodología mejora la visión global del estudio, al abordar de manera simultánea los aspectos relevantes de la inserción laboral universitaria y su relación con la trayectoria profesional y los obstáculos a los que se enfrentan los jóvenes universitarios al incorporarse al mundo laboral.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Para la obtención de la información cuantitativa, se aplicó un cuestionario tipo Likert, como afirma Hammond (2024). La escala de Likert es una herramienta que se usa para entender cómo piensan o sienten las personas sobre ciertos temas. Se presenta una afirmación y la persona elige cuánto está de acuerdo o en desacuerdo, usando categorías cerradas para expresar su opinión. Las preguntas fueron diseñadas con el propósito de obtener respuestas sobre la inserción laboral universitaria y la trayectoria profesional. Este cuestionario se realizó mediante Forms de Google y se dividió por secciones para evaluar cada variable. En la dimensión cualitativa, se realizará mediante una búsqueda de literatura para articular los resultados de estudios anteriores con los resultados obtenidos del análisis cuantitativo. La Escala de Likert demostró ser sumamente productiva para la investigación, dado que facilitó la evaluación no solo de la tendencia de las opiniones, sino también de su nivel de intensidad, un factor esencial para medir la confianza o la preocupación de los encuestados. La presencia de una opinión neutra facilitó la identificación de aquellos que no poseen una postura definida. En términos analíticos, la naturaleza cuantitativa de la escala facilitó un análisis estadístico riguroso, permitiendo la detección de patrones y la comparación directa entre variables. Este proceso evidenció factores claves sobre la inserción laboral universitaria y la trayectoria profesional. La estandarización de la escala es clave para identificar consensos y divergencias, lo que a su vez orienta la planificación estratégica. Por último, la flexibilidad en la agrupación de respuestas permitió capturar los matices de las percepciones de los encuestados ante temas complejos como la falta de empleabilidad.

Población y muestra

La investigación sobre la inserción laboral universitaria y su relación con la trayectoria profesional. Para la aplicación de la encuesta, la población de estudio se enfocó en estudiantes de último semestre y egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública, con el propósito de obtener una visión más detallada sobre la incidencia de la inserción laboral universitaria y de qué manera influye esa relación con la trayectoria profesional. De igual manera, la muestra seleccionada para la encuesta estuvo conformada por 140 alumnos de último semestre de Licenciatura en Contaduría Pública y 35 egresados, quienes fueron encuestados mediante la aplicación de las encuestas en escala Likert. Este tamaño de muestra

permitió obtener datos representativos sobre las percepciones y actitudes de los encuestados respecto a la inserción laboral universitaria y la trayectoria profesional.

Recolección de datos

Para desarrollar la investigación, la obtención de datos se realizó mediante la revisión y el análisis de información proveniente de distintos sitios web, repositorios universitarios, artículos y estudio de investigaciones previas disponibles en línea. Este procedimiento facilitó el acceso a una diversidad de fuentes actualizadas y especializadas, lo que permitió construir una visión más amplia y precisa sobre el tema la inserción laboral universitaria y la relación con la trayectoria profesional. La indagación de la información obtenida de estudios anteriores permitió hacer una triangulación de la información recopilada de estudios previos con los resultados obtenido de las encuestas.

Análisis de datos

Para el tratamiento de los datos se aplicó el método descriptivo, que permitió analizar con detalle el fenómeno de la inserción laboral. Este enfoque se sustentó en la revisión exhaustiva de fuentes especializadas, la observación minuciosa de la información obtenida y la indagación en estudios previos con el objetivo de identificar patrones y tendencias relevantes. A través de este método, fue posible caracterizar cómo afecta inserción laboral universitaria y la estrecha relación que tiene con la trayectoria profesional. La aplicación de esta metodología garantiza un análisis estructurado y fundamentado, lo que permitió triangular la información obtenida de estudios anteriores con los resultados de las encuestas, con el propósito de proporcionar una visión más clara sobre como impacta el desempleo, y el papel crucial que juega la trayectoria profesional.

Desarrollo

Inserción laboral y desempleo

Desde los comienzos de la era moderna, el ingreso de los jóvenes al mercado laboral se ha considerado un factor esencial en la transición hacia la vida adulta, ya que contar con ingresos propios proporciona la base económica necesaria para reducir y, eventualmente, eliminar la dependencia financiera de los padres y formar un hogar independiente. Además, el empleo ofrece integración y reconocimiento social. Como define Jürgen (2007) La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a

redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. La inserción laboral en los universitarios no solo afecta su propio bienestar. También afecta algunos elementos claves para el desarrollo socioeconómico. La inserción laboral está vinculada con el grado de avance en dos ámbitos fundamentales: la formación educativa y el sistema económico. Por una parte, es necesario mantener un equilibrio adecuado entre los criterios de formación académica que incluyen (conocimientos, habilidades y actitudes y las demandas del mercado laboral), ya que ambos factores son indispensables para lograr un desempeño exitoso en el ámbito profesional. Por otra parte, también resulta esencial armonizar la cantidad de egresados de las instituciones de educación superior con la capacidad del sistema económico para ofrecer empleos acordes con sus perfiles profesionales. Cuando existe una desarticulación entre la preparación académica de los jóvenes y las exigencias del mercado laboral, surge un problema económico: El desempleo. De acuerdo con Sevilla (2025) es el desequilibrio en el mercado laboral que ocurre cuando hay más personas buscando empleo que vacantes disponibles. El desempleo o paro se refiere exactamente a la falta de trabajo, es decir cuando hay más personas que buscan empleo que oportunidades laborales ofrecidas por las empresas. De acuerdo con Trading Economics. (2025) La tasa de desempleo en México subió a 3.0% en septiembre de 2025, desde el 2.9% en agosto. Esto está ligeramente por encima de lo que se esperaba y es el nivel más alto desde agosto de 2024. El número de personas sin trabajo alcanzó 1.85 millones. La tasa de desempleo fue del 2.9% entre los hombres y del 3.1% entre las mujeres. La mayoría de los desempleados (87.5%) habían terminado al menos la secundaria, mientras que el 12.3% no. Por edad, el grupo de 25 a 44 años representaba casi la mitad de los desempleados (49%), seguido por los de 15 a 24 años (32.6%). En cuanto a cuánto tiempo llevaban sin trabajo, el 46.6% había estado desempleado por un mes o menos, mientras que el 32.2% llevaba de uno a tres meses sin empleo. De acuerdo a estudios realizado por Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2025) la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) muestra cómo funciona el mercado laboral en México. Ofrece datos mensuales sobre la población económicamente activa (PEA), la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación. En enero de 2025, la tasa de participación económica (el porcentaje de personas que trabajan o buscan trabajo activamente) fue de 59.4 por ciento. En enero de 2024, fue de 59.8 por ciento. La tasa de desocupación estuvo en 2.7 por ciento. En el mismo mes de 2024, fue de 2.9 por ciento. La tasa de subocupación (el porcentaje de ocupados que buscan trabajar más horas o en un empleo adicional) fue de 6.9 por ciento. En enero de 2024, fue de 7.1 por ciento. La tasa de condiciones críticas de ocupación (basada en salarios mínimos de enero de 2025) fue de 32.8 por ciento. En enero de 2024, fue de 37.7 por ciento. La tasa de informalidad laboral se situó en 54.2 por ciento. En el mismo mes de 2024, fue de 54.1 por ciento.

Inserción laboral y educación

Los egresados que buscan integrarse por primera vez al mercado laboral suelen no considerar las dificultades de acceso ni las implicaciones que conlleva formar parte de la población económicamente activa. Las tendencias del mercado laboral han llevado a las universidades a ajustar los perfiles profesionales que ofrecen. Los avances tecnológicos han impulsado nuevas maneras de desempeñar las labores y ejercer las profesiones. En consecuencia, las vacantes que actualmente ofertan las empresas y organizaciones difieren de las de años anteriores, ya que tanto la estructura como el contenido de los empleos han cambiado. Esto se refleja en la denominación de los puestos, las funciones a realizar, las modalidades de contratación, los niveles salariales, así como en los conocimientos, habilidades, experiencias prácticas y hasta en las actitudes y valores que se esperan de los egresados que buscan incorporarse al ámbito laboral. Entender el significado de las habilidades blandas resulta fundamental para crear y aplicar estrategias que favorezcan la actualización y coherencia de los planes y programas de estudio en las instituciones educativas. De acuerdo con Sanchis (2020) Las habilidades blandas se refieren a aquellas capacidades no cognitivas que facilitan la interacción y el entendimiento tanto con los demás como con uno mismo. Estas incluyen la resolución creativa y efectiva de problemas, la gestión de las emociones, el establecimiento de metas y la organización para alcanzarlas, entre otras. A diferencia de las habilidades cognitivas, centradas en el conocimiento y la adquisición de contenidos, las habilidades blandas son de carácter transversal, ya que se aplican en todos los ámbitos de la vida y representan, en términos generales, la manera en que las personas se vinculan y se adaptan a su entorno. Las habilidades blandas tienen una gran relevancia, ya que sus beneficios trascienden el ámbito académico y profesional. De acuerdo con Arias-Gallegos (2015), quienes desarrollan de forma positiva estas capacidades tienden a ser personas más felices, con comportamientos prosociales y un buen estado de salud. Aunque las personas con altas habilidades cognitivas pueden alcanzar destacados logros académicos, dichos resultados pueden verse limitados si no cuentan con adecuadas habilidades blandas. Como señala Valverde (2025), la educación y la capacitación son elementos fundamentales en el desarrollo del mercado laboral mexicano, en un contexto donde la globalización y la digitalización están transformando rápidamente las dinámicas laborales, entender el rol de la educación se vuelve crucial tanto para los individuos como para las empresas. El sistema educativo mexicano enfrenta retos significativos que afectan de manera directa la empleabilidad de sus egresados. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), más del 30% de los jóvenes de entre 15 y 29 años carecen de acceso a un empleo formal, lo que se refleja en elevados niveles de subempleo y condiciones laborales precarias. Entre los principales problemas del sistema destacan la falta de actualización de los planes de estudio, la

insuficiente infraestructura y un modelo educativo que, en muchos casos, no responde a las necesidades del mercado laboral. Desde los niveles básicos hasta la educación superior, es fundamental que las instituciones ajusten sus programas formativos a las exigencias actuales del entorno laboral. Las competencias y conocimientos de los egresados deben vincularse no solo con la teoría, sino también con la práctica demandada por las empresas. Esto requiere una revisión continua de los contenidos curriculares y una colaboración estrecha entre el ámbito educativo y el productivo para identificar y fortalecer las habilidades más solicitadas. En un entorno laboral que cambia constantemente, la formación continua se ha vuelto una exigencia indispensable. Los avances tecnológicos, las variaciones en las preferencias de los consumidores y las nuevas dinámicas de trabajo obligan a los empleados a mantenerse actualizados. La capacitación no solo fortalece las habilidades técnicas, sino que también desarrolla competencias blandas como la comunicación y el trabajo colaborativo, fundamentales en el contexto profesional actual. Con frecuencia, los programas de formación marcan la diferencia entre un trabajador que se mantiene en el mismo puesto y otro que logra ascender a posiciones con mayores responsabilidades.

Factores determinantes de la empleabilidad de los egresados de contaduría

Llinares-Insa, Córdoba-Iñesta y Zacarés-González (2012) afirman que los indicadores de empleabilidad se organizan en tres dimensiones principales: factores individuales, características personales y factores externos. Los autores asocian los factores individuales con indicadores vinculados tanto a aspectos actitudinales, como las disposiciones emocionales, como a las capacidades competenciales relacionadas con las habilidades laborales. Asimismo, señalan que las circunstancias sociofamiliares influyen directamente en la posibilidad de inserción profesional en el mercado de trabajo. En este sentido, los factores externos comprenden todos aquellos elementos del entorno laboral que afectan, de una u otra forma, las oportunidades de empleo, junto con los factores personales que determinan las probabilidades de ser contratado.

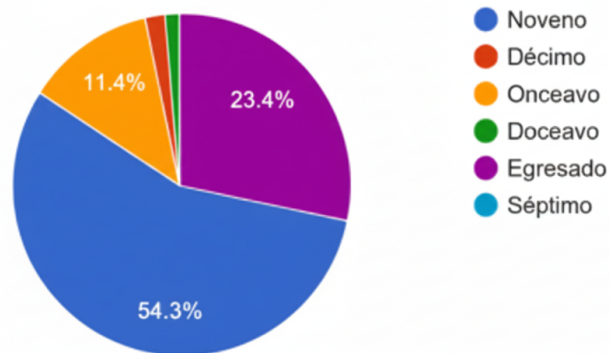
Resultados

Características sociodemográficas

La gráfica 1 muestra la distribución de los 175 alumnos encuestados conforme al semestre que están cursando de la Licenciatura en Contaduría Pública y egresados. Los resultados demuestran que la mayoría de los encuestados con un 54.3% (95) se encuentran en noveno semestre, mientras que el 23.4% (41) son egresados, agregando una valiosa perspectiva de quienes completan su carrera y

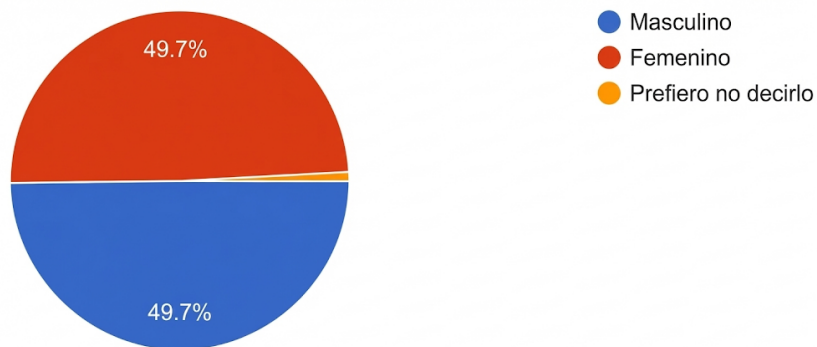
experimentan el mundo laboral. Su valiosa contribución consolida la validez del estudio incorporando experiencia real. Los estudiantes de onceavo semestre representan 11.4% (20), por ultimo los de décimo 5.1% (9) y onceavo 5.1% (9).

FIGURA 1. Semestre en la carrera de contaduría



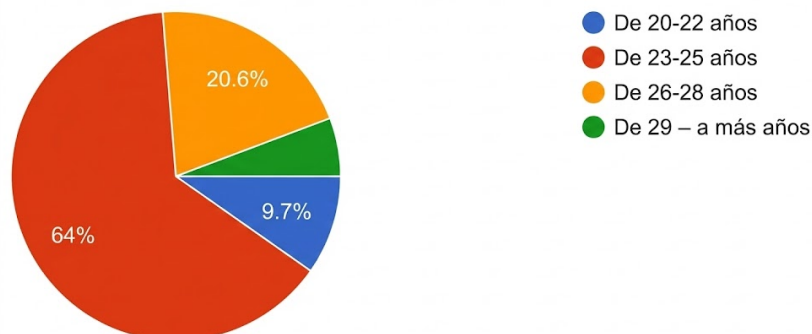
La gráfica 2 muestra la distribución de género de los estudiantes. Los datos nos revelan que hay un equilibrio entre hombres y mujeres. El 49.7% (87) hombres y el 49.7% (87) Mujeres. Es importante este balance, dado que facilitará análisis comparativos sin sesgos marcados. Este resultado compara la percepciones, empleabilidad o habilidades de la carrera contable.

FIGURA 2. Género de los encuestados



La gráfica 3 representa la distribución de edades de los encuestados, destacando que la mayoría se encuentra en un rango de 23 a 28 años. Específicamente un 64% (112) tiene entre 23 y 25 años, seguido del 20.6% (36) con edades de entre 26 y 28 años. Por otro lado, el 9.7% (17) tiene entre 20 y 22 años, mientras que solo el 5.7% (10) supera los 29 años. Esto indica que la mayoría de los jóvenes están próximos a egresar y enfrentarse al mundo laboral.

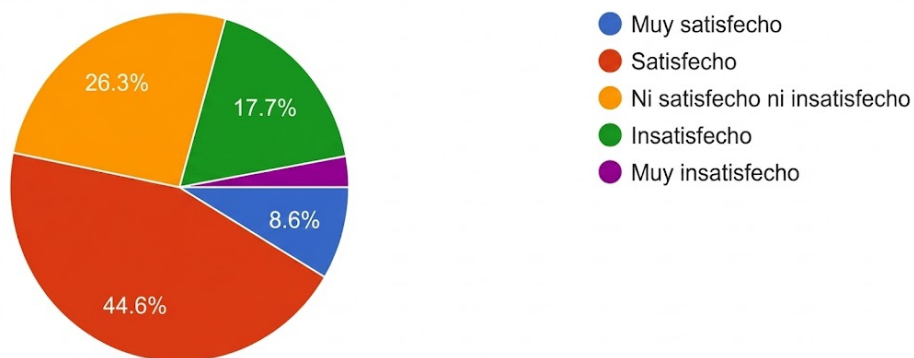
FIGURA 3. Edad de los participantes



Características académicas

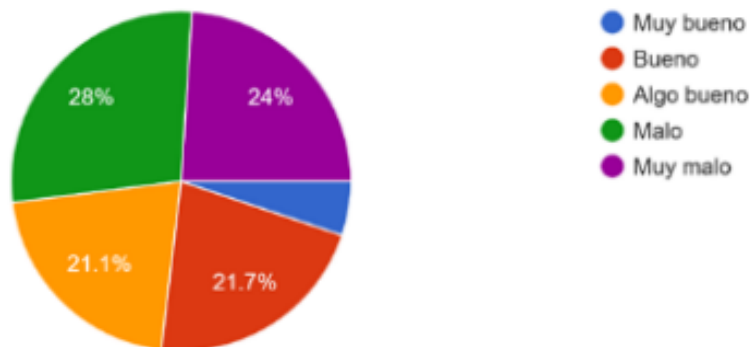
La gráfica 4 demuestra la evaluación académica de los jóvenes de últimos semestre y egresados sobre los cursos incluido en la estructura curricular profesional, revelando en sí que solo el 8.6 (15) dice estar muy satisfecho, mientras que el 44.6% (78) se expresa satisfecho. Por otro lado, el 26.3% (46) se muestra neutral, sin inclinarse hacia la satisfacción o insatisfacción y por último el 8.6% (15) se manifiesta insatisfecho y una pequeña parte el 2.9% (5) se encuentra muy insatisfecho.

FIGURA 4. Nivel de apreciación académica



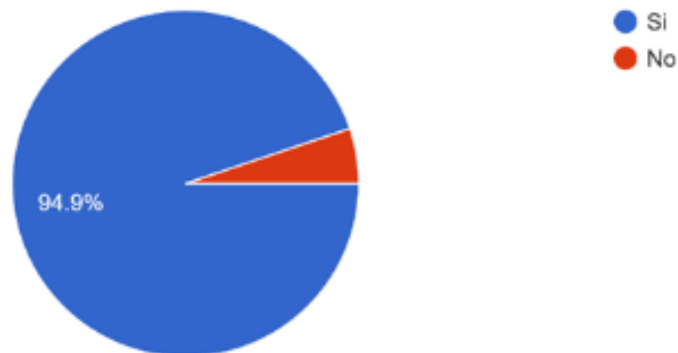
La gráfica 5 revela la evaluación de los jóvenes de últimos semestre y egresados sobre el nivel de enseñanza pedagógica profesional de los docentes de la división. Los resultados muestran que el 5.1% (9) considera muy bueno, el 21.7% (38) lo califica como bueno, el 21.1% (37) opina que es algo bueno, mientras que la mayoría con un 28% (48) lo evalúa como malo y un 24% (42) considera que muy malo.

FIGURA 5. Nivel de enseñanza pedagógica



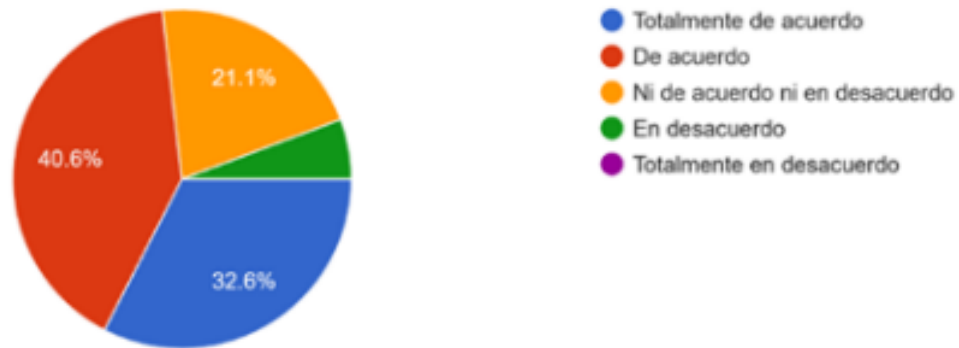
La gráfica 6 revela si los jóvenes de últimos semestre y egresados realizar prácticas profesionales. Los resultados muestran que el 94.9% (166) si realizaron sus prácticas profesionales, mientras que solo 5.1 % (9) no realizo prácticas profesionales.

FIGURA 6. Prácticas profesionales



La gráfica 7 representa las opiniones de los jóvenes de últimos semestre y egresados sobre la eficacia de los métodos de vinculación de la División Académica de Ciencias Económico Administrativa con el sector empresarial para facilitar la inserción laboral. Los resultados indican que el 32.6% (57) está totalmente de acuerdo, el 40.6% (71) está de acuerdo, el 21.1% (37) se muestra neutral, el 5.7% (10) no está de acuerdo.

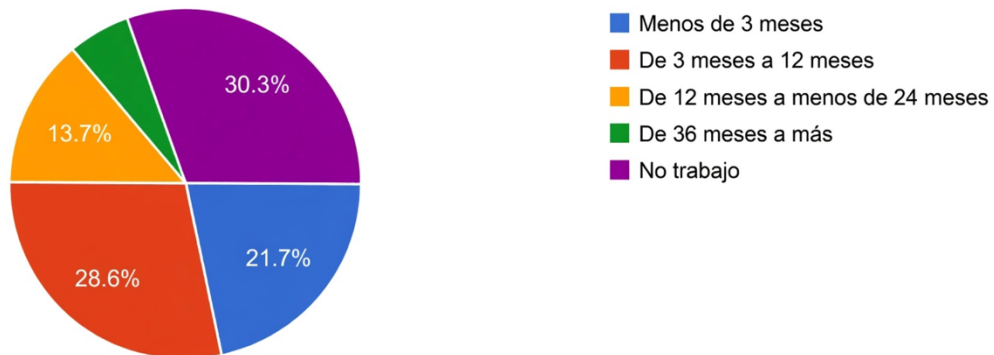
FIGURA 7. Vinculación entre la universidad y empresa



Características del mercado laboral

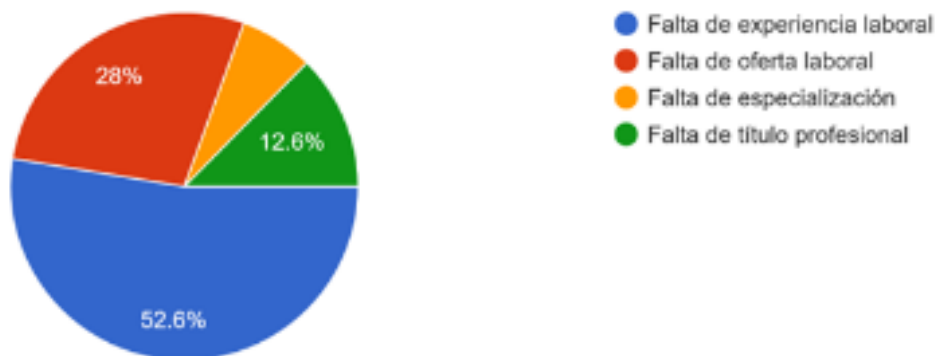
La gráfica 8 muestra los resultados sobre el tiempo que tardaron los jóvenes de últimos semestre y egresados universitarios en conseguir su primer empleo profesional. Se observa que el 21.7% (38) encontró trabajo en un plazo menor a 3 meses, mientras que el 28.6% (50) lo logró entre 3 y 12 meses, el 13.7% (24) encontró su primer empleo formal entre 12 y 24 meses después de graduarse o en su último semestre. Por último, el 5.7% (10) tardó más de 36 meses en conseguir su primer empleo profesional.

FIGURA 8. Tiempo transcurrido para conseguir un empleo



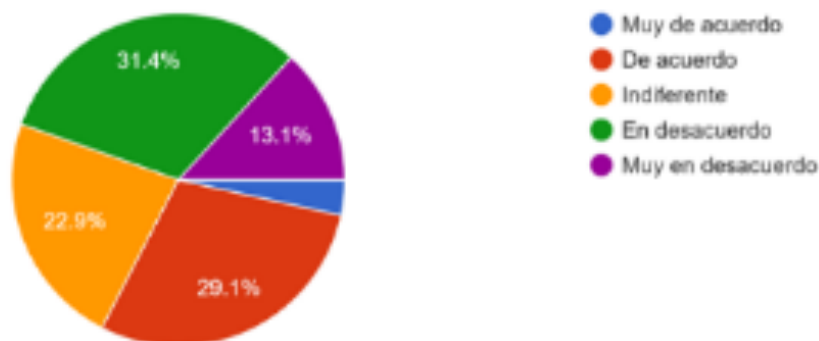
La gráfica 9 revela las opiniones sobre los principales obstáculos para la inserción laboral de los jóvenes de últimos semestre y egresados universitarios. Los resultados revelan que el 52,6% (92) opina que la falta de experiencia laboral es el obstáculo más significativo, seguido de la falta de la oferta laboral 28% (49), la falta de especialización 6,9% (12) y la falta de título profesional 12,6% (22).

FIGURA 9. Principal obstáculo para la inserción laboral



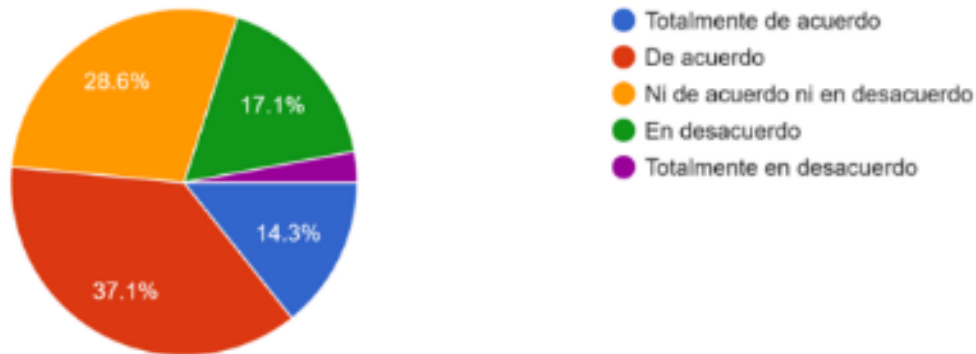
La gráfica 10 muestra los resultados de la pregunta sobre si la educación profesional impartida en la universidad se ajusta a las demandas del mercado. Los jóvenes de últimos semestre y egresados respondieron de la siguiente manera: el 3.4% (6) está muy de acuerdo, 29.1% (51) están de acuerdo, 22.9% (40) se muestran indiferente, 31.4% (55) están en desacuerdo y por último 13.1% (23) se encuentran muy en desacuerdo.

FIGURA 10. Formación recibida en la DACEA está acorde al mercado laboral



La gráfica 11 muestra las opiniones de los egresados universitarios sobre el efecto de la pandemia COVID -19 tuvo un impacto negativo en su integración laboral, siendo el 14.3% (25) totalmente de acuerdo y el 37.1% (65) de acuerdo. Por otro lado, el 28.6% (50) se muestra neutral, sin estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.1% (30) están en desacuerdo y por último 2.9% (5) están totalmente en desacuerdo.

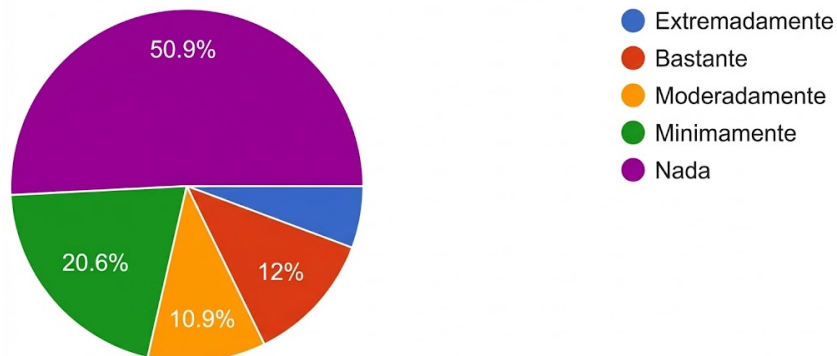
FIGURA 11. El COVID-19 afectó su inserción laboral



Características sociales

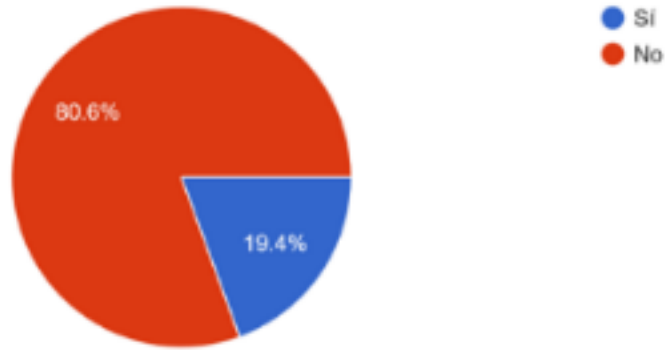
La gráfica 12 revela la opinión de los jóvenes de últimos semestre y egresados sobre el impacto de sus conexiones y contactos en su inserción laboral y trayectoria profesional. Los resultados muestran que el 5.7% (10) considera que sus contactos han influido extremadamente y el 12% (21) considera que ha influido bastante, mientras que el 10.9% (19) considera que ha influido moderadamente. Sin embargo, el 20.6% (36) considera que han tenido un impacto mínimo, el 50.9% (89) menciona que han tenido un impacto nulo.

FIGURA 12. Los contactos y su influencia en la inserción laboral y la trayectoria profesional



La gráfica 13 muestra que el 19.4% (34) de los jóvenes de últimos semestre y egresados universitarios recibieron apoyo o recomendación de sus contactos que está dentro de su red social, lo cual contribuyó a su trayectoria profesional. Por otro lado, el 80.6% (141) no recibieron ningún tipo de apoyo o recomendación de su red de contactos que haya influenciado en su trayectoria profesional.

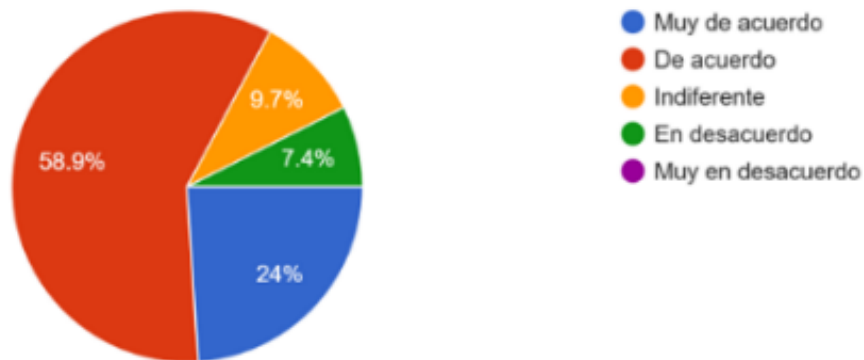
FIGURA 13. Los contacto en red social y trayectoria profesional



Características sociales

La gráfica 14 muestra la evaluación de los jóvenes de últimos semestre y egresados universitarios sobre su nivel de habilidades competitivas para una trayectoria profesional exitosa. Los resultados indican que el 24% (42) están muy de acuerdo y el 58.9% (103) están de acuerdo, mientras que el 9.7% (17) se muestra indiferente. Por otro lado, el 7.4% (13) expresan desacuerdo.

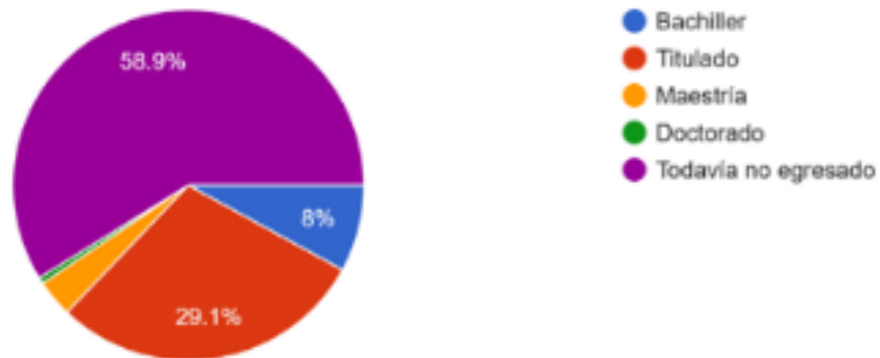
FIGURA 14. Las habilidades para una trayectoria laboral exitosa



Características sociales

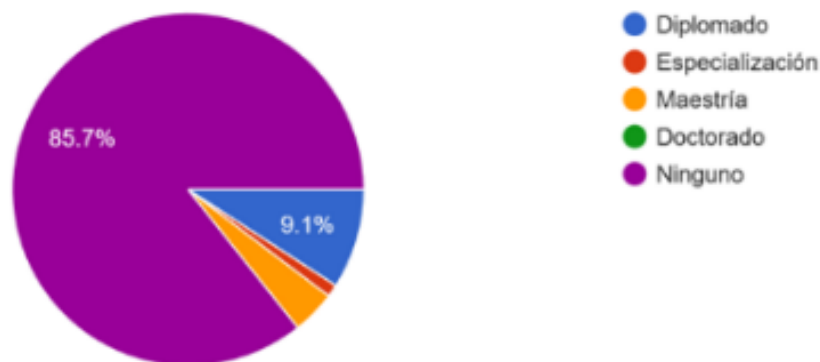
La gráfica 15 muestra la distribución del nivel de formación académica alcanzado por los jóvenes de últimos semestres y de los egresados universitarios desde su graduación hasta la actualidad. Los resultados muestran que 8.0% (14) de los graduados cuentan con un título de bachiller, el 29.1% (51) son titulados, el 3.4% (6) han alcanzado un nivel de maestría y el 0.6% (1) han logrado un doctorado y la mayoría con 58.9% (103) todavía no han egresado.

FIGURA 15. Nivel de formación académico alcanzado hasta la actualidad



La gráfica 16 muestra el tipo de estudios de posgrado realizados por los egresados universitarios. Los resultados indican que el 9.1% (16) ha realizado un diplomado, el 1.1% (2) una especialización, el 4.0% (7) una maestría, mientras el 85.7% (150) no ha realizado ningún tipo de estudio de posgrado que representa a los jóvenes de último semestre.

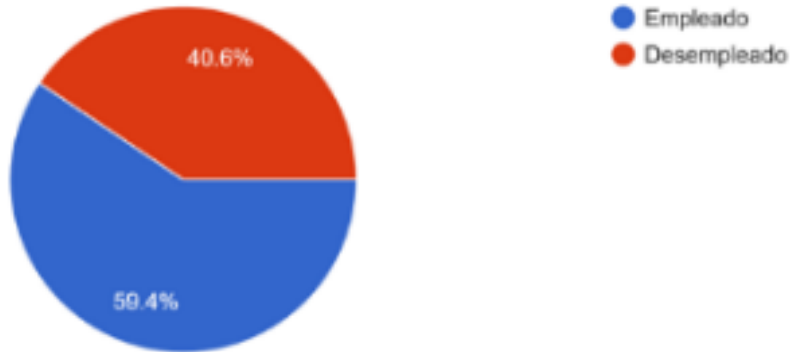
FIGURA 16. Tipo de posgrado



Características laborales

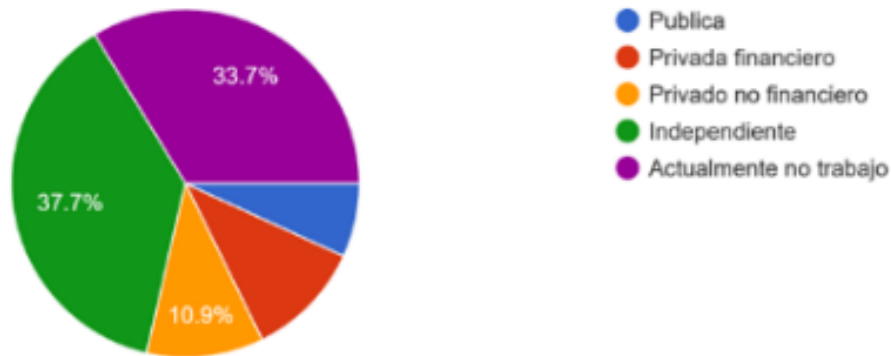
La gráfica 17 muestra la condición laboral actual de los jóvenes de último semestre y de los egresados universitarios, revelando que el 59.4% (104) se encuentra empleado, mientras que el 40.6% (71) se encuentra desempleado.

FIGURA 17. Condición laboral actual



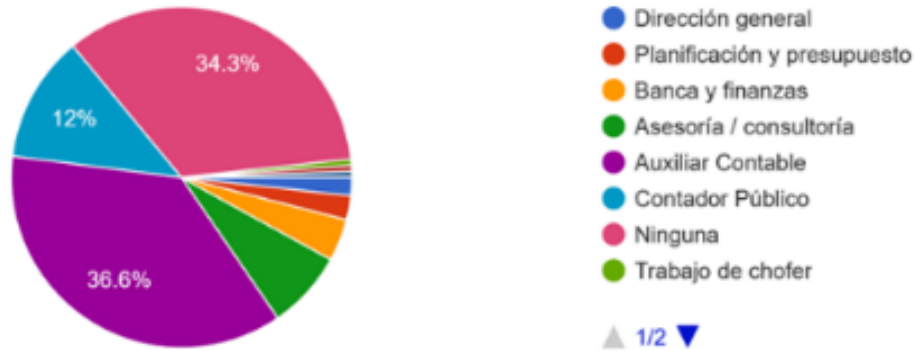
La gráfica 18 muestra el tipo de institución que en la actualmente trabajan los jóvenes de último semestre y de los egresados universitarios. Los resultados indican que el 6.9% (12) se desempeña en el sector público, el 10.9% (19) en una entidad privada financiera y el 10.9% (19) privada no financiera, mientras que 37.7% (66) labora de manera independiente y por último el 37.7% actualmente no trabaja.

FIGURA 18. Tipo de institución en la que labora actualmente



La gráfica 19 muestra la actividad principal que desempeñan los jóvenes de último semestre y de los egresados en su lugar de trabajo. Los resultados indican que el 1.7 % (3) dirección general, el 2.3 % (4) se desempeña en planificación y presupuesto, el 4% (7) en banca y finanzas, el 7.4% (13) en asesoría y consultoría, y el 36.6% (64) Contador público, el 34.3% (60) en ninguna que son los jóvenes de último semestre que no trabajan y por último 1.8% (3) en otra área como chofer, staff y auxiliar de nómina. Esto indica que la mayoría de los jóvenes de último semestre y de los egresados de la DACEA están trabajando en campos relacionados con su formación académica.

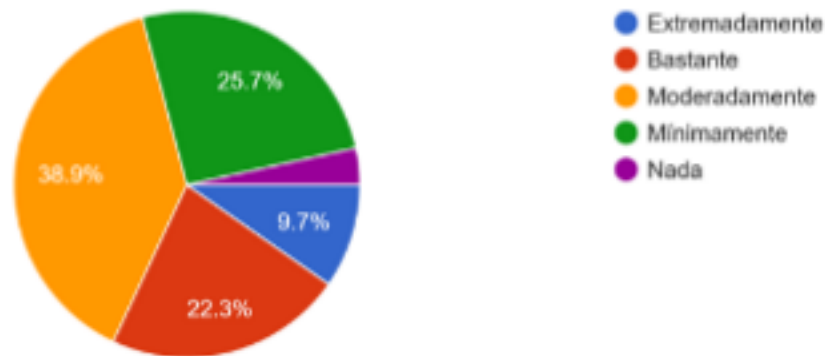
FIGURA 19. Actividad principal que realiza



Características laborales

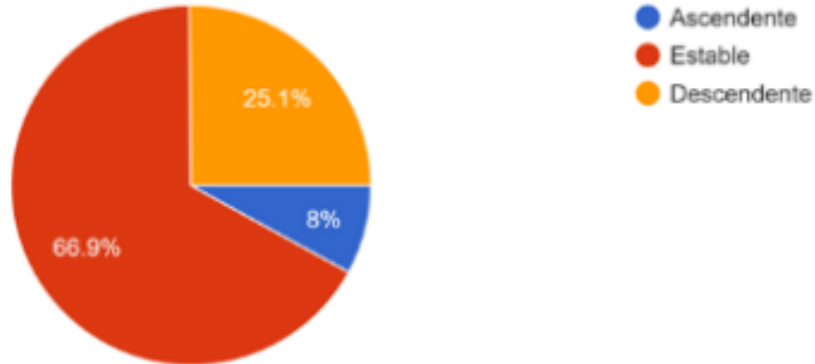
La gráfica 20 muestra el efecto de la formación continua en la movilidad laboral de los jóvenes de último semestre y de los egresados. Los resultados revelan que el 9.7% (17) considera que la formación continua ha influido extremadamente en su movilidad ocupacional, el 22.3% (39) bastante. Mientras que el 38.9% (68) considera que ha influido moderadamente. Por otro lado, el 25.7% (45) considera que ha tenido un impacto mínimamente y 3.4% (6) nada.

FIGURA 20. Formación continua y su influencia en la movilidad ocupacional



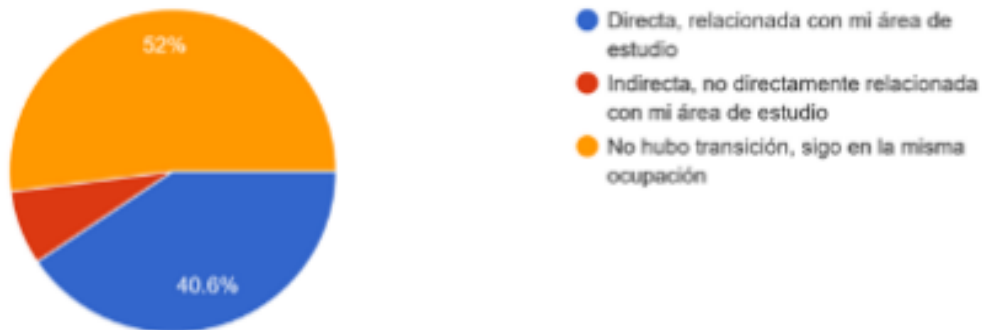
La gráfica 21 muestra la movilidad laboral de los jóvenes de último semestre y de los egresados universitarios, revelando que el 8% (14) experimento una movilidad ascendente, el 66.9% (117) mantuvo una movilidad estable y el 25.1% (44) experimento una movilidad descendente.

FIGURA 21. Movilidad ocupacional



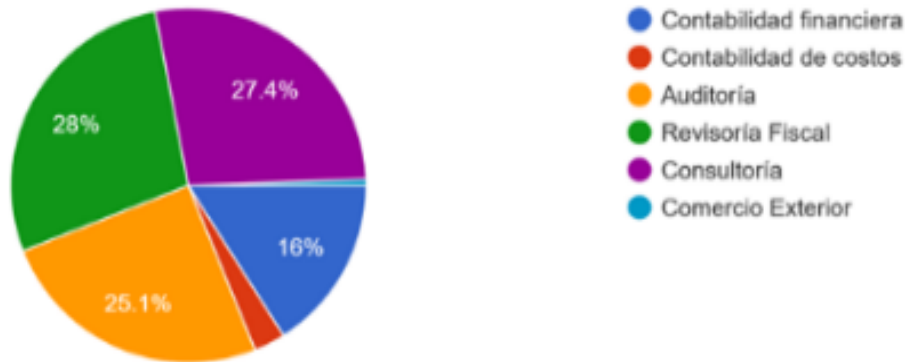
La gráfica 22 muestra la transición de la ocupación laboral intermedia a la actual de los jóvenes de último semestre y de los egresados universitarios. Los resultados indican que el 40.6% (71) experimento una transición directa relacionada con su área de estudio, el 7.4% (13) tuvo una transición indirecta, no relacionado directamente con su área de estudio, y el 52% (91) no hubo transición, ya que continúan en la misma ocupación.

FIGURA 22. La transición ocupacional laboral intermedia o actual



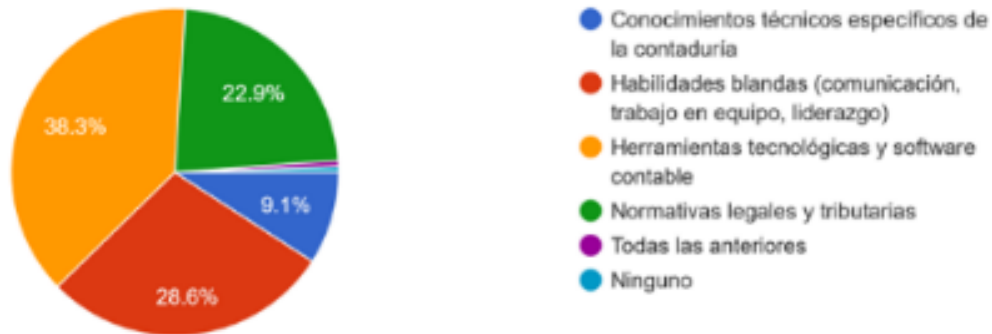
La grafica 23 muestra las áreas que les gustaría enfocarse en el futuro los jóvenes de último semestre y de los egresados. Los resultados indican que el 16% (28) les gustaría el área de Contabilidad financiera, el 2.9 % (5) Contabilidad de costos, el 25.1% (44) Auditoría, el 28% (49) Revisoría fiscal, y el 27.4% (48) Consultoría, el 0.6% (1) Comercio exterior.

FIGURA 23. Áreas que les gustaría enfocarse en el futuro



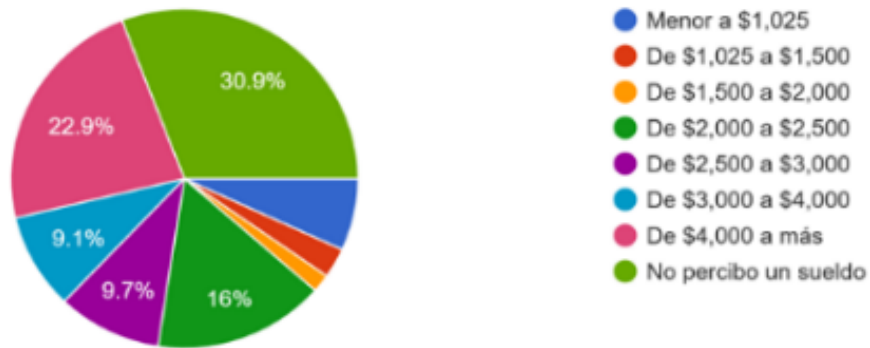
La gráfica 24 muestra las áreas que tienen mayor falencia para enfrentarse al mundo laboral los jóvenes de último semestre y de los egresados. Los resultados indican que el 9.1% (16) el área de Conocimientos técnicos específicos, el 28.6 % (50) las Habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo), el 38.3% (67) las Herramientas tecnológicas y software contable, el 22.9% (40) Normativas legales y tributarias, y el 0.6% (1) Todas las anteriores, el 0.6% (1) ninguna.

FIGURA 24. Áreas que tienen mayor falencia al enfrentarse al mundo laboral



La gráfica 25 muestra la distribución de los ingresos quincenales de los jóvenes de último semestre y de los egresados. Los resultados indican que el 6.9% (12) tienen un ingreso menor al sueldo mínimo, mientras que el 2.9% (5) percibe menor \$1,025 y \$1,500, el 1.7% (3) entre \$1,500 y \$2,000, el 16% (28) entre \$2,000 y \$2,500 mientras que el 9.7% (17) indican que perciben un ingreso entre \$2,500 y \$3,000, y el 9.1% (16) entre \$3,000 a \$4,000, por otro lado, el 22.9% (40) percibe mas de \$4,00, y el 30.9% (54) no percibe un sueldo porque actualmente no se encuentran laborando.

FIGURA 25. Nivel de ingresos quincenales en la ocupación actual



Discusión

La investigación sobre la Licenciatura en Contaduría Pública en la DACEA-UJAT establece una base crítica: si bien la formación académica y las prácticas profesionales contribuyen a la empleabilidad, existen claras brechas que obstaculizan la inserción laboral. El hallazgo central es que la falta de experiencia laboral es el principal obstáculo para acceder al empleo, seguido por la limitada oferta laboral. Además, persisten carencias en habilidades blandas, herramientas tecnológicas y dominio normativo. Por otro lado, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) al tener mayor número de alumnos matriculado, y con mayor inserción laboral se le destina mayor presupuesto, de acuerdo con datos obtenidos de Subsidio en Transparencia, DGESEUI, SES-SEP. (2025). Para 2025, el subsidio ordinario total calendarizado superó los \$2,858,256,786 millones de pesos, aportados de manera conjunta por la Federación y el Gobierno Estatal bajo el esquema pari passu (50/50). Este monto representa el verdadero costo social de la educación superior. En contraste, las cuotas de los estudiantes son mínimas (una inscripción semestral aproximada de \$4,931 MXN), lo que subraya que el mayor financiamiento proviene directamente del Presupuesto de Egreso de Tabasco y la Federación. Con base al presupuesto que se le destina a la UJAT, la universidad cuenta con 27,934 alumnos matriculado, lo cual le destina un presupuesto de \$102,347.56MXN por alumno anuales en mantenimiento de las instalaciones, luz, agua, salario de los profesores y otros gastos. Aun lado a esto la Interrelación de las "5 Elites" (Stakeholders) involucradas no son solo financiadoras, sino actores que se benefician directamente de una inserción laboral exitosa. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). Tiene el rol de alinear los planes de estudio en este caso de Contaduría Pública con las necesidades empresariales y fomentar prácticas profesionales mitigando la falta de experiencia laboral. Al actualizar su plan de estudio los egresados tienden a tener mayor inserción laboral, lo que a su vez genera mayor presupuesto para la UJAT. La Secretaría de Educación (SE) de

regular y es la responsable de la política educativa estatal en coordinación con la Federación. Asegura que la educación superior contribuye al desarrollo del capital humano y la productividad estatal. El Presupuesto de Egreso/Gobierno de Tabasco es el encargado de determinar los montos que se destinan a la UJAT. Por lo cual la inserción laboral se traduce en aumento de la base tributaria impuestos y en el crecimiento económico del estado. Las Empresas (Sector Privado) son las encargadas de contratar a los jóvenes egresados de la UJAT. Ellas tienen la responsabilidad de ofrecer oportunidades prácticas y primer empleo para reducir la barrera de la falta de experiencia. Por otro lado, el Instituto Mexicano de Contadores Públicos de Tabasco (IMCP de Tabasco) es un Organismo Colegiado que vela por la calidad y ética de la profesión. Se encarga de asegurar que los nuevos contadores de la UJAT ingresen al campo con las competencias técnicas y éticas que requiere la profesión. Por último, los recursos destinados a la UJAT y en general a la educación pública en Tabasco se contabilizan bajo las directrices de la Ley General de Contabilidad Gubernamental (LGCG). La secretaria de finanzas de la UJAT se encarga de la contabilidad, esta no solo registra el flujo de efectivo, sino que también clasifican por gastos: Los recursos se etiquetan según el destino (ej. "Educación Superior", "Investigación", "Gasto de Operación", "Servicios Personales"). Esto permite rastrear si los casi \$3,000 millones de pesos de subsidio se utilizaron efectivamente para los fines programados (ej. pagar nómina de docentes, invertir en infraestructura que mejore la calidad académica o actualizar software para cerrar la brecha tecnológica encontrada en la investigación). Esto le permite a la UJAT generar información financiera pública, la cual es revisada por el Órgano Superior de Fiscalización (OSFE) en Tabasco y por la Auditoría Superior de la Federación (ASF). La rendición de cuenta es importante para la UJAT porque es la que se publica en los portales de Transparencia (como el de la UJAT, que el propio rector invita a visitar para mantener la universidad). Esto permite a la ciudadanía, al Gobierno, a la SE y al IMCP verificar que la inversión en la UJAT está siendo administrada de manera "correcta, recta y honesta". El éxito en la inserción laboral de los egresados de la UJAT radica en la eficiencia social del gasto público. La Contabilidad Gubernamental actúa como el mecanismo que, al garantizar la transparencia en el uso del Presupuesto de Egreso, liga la inversión financiera (\$2.8 mil millones en subsidios) con el resultado social deseado formando profesionales competentes y empleados, superando obstáculos como la falta de experiencia laboral.

Conclusiones

El presente estudio analizó de manera integral la relación entre la inserción laboral universitaria y la trayectoria profesional de los estudiantes de último semestre y egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la DACEA-UJAT durante el periodo 2024-2025. Los resultados confirman la hipótesis planteada: existe una

relación significativa entre ambos fenómenos, determinada por factores académicos, como la falta de experiencia continúa siendo el principal obstáculo para la empleabilidad, seguida por la insuficiente oferta laboral y brechas en competencias tecnológicas, normativas y habilidades blandas. Asimismo, se observó que la universidad cumple un papel determinante en la formación académica y en la vinculación con el sector productivo, aunque es importante identificar áreas de mejora en la actualización del plan de estudio, el fortalecimiento pedagógico y la articulación con empresas e instituciones profesionales. Los hallazgos también evidencian que la trayectoria profesional de los egresados está influida por su formación continua, la pertinencia de sus competencias y las condiciones económicas del entorno, lo que demuestra la importancia de consolidar estrategias educativas que respondan a las nuevas dinámicas laborales. En este sentido, el estudio aporta elementos valiosos para la toma de decisión. Se recomienda profundizar en futuras investigaciones mediante análisis longitudinales que permitan evaluar la evolución real de las trayectorias profesionales, así como incorporar estudios comparativos entre programas académicos y entre universidades públicas y privadas. Asimismo, sería pertinente analizar el impacto de las prácticas profesionales, la certificación de competencias y el uso de tecnologías emergentes en la empleabilidad de los egresados. Fortalecer estas líneas contribuirá a diseñar políticas educativas más eficaces y a consolidar un sistema de educación superior alineado con las necesidades actuales del mercado laboral.

Referencias

- Arias-Gallegos, W. (2015). Conducta prosocial y psicología positiva (Prosocial behavior and positive psychology). *Avances en Psicología*, 23 (1), 37-47. https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Walter_Arias.pdf
- Bonifacio, R. (2025, 7 de octubre). ¿Qué es la demanda de trabajo y cómo influye en tu empresa? Shiftbase. <https://www.shiftbase.com/es/glosario/demanda-de-trabajo>
- Castillo, B. (2025, 19 de mayo). ¿Cómo tener experiencia laboral antes de graduarme? Guía Universitaria. <https://guiauniversitaria.mx/como-tener-experiencia-laboral-antes-de-graduarme/>
- FEI - Formación y Educación Integral. (2025). El impacto de la formación en la empleabilidad: datos que debes conocer. FEI Formación. <https://feiformacion.com/el-impacto-de-la-formacion-en-la-empleabilidad-datos-que-debes-conocer/> (feiformacion.com)

- Hernández-Santiago, P. y Hernández-Ortiz, L. (2022). El sistema de educación superior en México: Setenta años de historia de la ANUIES a través de las reformas a su Estatuto (1950-2020). *Revista de la Educación Superior*, 51 (201), 1-50. <https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2019>
- Llinares-Insa, L., Córdoba-Iñesta, A. y Zacarés-González, J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: De la exclusión a la inserción sociolaboral. *Zerbitzuan: Revista de servicios sociales*, 51, 83-94. https://www.researchgate.net/publication/272989614_La_medida_de_la_empleabilidad_en_las_empresas_de_insercion_en_el_Pais_Vasco_de_la_exclusion_a_la_insercion_sociolaboral
- Martínez-Jiménez, A. (2024). Caracterización de la empleabilidad de los egresados de la carrera de Contaduría Pública Nacional de la UNP. *Revista Conrado*, 8(5), 4934-4959. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13944
- Page, M.. (2019, 22 de enero). ¿Vas a cambiar de trabajo? Te damos 5 consejos para una transición exitosa. Michael Page España. <https://www.michaelpage.es/advice/candidatos/avanza-en-tu-carrera/%C2%BFvas-cambiar-de-trabajo-te-damos-5-consejos-para-una>
- Peñuela, S. (2025, 10 de septiembre). ¿Cómo está cambiando el mercado laboral en Colombia en 2025? Buk. <https://www.buk.co/blog/mercado-laboral-en-colombia>
- Quispe-Mamani, L. (2024). *Análisis de la inserción laboral y su relación con la trayectoria profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, periodo 2021-2022* [Tesis de licenciatura]. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Rosales C., M. I. (2024, 25 de noviembre). 25 ejemplos de habilidades blandas (definición, tipos, ejemplos y cómo mejorarlas). Web y Empresas. <https://www.webyempresas.com/ejemplos-de-habilidades-blandas/>
- Suárez-Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. https://www.puees.unam.mx/curso2025/materiales/Sesion5/SuarezLantaron2016_EmpleabilidadAnalisisDelConcepto.pdf
- Trading Economics. (2024). Mexico — Unemployment Rate. Recuperado de <https://es.tradingeconomics.com/mexico/unemployment-rate#:~:text=La%20tasa%20de%20desempleo%20de%20M%C3%A9xico%20subi%C3%B3%20a,n%C3%BAmero%20de%20desempleados%20alcanz%C3%B3%201.85%20millones%20de%20personas>

- Valverde, T. (2025, 25 de marzo). El rol de la educación y la capacitación en el mercado laboral mexicano. Lumbier. Recuperado de <https://ieslumbier.es/el-rol-de-la-educacion-y-la-capacitacion-en-el-mercado-laboral-mexicano/>
- Zurinaga, I. (2022, 7 de marzo). Competencias laborales: las 10 más valoradas por las empresas. Factorial. <https://factorialhr.com/blog/competencias-laborales/>