

<https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2692>

Artículos científicos

**Impacto de la práctica profesional en la inserción laboral:
Estudiantes de Administración de Empresas de la BUAP**

***Impact of professional practice on labor insertion: Students of Business
Administration at BUAP***

***Impacto da prática profissional na integração ao mercado de trabalho:
estudantes de Administração de Empresas na BUAP***

Ylda Celia Velázquez de la Rosa

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

maestraylda@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4272-7502>

Ramón Acle Mena

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

raclemx@yahoo.com.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7313-3722>

Rodrigo Sayl Granillo Velázquez

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

rodriyl@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-1700-7347>

María del Consuelo Castañeda Barrera

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

Consuelo.castaneda@correo.buap.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4630-2533>

María del Rosario Candia Díaz

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

Rosario.candiadiaz@correo.buap.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4867-5264>

Resumen

La inserción laboral de los jóvenes egresados de la universidad es comúnmente un proceso largo y complejo, por lo que requiere de un amplio acompañamiento institucional para lograr el éxito. Así, las universidades en el siglo XXI deben vincularlos al sector público, privado y social. Por tal motivo, las prácticas profesionales se convierten en un instrumento clave para obtener un empleo. En este sentido, este artículo tiene por objetivo determinar la importancia de las prácticas profesionales en el éxito de la inserción laboral de los estudiantes de la de Administración de Empresas de la Facultad de Administración en el periodo de 2018 al 2022, de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). El estudio parte de una metodología mixta de investigación, de tipo descriptiva, correlacional y transversal, con técnicas de encuesta y entrevista; además para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach (α) para determinar la confiabilidad y el coeficiente de correlación de Pearson (r) para las relaciones entre variables: 1) prácticas profesionales y 2) inserción laboral, donde se utilizó una muestra de $n=309$ egresados, de los cuales el 45 % son hombres y el 55 % mujeres. Se observó que el 76 % ($n=235$) egresados consiguió permanecer en la empresa donde realizaron sus prácticas profesionales y el 24 % ($n=74$) egresados no lo consiguió o se encuentra en otro lugar laborando. Se halló un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,692$, lo que indica una correlación positiva de magnitud media.

Palabras clave: universidad; prácticas profesionales; mercado laboral; administración de empresas; inserción laboral.

Abstract

The job placement of young university graduates is often a long and complex process, requiring broad institutional support to achieve success. Thus, universities in the 21st century must connect them with the public, private, and social sectors. For this reason, internships become a key tool for obtaining employment. In this regard, this article aims to determine the importance of internships in the successful job placement of students in the Bachelor of Business Administration program at the Faculty of Administration of the Benemérita Universidad Autónoma de Puebla from 2018 to 2022. The study is based on a mixed research methodology—descriptive, correlational, and cross-sectional—using survey and interview research techniques. For the statistical analysis, Cronbach's alpha (α) coefficient was used to determine reliability and Pearson's correlation coefficient (r) for the relationships

between variables: 1) internships and 2) job placement, where a sample of 309 graduates was used, of which 45% are men and 55% women. We found that 76% (n= 235) graduates managed to remain in the company where they did their internships and 24% (n=74) graduates did not manage to do so or are currently working elsewhere. A Pearson's correlation coefficient $r = 0.692$ indicates a moderate positive association between the variables.

Keywords: universities; internships; labor market; business administration; job placement.

Resumo

A integração de recém-formados no mercado de trabalho é tipicamente um processo longo e complexo, que exige amplo apoio institucional para o sucesso. Assim, as universidades do século XXI devem conectá-los aos setores público, privado e social. Por essa razão, os estágios profissionais tornam-se uma ferramenta fundamental para a obtenção de emprego. Nesse sentido, este artigo visa determinar a importância dos estágios profissionais na integração bem-sucedida de estudantes de Administração de Empresas da Faculdade de Administração da Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) durante o período de 2018 a 2022. O estudo emprega uma metodologia de pesquisa mista, de natureza descritiva, correlacional e transversal, utilizando técnicas de questionário e entrevista. Além disso, para a análise estatística, o coeficiente alfa de Cronbach (α) foi utilizado para determinar a confiabilidade, e o coeficiente de correlação de Pearson (r) foi utilizado para analisar as relações entre as variáveis: 1) estágios profissionais e 2) inserção profissional. Foi utilizada uma amostra de $n=309$ graduados, dos quais 45% eram homens e 55% mulheres. Observou-se que 76% ($n=235$) dos graduados permaneceram na empresa onde realizaram seus estágios, enquanto 24% ($n=74$) não permaneceram ou estão atualmente empregados em outro lugar. Foi encontrado um coeficiente de correlação de Pearson de $r=0,692$, indicando uma correlação positiva moderada.

Palavras-chave: universidade; estágios profissionais; mercado de trabalho; administração de empresas; colocação profissional.

Fecha Recepción: Mayo 2025

Fecha Aceptación: Noviembre 2025

Introducción

A lo largo de su evolución, las instituciones universitarias han explorado múltiples estrategias para facilitar a los alumnos la adquisición de un repertorio de conocimientos, habilidades y competencias relevantes para su desarrollo académico y sobre todo para su vinculación con los mercados laborales. Este proceso busca la construcción de saberes con doble finalidad: en primer lugar, en términos individuales, orientados hacia el crecimiento personal, y, en segundo lugar, hacia la contribución a la sociedad. Se persigue así la convergencia de ambas esferas para generar impactos positivos que puedan catalizar cambios en el entorno social y cultural que se desea influenciar.

Originado por los cambios en la sociedad, la universidad en el siglo XXI busca actualizar su plan de estudios para adaptarse a las nuevas condiciones del mundo actual, especialmente frente a las demandas emergentes de la sociedad del conocimiento y el creciente uso de herramientas tecnológicas. En consecuencia, se necesitan nuevas estrategias que fomenten las habilidades necesarias para promover un aprendizaje centrado en el desarrollo integral de los estudiantes de educación superior. Una de estas estrategias es la colaboración con sectores o áreas de competencia relevantes para la formación futura.

La entrada de los jóvenes al mercado laboral ha sido históricamente problemática debido a la creciente precariedad del empleo a nivel global, particularmente evidente en los mercados laborales latinoamericanos. Estos mercados están marcados por una constante presencia de crisis económicas, políticas y sociales, atribuidas a políticas de orientación neoliberal. Es crucial comprender las condiciones en las que se desarrolla este fenómeno y encontrar formas de integrar efectivamente a este grupo en el mercado laboral, proporcionándoles acceso a más y mejores oportunidades laborales. Esto es fundamental para asegurar que los jóvenes disfruten plenamente de sus derechos como ciudadanos, mejorando así su calidad de vida y la de sus familias.

El empleo y la educación se destacan como pilares esenciales para el progreso social, cuya integración eficiente es crucial para fomentar una sociedad equitativa y brindar oportunidades equitativas que garanticen el bienestar y la inclusión, especialmente frente al incremento evidente de la desigualdad y la pobreza en años recientes. Es necesario abordar detenidamente el panorama educativo actual, dado que se observan dos fenómenos entrelazados en las últimas décadas: por un lado, se aprecia una mejora constante en los niveles y la calidad educativa de la población; por otro lado, el avance de nuevas tecnologías

y la transformación de los procesos productivos demandan trabajadores con una formación más sólida y habilidades altamente especializadas.

En las condiciones actuales, existe un “creciente desempleo mundial, el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre empleo juvenil, consigna en los últimos años, la mantención de vulnerabilidades en la inserción laboral de los jóvenes, y más aún la agudización de la incertidumbre acerca del futuro”.

Lo que trae consigo un sin número de problemas con el empleo para los jóvenes, donde se muestra que entre 1993 y el año 2003 el nivel de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años llega a nivel mundial de 47%, a pesar de que éstos representan sólo el 25% de la población en edad de trabajar. Aunado a ello, en los países en vías de desarrollo, los jóvenes están expuestos a tener empleos precarios, informales y temporales. (Schkolnik, 2005).

En el caso de México, los jóvenes son un sector de la sociedad esencial para el desarrollo integral del país, son un grupo social con altas potencialidades para el impulso de procesos de transformación social. Los jóvenes representan el poder creativo e innovador, al constituir un bono demográfico importante que el Estado mexicano debe aprovechar para la mejora de las condiciones de desarrollo de la sociedad y de la economía. Así, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México residen 31 millones de personas de 15 a 29 años, que representan 25% del total de la población en el país (INEGI, 2021). Por lo tanto, son una cuarta parte de la sociedad que requiere de especial atención para el impulso de su potencial.

Sin embargo, a pesar de ser un grupo relevante dentro de la sociedad mexicana, son amplios los retos que prevalecen para garantizar su incorporación al mercado laboral y mejorar la tasa de ocupación de los jóvenes. Según los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al primer trimestre de 2021, se estima que la tasa de desocupación en la población joven de entre 15 y 29 años es 7%, lo que representa un aumento de cuatro puntos porcentuales en comparación con la tasa de desocupación del grupo poblacional mayor de 29 años, es 3% (INEGI, 2021). Lo cual muestra que es un problema significativo para la productividad del país, en especial, porque son personas que representan el futuro económico y social del país y su región.

En el contexto específico de los estudiantes universitarios, la situación presenta desafíos, ya que cada año se gradúan individuos de diversas Instituciones de Educación Superior (IES), tanto públicas como privadas, buscando oportunidades laborales en sectores públicos, privados y sociales. Sin embargo, muchos de ellos enfrentan dificultades para

integrarse efectivamente al mercado laboral. Esta circunstancia resalta la necesidad imperante de desarrollar e implementar políticas públicas que respondan a las demandas y necesidades de este grupo importante de jóvenes con formación universitaria, dado que constituye el capital humano que sostiene y dinamiza la actividad productiva.

En virtud de lo expuesto, las instituciones educativas exploran nuevas modalidades de colaboración con entidades públicas, privadas y sociales con el fin de proporcionar a los estudiantes experiencias de aprendizaje innovadoras que les permitan consolidar competencias requeridas por el mercado laboral. En este contexto, las prácticas profesionales adquieren relevancia, ya que durante este proceso los estudiantes obtienen diversos beneficios; desde una perspectiva curricular, estas prácticas les brindan la oportunidad de interactuar con empresas y otras instituciones que demandan sus servicios.

El artículo se estructura de forma sistemática por un marco teórico donde se abordan los conceptos claves para la comprensión de las prácticas profesionales y su relevancia para la inserción laboral de los estudiantes universitarios, así como la justificación, ubicación de la población objetivo, principales objetivos e hipótesis de la investigación. En el apartado siguiente, se señalan los materiales y métodos donde se explican de forma sintética el proceso de investigación y sus principales técnicas de recolección de datos. Posteriormente se presenta el análisis de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, seguido de la discusión de los resultados y algunas limitaciones del estudio, y, finalmente, se desglosan las conclusiones, donde se enfatizan las aportaciones al conocimiento producto de la investigación.

Marco teórico

En este apartado se desglosa la discusión teórica de la concepción de lo que son las prácticas profesionales, en donde se enfatiza su importancia y algunos de los conceptos y componentes claves que las describen, sumado a lo concerniente a la normatividad institucional de la BUAP y en especial de la Facultad de Administración, enfocada a la Licenciatura de Administración de Empresas, Se presentan en este apartado también los objetivos centrales de la investigación, así como sus hipótesis, general y específico. Adicionalmente, se aborda otra de las variables del estudio que es la inserción laboral, donde subraya el concepto de mercado de trabajo y algunas de sus características claves de los mercados de trabajo en México, y todo lo concerniente a la inserción laboral de los egresados universitarios.

Las prácticas profesionales tienen una relevancia sustantiva, tal como lo afirma García (2002), “en el contexto general de las enseñanzas a través de las cuales se pretende formar profesionales, como es el caso de la universitaria, el uso de la alternancia a través de los periodos de prácticas ha de reconocerse como una estrategia formativa superior, en el sentido de más completa, a la enseñanza exclusivamente académica”. Se trata entonces de un proceso esencial que amplía los horizontes profesionales de los estudiantes, logrando fomentar en ellos una nueva conciencia sobre su entorno y los desafíos que representa el ejercicio de una profesión y los compromisos que se tendrán que asumir en el mismo.

Entre otras, virtudes, las prácticas profesionales tienen amplios beneficios, algunos de ellos son: 1) La de poner en práctica, en un contexto real, los conocimientos teóricos obtenidos en las aulas universitarias, 2) la de adquirir nuevos conocimientos en un contexto real de aplicación, los cuales están directamente relacionados con el área profesional correspondiente a la titulación, son habitualmente actuales y de naturaleza práctica. 3) la de enfrentarse a situaciones complejas, similares a las que se presentan en el funcionamiento diario de las organizaciones, las cuales demandan enfoques y estrategias integradoras, en contraste con la fragmentación y especialización de los conocimientos predominante en el ámbito académico. 4) la de obtener un conocimiento directo de los factores que condicionan el desempeño laboral de un profesional titulado en cualquier organización moderna, y 5) la de llevar a cabo una adaptación progresiva de sus actitudes y comportamientos al entorno profesional, desarrollando las habilidades sociales propias de dicho contexto. (García, 2002). Por lo tanto, se abre un campo de exploración de mecanismos de iniciación profesional, cuya caracterización se acentúa en la eficaz y eficiente configuración de una formación profesional sólida.

Las prácticas profesionales se inscriben en la profunda necesidad de una formación integral, porque “La formación universitaria, frente a la renovada demanda de significatividad de los aprendizajes reclama la articulación teoría-práctica, el adelantamiento de los modos de ejercer la profesión posteriormente, la inclusión de nuevos saberes debido a las exigencias de los cambios en los distintos ámbitos de actuación profesional” (Abate & Orellano, 2015). Se trata entonces de un proceso de colaboración que genere sinergias positivas para el avance de los conocimientos especializados, pero también para la implementación de nuevas prácticas en el ejercicio profesional.

La participación en actividades profesionales inmersas en entornos reales de aprendizaje contextualiza al estudiante, facilitando la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias esenciales para su futura práctica profesional. Este proceso no solo implica la aplicación de habilidades previas, sino también el aprendizaje de nuevos enfoques y soluciones a través de situaciones concretas, muchas veces en entornos complejos y no deterministas (Carey & Vargas, 2016).

De acuerdo con Andreozzi (2011), las prácticas profesionales configuran experiencias de formación para el trabajo que articulan lógicas de acción propias del mundo de la formación académica y lógicas del mundo del trabajo profesional. Las prácticas profesionales consisten en que el estudiante se integre gradualmente al entorno laboral real, asumiendo progresivamente roles profesionales. Por lo tanto, deben ser diseñadas y estructuradas de manera cuidadosa y progresiva.

Además, engendran una interacción dinámica entre la formación académica universitaria y el entorno real. Se anticipa que este entorno real influya en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, permitiendo una apreciación más amplia y completa de los problemas y situaciones pertinentes a su campo específico. Estas prácticas establecen una relación recíproca en la cual la teoría y la práctica se fusionan, generando una nueva comprensión y significado tanto de la realidad social como profesional. Dichas experiencias profesionales abarcan múltiples dimensiones y se centran en la adquisición de conocimiento a través de la práctica, facilitando el aprendizaje mediante la interacción entre la experiencia y la competencia (UPN, 2002).

Un componente básico de la educación profesional, además de la formación teórica o también denominada académica, requiere de elementos empíricos, es decir, de la práctica donde se contextualizan y ponen en prácticas las teorías, enfoques, conceptos y categorías de análisis. En este sentido, “La calidad de la capacitación profesional que logren los estudiantes en el estudio de la carrera va a depender no sólo de la formación teórica sino también, como demandan los propios alumnos, de las prácticas realizadas que les permitan, realmente, transformar el conocimiento académico en conocimiento profesional” (Molina, 2007).

De acuerdo con Zabalza (2003), las prácticas profesionales son una oportunidad invaluable para fortalecer la formación profesional, más aún en una educación del siglo XXI, sobre todo, porque el mercado laboral demanda de una sólida formación. Así, es un periodo de construcción que pasan los estudiantes de escenarios laborables a nivel profesional: en fábricas, empresas, servicios, entre otras; constituye, por tanto, un proceso de constante

formación que los estudiantes transitan fuera de la universidad trabajando en su área de competencia. En este sentido, dicha formación deberá incluir el conocimiento del escenario contextual de la profesión, porque ello posibilita enfrentarse a los escenarios donde se presentan los principales retos y desafíos de la licenciatura en cuestión.

Aunque las prácticas profesionales han demostrado su gran utilidad tanto para los estudiantes como para las empresas o instituciones receptoras, en muchas ocasiones las universidades no logran consolidar este modelo debido a restricciones presupuestarias, limitaciones administrativas o institucionales. Esto conlleva a que el proceso se convierta en un mero trámite administrativo, sin un adecuado seguimiento, monitoreo y evaluación conjunta. Por un lado, las empresas no proporcionan los incentivos ni los instrumentos de medición necesarios para evaluar el rendimiento de los practicantes, mientras que, por otro lado, las universidades carecen de mecanismos adecuados para supervisar, controlar y evaluar el proceso.

Dadas las condiciones mencionadas, el objetivo del presente artículo es determinar la importancia de las prácticas profesionales en el éxito de la inserción laboral de los estudiantes de la Licenciatura de Administración de Empresas de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), en México, en el periodo de 2018 al 2022. Los objetivos particulares son: 1) Determinar la relación entre la variable identidad de carrera y la inserción laboral de los estudiantes de práctica profesional, 2) Determinar la relación entre la variable capital social y humano y la inserción laboral de los estudiantes de práctica profesional, 3) Determinar la relación entre la variable factores individuales y la inserción laboral de los estudiantes de práctica profesional, 4) Determinar la relación entre la variable circunstancias personales y la inserción laboral de los estudiantes de práctica profesional, 5) Determinar la relación entre la variable factores externos y la inserción laboral de los estudiantes de práctica profesional, 6) Determinar la relación entre la variable experimentación activa y la inserción laboral de los estudiantes de práctica profesional.

La hipótesis general será de tipo causal, quedando redactada de la siguiente forma: “Existe una relación positiva media entre la práctica profesional universitaria y la incorporación al mercado laboral”, para ello, se construyeron hipótesis específicas: 1) Identidad de carrera: determinada por la identidad ocupacional, identidad de rol y la identidad organizacional; es una variable proporcional en relación con la inserción laboral con las prácticas profesionales. 2) Capital humano y social: determinado por las oportunidades de empleo, la trayectoria profesional y la formación laboral, conexiones y redes sociales; es una

variable proporcional en relación a la inserción laboral con las prácticas profesionales. 3) Factores individuales: determinados por las habilidades y atributos de empleabilidad, características demográficas y las técnicas de búsqueda de empleo; es una variable directamente proporcional en la relación a la inserción laboral con las prácticas profesionales, 4) Circunstancias personales: determinadas por las circunstancias familiares o del hogar, el acceso a recursos y la cultura del trabajo; es una variable directamente proporcional en la relación a la inserción laboral con las prácticas profesionales, 5) Factores externos: determinados por la demanda de mano de obra y los factores de la política del empleo; es una variable directamente proporcional en la relación a la inserción laboral con las prácticas profesionales, y 6) Experimentación Activa: determinada por la habilidad para tomar decisiones y la adaptabilidad y flexibilidad en aplicación de ideas; es una variable proporcional en relación a la inserción laboral con las prácticas profesionales.

El estudio se realiza en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), la cual destaca como una institución pública de educación superior que sobresale por su amplia diversidad de programas académicos universitarios. Su ubicación principal radica en la Ciudad de Puebla, México. La BUAP se caracteriza por ser una entidad universitaria de naturaleza pública, lo que implica que los aranceles asociados a la matriculación son comparativamente accesibles. La historia de la BUAP se remonta al siglo XVI, cuando un grupo de religiosos pertenecientes a la orden de los jesuitas se estableció en Puebla, respondiendo a una solicitud específica del Cabildo de la ciudad para fundar el Seminario de la Compañía de Jesús de San Jerónimo. En los albores del siglo XX, en medio de las agitaciones sociales característicamente presentes en aquel período, los estudiantes del antiguo Colegio del Estado plantearon la necesidad de reconfigurar el sistema educativo como una institución universitaria con plena autonomía. Este acontecimiento crucial en la historia de la BUAP tuvo lugar en febrero de 1937, durante el mandato del exgobernador Maximino Ávila Camacho. Posteriormente, el 23 de abril del mismo año, se promulgó la Ley Orgánica de la Universidad de Puebla y se designó al licenciado Manuel L. Márquez como su primer rector (BUAP, 2024).

Específicamente, el estudio se acota en la Facultad de Administración de empresas, la cual se empieza a gestar a fines de la década de los cincuenta, donde en diversos ámbitos de la Universidad Autónoma de Puebla comienza a plantearse la necesidad de abrir paso a la carrera de Administración. Corresponde a los Licenciados Eligio Sánchez Larios y José Antonio Pérez Rivero el honor de haber sido los primeros en cristalizar tal inquietud. Así, en

enero de 1958 plantearon a las autoridades de la Universidad la creación de la Escuela Administración de Empresas, solicitud que fue aprobada por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Puebla el 28 de enero de 1959” (BUAP, 2024).

Con respecto a las prácticas profesionales, la BUAP, en el Artículo 15 del Lineamiento de Servicio Social y Práctica Profesional, señala que: “La Práctica Profesional es el conjunto de actividades y tareas propias a la formación profesional, obligatorias, continuas y temporales que desarrollarán los alumnos como requisito previo a la obtención del título o grado universitario, en los sectores Público, Social y Privado afines a su carrera, en beneficio de la aplicación del conocimiento y la vinculación con su entorno laboral y social[...].” (BUAP, Lineamiento de Servicio Social y Práctica Profesional de la BUAP, 2013). Lo cual da la pauta de lo que se considera las prácticas profesionales y lo establece como un parámetro obligatorio para obtener su título universitario.

Con todo, la experiencia preprofesional constituye un componente significativo en el desarrollo educativo de los futuros profesionales, dentro del currículo de las instituciones universitarias y de educación superior especializadas en pedagogía. La práctica profesional implica la aplicación práctica de las habilidades y disposiciones adquiridas durante el proceso formativo, en entornos laborales reales.

Otro de los conceptos claves para este estudio es el mercado laboral, el cual se define según Chiavenato (2007) como el mercado de trabajo o mercado de empleo, el que está constituido por las ofertas de trabajo o de empleo que ofrecen las organizaciones en determinado lugar o en determinada época. Además, menciona “cuanto mayor es el número de organizaciones en determinada región, tanto mayor el mercado de trabajo y su potencial de disponibilidad de plazas vacantes y de oportunidades de empleo”.

También se entiende como un espacio en el que se juntan gente que quiere trabajar con empleadores, empresas y organizaciones que necesitan gente que haga cosas para cumplir sus objetos, sus misiones, sus procesos, transacciones o contextos de intercambios entre quienes ofrecen y buscan un producto o un servicio (Spinosa, 2005). La característica fundamental reside en el funcionamiento del principio de oferta y demanda. El mercado laboral se configura mediante la oferta de oportunidades laborales por parte de diferentes entidades u organizaciones.

Según la visión de Jary (1991), el mercado laboral se percibe como una relación económica en la que interactúan los demandantes y oferentes de trabajo. Esta interacción se enmarca en el sistema capitalista actual y presupone que el empleo cumple una función social

relevante: el trabajo remunerado produce valores que pueden destinarse a la producción, el intercambio o el consumo. Por otro lado, para Becker (1983), economista estadounidense ganador del Premio Nobel, define el mercado laboral como "el conjunto de trabajadores y empleadores que negocian las condiciones de empleo". Así mismo enfatiza la importancia de entender las interacciones entre oferta y demanda de trabajo, así como los factores que influyen en la formación de salarios y la distribución de recursos laborales.

En la actualidad, muchos jóvenes se cuestionan si la profesión que eligieron quedará obsoleta en el futuro próximo debido al avance tecnológico. Muchos jóvenes que cursan una carrera universitaria en México tienen incertidumbre acerca de si la profesión elegida les reportará beneficios futuros, ya que la selección de profesión se realizó con base en su popularidad y opiniones de familiares o amigos. Así, la falta de información actualizada y oportuna sobre el mercado laboral es uno de los problemas que más afecta a los jóvenes durante el proceso de selección de carrera profesional (Reyes, 2013). Además, el resultado de las decisiones en el proceso de selección de carrera profesional toma varios años en expresarse en términos de profesionistas incorporados al mercado laboral.

La estructura del mercado laboral constituye la principal vía para comprender los movimientos en el sector informal. Las fluctuaciones en indicadores clave como las tasas de desempleo, ocupación y salarios reflejan la respuesta y adaptación de los trabajadores a los cambios implementados en las políticas públicas. El mercado laboral está compuesto por una serie de 5 elementos interrelacionados que influyen en la dinámica entre empleadores y trabajadores. Estos elementos incluyen: fuerza laboral, oferta y demanda de trabajo, sector formal e informal, salarios, compensaciones desempleo y subempleo.

Así, se observa que el reto es cómo los estudiantes universitarios logran incorporarse al mercado laboral, el propósito del sistema educativo radica en facilitar la inserción de los jóvenes en el entramado económico, mediante la alineación estructural entre sus interacciones sociales y aquellas relacionadas con la producción. Menciona Bowles y Gintis (1985), "la estructura de las relaciones sociales de la educación no sólo acostumbra a la disciplina en su puesto de trabajo, sino que desarrolla tipos de comportamiento personal, formas de presentación propia, imagen de sí mismo e identificaciones de clase social que son ingredientes cruciales de la idoneidad para el puesto. Concretamente, las relaciones sociales de la educación son una réplica de la división jerárquica del trabajo".

En suma, la inserción laboral es clave para en la actualidad, porque las compañías y entidades comerciales requieren individuos que posean habilidades fundamentales, tales como la capacidad creativa y de innovación, una perspectiva interdisciplinaria en el ámbito empresarial, destrezas en el empleo de tecnologías contemporáneas como la tecnología digital, así como competencias en trabajo colaborativo. Estas aptitudes son esenciales para preservar la competitividad dentro de sus respectivos sectores industriales (Martínez et al., 2019).

Materiales y Métodos

El estudio adoptó un enfoque mixto, integrando métodos cualitativos y cuantitativos. El enfoque cuantitativo permite describir y analizar estadísticamente los datos recopilados mediante encuestas estructuradas, mientras que el cualitativo explora de manera más profunda las percepciones, opiniones y experiencias de los egresados mediante entrevistas abiertas. Este enfoque asegura la complementariedad y fortalece la validez de los resultados obtenidos.

El tipo de investigación es descriptivo, correlacional y transversal. El componente descriptivo busca detallar las características principales de los egresados de la Licenciatura de Administración de Empresas de la BUAP, mientras que el correlacional analiza las relaciones entre variables clave como las competencias adquiridas y su aplicación en el entorno laboral. La naturaleza transversal de este estudio implica que los datos serán recopilados en un solo momento temporal, específicamente en junio de 2024, ofreciendo un panorama actual del estado de los egresados.

La muestra empleada en este estudio es de tipo no probabilístico, lo que implica que la selección de los elementos no se basa en la probabilidad, sino en factores relacionados con las características del estudio o los objetivos específicos del investigador.

La unidad de análisis es la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, los sujetos de estudio fueron exalumnos que cursaron sus estudios durante los ciclos académicos comprendidos entre 2018 y 2022, y que fueron seleccionados por su pertinencia para explorar su transición al mercado laboral y la relevancia de las competencias adquiridas durante su formación académica.

El método de investigación utilizado fue deductivo analítico, sintético y longitudinal. A partir del enfoque deductivo, se parte de teorías generales sobre formación académica y competencias laborales, aplicándolas al contexto específico de los egresados. Desde una

perspectiva analítica, se descompone el fenómeno en sus elementos fundamentales para comprender cómo interactúan las variables involucradas. Finalmente, el componente sintético integra los resultados obtenidos para construir una visión global que permita responder las preguntas de investigación.

Las técnicas de investigación utilizadas incluyen encuestas y entrevistas en línea, implementadas mediante la plataforma Microsoft Forms. Las encuestas estructuradas permiten recopilar datos cuantitativos de manera sistemática, mientras que las entrevistas complementan este enfoque al capturar información cualitativa relevante. El instrumento principal de recolección es un cuestionario estructurado, diseñado con base en los objetivos del estudio y validado previamente para garantizar su confiabilidad y validez. Este cuestionario está integrado por 4 preguntas de variables sociodemográficas: edad, género, nivel educativo y lugar de nacimiento y 20 de ítems utilizando la escala Likert de valoración de 5 puntos: (5. Totalmente de acuerdo, 4. De acuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 1. Totalmente en desacuerdo)

La población actual de la Facultad de Administración está constituida por 1538 alumnos y el tamaño de la muestra es de 309 encuestados. La muestra de estudio se seleccionará considerando esta población y utilizando un método de selección no probabilística, asegurando que los participantes sean representativos del total.

El cuestionario utilizado fue validado por expertos siendo dos doctores en administración y un doctor en metodología de la investigación, profesores de tiempo completo de la Facultad de Administración de la BUAP. A su vez la confiabilidad del cuestionario fue realizada por el coeficiente alfa de Cronbach (α), los resultados se presentan en la tabla 1, el cual contiene en la columna izquierda los conceptos y en la columna derecha los valores correspondientes:

Tabla 1. Confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach (α)

NUMERO DE ITEMS	20
Sumatoria de las varianzas	27.01406563
Varianza total del instrumento	206.6027796
Coeficiente de confiabilidad del cuestionario (Alfa de Cronbach (α))	0.914996168 con una interpretación de excelente. Ver Tabla 2

Fuente: Elaboración propia obtenido del coeficiente alfa de Cronbach (α).

Se presentan a continuación los rangos considerados por el alfa de Cronbach (α) los obtenidos para el presente estudio, Tabla 2, la cual presenta los valores de Alfa de Cronbach en la columna izquierda y la consistencia de cada valor en la columna izquierda:

Tabla 2. Rangos de alfa de Cronbach (α)

Alfa de Cronbach (α)	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Fuente: (Tupanta et al., 2017)

El cuestionario fue valido y confiable en cuanto a la consistencia de los ítems por medio de la aplicación del Coeficiente alfa de Cronbach (α) obteniendo un valor de 0.9149 con un rango de significancia de excelente para los 20 ítems evaluados (3 ítems de la variable dependiente y 17 ítems de la variable independiente). Este resultado está respaldado por el modelo propuesto “La Práctica Profesional y la Inserción en el Mercado Laboral” (PPIML).

Se presentan a continuación los rangos considerados por el alfa de Cronbach (α) los obtenidos para el presente estudio.

El análisis de los datos se realizará mediante técnicas estadísticas que incluyen el coeficiente de determinación para evaluar la proporción de varianza explicada por las variables independientes, y el coeficiente de correlación de Pearson (r). Para analizar las relaciones entre las variables cuantitativas. El procesamiento y análisis de los datos se llevó a cabo utilizando Microsoft Excel para la organización preliminar y SPSS para pruebas estadísticas avanzadas, garantizando la precisión y validez de los resultados obtenidos.

Para la comprensión gráfica de la metodología, se presenta la siguiente tabla 3, donde se especifica el diseño metodológico, para la cual en la columna izquierda se presentan los conceptos de las metodologías y en la columna izquierda la descripción de cada concepto.

Tabla 3. Diseño final de la metodología.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Enfoque de la investigación	Mixta (cualitativa y cuantitativa)
Tipo de investigación	Descriptiva, correlacional y transversal
Unidad de análisis	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Administración, Licenciatura de Administración de Empresas
Sujetos de estudio	Egresados de la Licenciatura de Administración de Empresas de la Facultad de Administración BUAP pertenecientes al ciclo 2018 al 2022.
Método de investigación	Deductivo, analítico, sintético y longitudinal
Técnica de investigación	Encuesta y entrevista en línea por medio del software Microsoft Forms
Instrumento conformado por	Cuestionario, 4 preguntas descriptivas sociodemográficas (edad, género, nivel educativo, lugar de nacimiento), 20 Ítems con uso de la escala tipo Likert con valores en Totalmente en desacuerdo(1) En desacuerdo(2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo(4) Totalmente de acuerdo(5)
Estrategia de aplicación	¿A quién?: egresados de la Licenciatura de Administración de Empresas ¿Cuándo?: junio del 2024 ¿Dónde?: Facultad de Administración
Población objetivo	1538 estudiantes egresados de la Facultad de Administración
Muestra de estudio	309 egresados de la Facultad de Administración

Técnicas/pruebas estadísticas utilizadas en el análisis de datos	Alfa de Cronbach (α), coeficiente de determinación y de coeficiente de correlación de Pearson (r)
Programa estadístico utilizado	Excel y SPSS

Fuente: Elaboración propia en base al diseño de la metodología.

Para la definición y en análisis de las categorías de análisis, se realizó con base a tres modelos: 1) Modelo de Empleabilidad de Fugate et al., (2004), 2) Teoría de la Empleabilidad de Mcquaid y Lindsay (2005) y 5) Teoría del Aprendizaje experiencial de KOLB (1984). De acuerdo con los tres modelos de empleabilidad y aprendizaje revisados, se diseñó un modelo híbrido que permitirá medir la correlación entre las variables de la práctica profesional y la inserción laboral.

La propuesta de este modelo híbrido se basa en la selección de las variables independientes y dependientes, así como indicadores más representativos para medir el nivel del éxito de la inserción al mercado laboral por medio de las prácticas profesionales. Para sistematizar dicha información, se presenta la tabla 4, en la cual se presentan las variables independientes en la columna izquierda y los indicadores en la columna derecha.

Tabla 4. Modelo Híbrido Variables independientes

Modelo híbrido PPIML	
VARIABLES INDEPENDIENTES	INDICADOR
1. Identidad de carrera: la identidad de carrera se refiere a la manera en que los individuos se definen a sí mismos dentro del ámbito laboral, abarcando nociones como identidad ocupacional, identidad de rol e identidad organizacional (Fugate et al., 2004). Esta identidad impulsa a las personas a tomar diversas decisiones relacionadas con su trayectoria profesional y facilita la integración de su capital humano y social.	Identidad ocupacional
	Identidad de rol
	Identidad organizacional
2. Capital humano y social: la tercera dimensión tiene una influencia significativa en la habilidad para reconocer y asegurar oportunidades de empleo. El capital humano se define como un conjunto de factores que impactan en la trayectoria profesional de los individuos. Entre estos factores se incluyen la edad, el nivel educativo, la experiencia y la formación laboral, el rendimiento y la antigüedad en la organización, así como la inteligencia emocional y las habilidades cognitivas (Fugate et al., 2004).	Oportunidades de empleo
	Trayectoria profesional
	Formación laboral
	Conexiones y redes sociales
3. Factores individuales: son todos aquellos aspectos que toman como referencia a una persona, sean características personales incluyendo las habilidades y atributos que contribuyen a la empleabilidad, características demográficas, técnicas de búsqueda de empleo, adaptabilidad y movilidad, entre otras circunstancias particulares que le rodean (McQuaid & Lindsay, 2005).	Habilidades y atributos de empleabilidad
	Características demográficas
	Técnicas de búsqueda de empleo
4. Circunstancias personales: las circunstancias personales implican el grado en que determinados factores, tales como circunstancias familiares o del hogar, así como la capacidad de acceso a recursos y	Circunstancias familiares o del hogar

otras características personales pueden ser un obstáculo para el empleo. Además, engloban factores contextuales socioeconómicos relacionados con las circunstancias sociales y particulares que pueden afectar a la habilidad, disponibilidad o presión social para aceptar un empleo (McQuaid & Lindsay, 2005)	Acceso a recursos
	Cultura del trabajo
5. Factores externos: los factores externos comprenden las condiciones que impone la demanda de mano de obra y la posibilidad de obtener apoyo que influirán en su posición futura en el mercado laboral, dado un determinado contexto, tales como las características de los puestos vacantes y factores de contratación, así como factores de la política del empleo, entre otros (McQuaid & Lindsay, 2005).	Demanda de mano de obra
	Factores de la política del empleo
6. Experimentación Activa: en esta fase, el individuo pone en práctica los conceptos y teorías formulados para ver si funcionan. El estudiante aplica o prueba sus conocimientos recién adquiridos en el mundo real. La aplicación de aprendizaje en sí es una nueva experiencia desde la cual el ciclo comienza nuevamente (Kolb, 1984). Se trata de probar las ideas en situaciones nuevas y concretas para verificar su validez.	Pensamiento lógico y analítico
	Capacidad para crear conceptos y teorías

Fuente: elaboración propia en base a la revisión de los modelos de empleabilidad y aprendizaje

Por otra parte, la variable dependiente mercado laboral y su operacionalización, fue a través de su definición operacional y de sus indicadores los cuales se describen en la siguiente tabla 5, en la cual se presentan las variables y su descripción en la columna izquierda y sus indicadores en la columna derecha.

Tabla 5. Modelo Híbrido Variable dependiente

Modelo híbrido PPIML	
Variable dependiente	Indicadores
1. Mercado laboral: según la visión de Jary (1991), el mercado laboral se percibe como una relación económica en la que interactúan los demandantes y oferentes de trabajo. Esta interacción se enmarca en el sistema capitalista actual y presupone que el empleo cumple una función social relevante: el trabajo remunerado produce valores que pueden destinarse a la producción, el intercambio o el consumo.	Oferta de trabajo
	Demanda de empleo
	Remuneración salarial.

Fuente: elaboración propia obtenida del Modelo Híbrido

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la presente investigación: cualitativos y cuantitativos.

En relación con el análisis cualitativo de las preguntas sociodemográficas, se centraron en el perfil general de los encuestados y que constituyen la primera sección del cuestionario, este se centró en los siguientes aspectos: 1) Género, 2) Nivel educativo. 3) Área o sector donde se realizaron las prácticas profesionales, 4) Duración de las prácticas profesionales, 5) Grado de satisfacción con la experiencia adquirida durante las prácticas profesionales, 6) Situación laboral actual y 7) Permanencia en la empresa donde se realizaron las prácticas profesionales. Para interpretar los resultados de dichas variables, se presentan las gráficas 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7, seguidas de su interpretación correspondiente, las cuales se presentan a continuación:

Resultados cualitativos:

Género. De acuerdo con la muestra de 309 encuestados, los resultados reflejan que el 55 % equivalentes a 170 son mujeres y el 45 % equivalente a 139 son hombres.

Nivel de estudio. De acuerdo con la muestra de 309 encuestados, los resultados reflejan que el 60 % equivalente a 185 de los alumnos han concluido su proceso de titulación y el 40 % equivalente a 124 han terminado la licenciatura sin titularse.

Sector Empresarial al que pertenece. De acuerdo con la población de 309 los encuestados, los resultados reflejan, el principal sector donde realizaron sus prácticas profesionales es el sector privado con un 61 % equivalente 188 egresados, seguido por el

sector público que fue del 31 % equivalente a 96 egresados y por último otro sector con un 8 % equivalente a 25 egresados.

Duración de su proceso de prácticas profesionales. De acuerdo con la población de 309 los encuestados, los resultados reflejan que tiempo de duración de las prácticas profesionales de los encuestados, el 81 % equivalente a 250 egresados duraron 6 meses, el 4 % equivalente a 12 egresados 9 meses y el 15 % equivalente a 47 egresados más de 9 meses.

Grado de satisfacción con la experiencia adquirida durante las prácticas profesionales. De acuerdo con la población de 309 los encuestados, los resultados reflejan que el 69 % equivalente a 213 egresados resultaron satisfechos con la experiencia adquirida en sus prácticas profesionales, el 7 % equivalente a 22 egresados no resultó satisfecho y al 24 % equivalente a 74 egresados le resulta indiferente.

Situación laboral actual. De acuerdo con la población de 309 los encuestados, los resultados reflejan, el 84 % equivalente a 260 egresados se encuentran laborando actualmente y el 16 % equivalente a 49 egresados se encuentra desempleada o en búsqueda de empleo.

Permanencia en la empresa donde se realizaron las prácticas profesionales. De los 309 encuestados, el 76 % (n= 235) egresados consiguió permanecer en la empresa donde realizaron sus prácticas profesionales y el 24 % (n=74) egresados no lo consiguió o se encuentra en otro lugar laborando.

Por su parte, la interpretación cuantitativa se empleó el coeficiente de correlación de Pearson (r), una herramienta estadística que permite evaluar tanto la magnitud como la dirección de la relación entre dos variables cuantitativas aleatorias que presentan una distribución bivariada conjunta. (Lizama & Boccardo, 2014).

En este estudio, se buscó verificar si cada variable, de manera individual, sigue una distribución normal univariada. El coeficiente de correlación de Pearson (r) varía entre -1 y 1, donde los valores extremos representan una correlación más fuerte entre las variables, mientras que un valor de 0 indica la ausencia de correlación. El signo del coeficiente, positivo o negativo, refleja la dirección de la relación: directa (positivo) o inversa (negativo). Cabe destacar que la correlación no implica causalidad ni dependencia entre las variables. Este coeficiente, representado por la letra r, cuantifica la correlación entre dos variables cuantitativas. (Lizama & Boccardo, 2014)

La escala de interpretación del coeficiente de Pearson (r) se representa en la siguiente tabla 6, en la que se presentan en la columna izquierda los rangos y en la columna derecha la relación:

Tabla 6. Valores coeficiente de correlación de Pearson (r).

Valores coeficiente de correlación de Pearson (r).	
Rango	Relación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Hernandez et al., 2014)

Con base en lo anterior, se presentan los resultados cuantitativos obtenidos y sus interpretaciones en la siguiente tabla 7, la cual está dividida en tres columnas, en la primera columna se presentan las hipótesis de los objetivos generales y específicos, en la segunda columna se presentan los resultados del coeficiente de correlación de Pearson (r) y del coeficiente de determinación y en la tercera columna se presentan las interpretaciones de los resultados:

Tabla 7. Análisis Cuantitativo

Análisis Cuantitativo		
Hipótesis	Resultados	Comentarios
<p>OG: Determinar la importancia de las prácticas profesionales en el éxito de la inserción de los estudiantes de la Licenciatura de Administración de Empresas de la Facultad de Administración al mercado laboral</p> <p>HG: Existe una relación positiva y directa entre la práctica profesional universitaria y la inserción al mercado laboral</p>	<p>El coeficiente de correlación Pearson (r) fue de: 0,692</p> <p>El coeficiente de determinación fue de 0,478</p>	<p>Las prácticas profesionales explican en un 47 % la variación en la inserción de los estudiantes de la Licenciatura de Administración de Empresas de la Facultad de Administración al mercado laboral. La correlación entre las variables es positiva media y por lo tanto se acepta la HG, con lo que demuestra una relación de causalidad en la que las prácticas profesionales inciden de forma directa y positiva en la inserción al mercado laboral</p>
<p>H1: La identidad de carrera determinada por: la identidad ocupacional, identidad de rol y la identidad organizacional; es una variable directamente proporcional en la relación con la inserción al mercado laboral con las prácticas profesionales.</p>	<p>El coeficiente de correlación Pearson (r) fue de: 0,587</p> <p>El coeficiente de determinación fue de 0,344</p>	<p>La identidad de carrera explica en un 34 % la variación en inserción al mercado laboral por medio de las prácticas profesionales. La correlación entre las variables es positiva media y por lo tanto se acepta la H1, con lo que demuestra una relación de causalidad en la que la identidad de carrera incide de forma directa y positiva en la inserción al mercado laboral.</p>
<p>H2: El capital humano y social determinado por las oportunidades de empleo, la trayectoria profesional y la formación laboral, conexiones y redes sociales; es una variable directamente proporcional en la relación a la inserción al mercado laboral con las prácticas profesionales.</p>	<p>El coeficiente de correlación Pearson (r) fue de: 0,542</p> <p>El coeficiente de determinación fue de 0,293</p>	<p>El capital humano y social explica en un 29 % la variación en inserción al mercado laboral por medio de las prácticas profesionales. La correlación entre las variables es positiva media y por lo tanto se acepta la H1, con lo que demuestra una relación de causalidad en la que el capital humano y social incide de forma directa y positiva en la inserción al mercado laboral.</p>
<p>H3: Los factores individuales determinados por las habilidades y atributos de empleabilidad, características demográficas y las técnicas de búsqueda de empleo; es una variable directamente proporcional en la relación a la</p>	<p>El coeficiente de correlación Pearson (r) fue de: 0,624</p> <p>El coeficiente de determinación fue de 0,389</p>	<p>Los factores individuales explican en un 38 % la variación en inserción al mercado laboral por medio de las prácticas profesionales. La correlación entre las variables es positiva media y por lo tanto se acepta la H1, con lo que demuestra una relación de</p>

<p>inserción al mercado laboral con las prácticas profesionales.</p>		<p>causalidad en la que los factores individuales incide de forma directa y positiva en la inserción al mercado laboral.</p>
<p>H4: Las circunstancias personales determinadas por las circunstancias familiares o del hogar, el acceso a recursos y la cultura del trabajo; es una variable directamente proporcional en la relación a la inserción al mercado laboral con las prácticas profesionales.</p>	<p>El coeficiente de correlación Pearson (r) fue de: 0,462 El coeficiente de determinación fue de 0,213</p>	<p>Las circunstancias personales explican en un 21 % la variación en inserción al mercado laboral por medio de las prácticas profesionales. La correlación entre las variables es positiva media y por lo tanto se acepta la H1, con lo que demuestra una relación de causalidad en la que las circunstancias personales incide de forma directa y positiva en la inserción al mercado laboral.</p>
<p>H5: Los factores externos determinados por la demanda de mano de obra y los factores de la política del empleo; es una variable directamente proporcional en la inserción al mercado laboral con las</p>	<p>El coeficiente de correlación Pearson (r) fue de: 0,463 El coeficiente de determinación fue de 0,214</p>	<p>Los factores externos explican en un 21 % la variación en inserción al mercado laboral por medio de las prácticas profesionales. La correlación entre las variables es positiva media y por lo tanto se acepta la H1, con lo que demuestra una relación de causalidad en la que los factores externos incide de forma directa y positiva en la inserción al mercado laboral.</p>
<p>H6: La experimentación activa determinada por la habilidad para tomar decisiones y la adaptabilidad y flexibilidad en aplicación de ideas; es una variable directamente proporcional en la relación a la inserción al mercado laboral con las prácticas profesionales.</p>	<p>El coeficiente de correlación Pearson (r) fue de: 0,531 El coeficiente de determinación fue de 0,281</p>	<p>La experimentación activa explica en un 28 % la variación en inserción al mercado laboral por medio de las prácticas profesionales. La correlación entre las variables es positiva media y por lo tanto se acepta la H1, con lo que demuestra una relación de causalidad en la que la experimentación activa incide de forma directa y positiva en la inserción al mercado laboral.</p>

Fuente: elaboración propia con base a los resultados por medio de la correlación de Pearson

(r)

Discusión

La problemática inicial del presente trabajo se planteó en que el ingreso de los jóvenes al mercado laboral enfrenta serias dificultades, especialmente en América Latina, debido a la precariedad del empleo provocada por crisis recurrentes y políticas neoliberales (Schkolnik, 2005). Aunque se han mejorado los niveles educativos, los avances tecnológicos exigen competencias más especializadas. Según la OIT, los jóvenes representan el 25 % de la población en edad de trabajar, pero concentran el 47 % del desempleo mundial. En México, este grupo conforma el 25 % de la población, pero su tasa de desocupación duplica a la del resto de la población (INEGI, 2021). A pesar de su potencial innovador y productivo, muchos egresados universitarios enfrentan serias barreras para integrarse laboralmente. Por ello, las prácticas profesionales emergen como un mecanismo clave de transición universidad-trabajo (García (2002). No obstante, su implementación enfrenta limitaciones institucionales, presupuestarias y de seguimiento. Este contexto demanda políticas públicas e institucionales que fortalezcan la formación profesional y el vínculo entre jóvenes y mercado laboral. En cuanto a los resultados obtenidos y según su análisis permitieron concluir que existe una relación positiva y directa entre la práctica profesional universitaria y la incorporación al mercado laboral.

Estos hallazgos obtenidos coinciden con las investigaciones realizadas en el marco teórico, entre las cuales destacan principalmente a (Molina, 2007), que menciona que “La calidad de la capacitación profesional que logren los estudiantes en el estudio de la carrera va a depender no sólo de la formación teórica sino también, como demandan los propios alumnos, de las prácticas realizadas que les permitan, realmente, transformar el conocimiento académico en conocimiento profesional”.

Por otro lado, se comprueba la relación de la práctica profesional con la inserción laboral de acuerdo con Zabalza (2003), las prácticas profesionales son una oportunidad invaluable para fortalecer la formación profesional, más aún en una educación del siglo XXI, sobre todo, porque el mercado laboral demanda de una sólida formación.

Además Kolb (1984) establece que la aplicación de aprendizaje en sí es una nueva experiencia por lo que tendrá que adaptarse y ser flexible para la aplicación de ideas desde la cual el ciclo comienza nuevamente, ya que el estudiante aplica o prueba sus conocimientos recién adquiridos en el mundo real por lo que tendrá que desarrollar una habilidad para tomar decisiones.

La integración del modelo híbrido llamado “La práctica profesional y la inserción en el mercado laboral” (PPIML) con su variable dependiente, Mercado laboral y sus seis variables independientes, Identidad de carrera, Capital humano y social, Factores individuales, Circunstancias personales, Factores externos y Experimentación activa, permitieron determinar la relación entre estas variables logrando de esta forma el objetivo y la hipótesis

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos se responde a la pregunta de investigación sobre ¿Existe una relación entre las practica profesional y la incorporación al mercado laboral en los alumnos de la facultad de administración BUAP?, dando respuesta que si existe una correlación entre ambas variables

De igual manera, el objetivo general “determinar la importancia de las prácticas profesionales en el éxito de la inserción laboral de los estudiantes de la Licenciatura de Administración de Empresas de la Facultad de Administración en el periodo de 2018 al 2022” se logra ya que existe una correlación positiva.

En cuanto a la hipótesis general “existe una relación positiva y directa entre la práctica profesional universitaria y la incorporación al mercado laboral” se comprueba, ya que existe una correlación positiva y directa de 0,692 de coeficiente de correlación de Pearson (r).

Como consecuencia del estudio se pueden ratificar las siguientes aseveraciones que se expusieron en la revisión de la literatura:

En cuanto al contraste de los resultados con la literatura y de acuerdo con la hipótesis general donde menciona que existe una relación positiva y directa entre la práctica profesional universitaria y la incorporación al mercado laboral se confirma ya que los resultados comprueban lo planteado, es decir, en la práctica donde se contextualizan y ponen en prácticas las teorías, enfoques, conceptos y categorías de análisis. En este sentido, la calidad de la capacitación profesional que logren los estudiantes en el estudio de la licenciatura va a depender no sólo de la formación teórica sino también, de las prácticas realizadas que les permitan, realmente, transformar el conocimiento académico en conocimiento profesional.

Además, se comprueba que la identidad de carrera determinada por: la identidad ocupacional, identidad de rol y la identidad organizacional; facilita la integración de los estudiantes al mercado laboral. De igual forma se refiere a la manera en que los individuos

se definen a sí mismos dentro del ámbito laboral, abarcando nociones como identidad ocupacional, identidad de rol e identidad organizacional.

Respecto al capital humano y social, el cual tiene una influencia significativa en la inserción al mercado laboral, se concuerda al aseverar en que el capital humano y social es influyente en la habilidad para reconocer y asegurar oportunidades de empleo.

Por otro lado, se comprueba que los factores individuales están estrechamente vinculados de manera favorable con la inserción al mercado laboral. De igual forma, se confirma que las circunstancias personales determinadas por las circunstancias familiares o del hogar, el acceso a recursos y la cultura del trabajo afectan la empleabilidad de una persona.

Además, se valida que los factores externos determinados por la demanda de mano de obra y los factores de la política del empleo está relacionado con la inserción al mercado laboral, tales como las características de los puestos vacantes y factores de contratación, así como factores de la política del empleo, entre otros.

Finalmente, la experimentación activa, se relaciona de forma clara con la inserción al mercado laboral, el estudiante aplica sus conocimientos recién adquiridos, por lo que tendrá que desarrollar habilidades para tomar decisiones.

Futuras líneas de investigación

Extender la investigación a egresados de otras licenciaturas dentro de la misma Facultad para analizar diferencias y similitudes en la inserción laboral, competencias profesionales y necesidades formativas.

Además, realizar un seguimiento para analizar cómo evolucionan las trayectorias laborales de los egresados, identificando factores de éxito y desafíos recurrentes en su desarrollo profesional.

De igual forma, replicar el estudio en otras facultades o universidades públicas para comparar cómo las particularidades institucionales influyen en el desempeño de los egresados.

Asimismo, estudiar la relación entre el currículo y el mercado laboral, profundizando en la evaluación de la correspondencia entre las competencias adquiridas durante la formación académica y las exigencias del mercado laboral.

Finalmente, incorporar entrevistas o encuestas a empleadores para complementar el análisis desde el punto de vista de quienes contratan a los egresados, identificando fortalezas y áreas de mejora en su formación académica.

Referencias

- Abate, S. M., & Orellano, V. (2015). Notas sobre el curriculum universitario, prácticas profesionales y saberes en uso. *Trayectorias Universitarias*, 1(1).3-11. <https://revistas.unlp.edu.ar/TrayectoriasUniversitarias/article/view/2307>
- Andreozzi, M. (2011). Las prácticas profesionales de formación como experiencias de pasaje y tránsito identitario. *Archivos de Ciencias de la Educación*: 5(5), 99-115. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5431/pr.5431.pdf
- Becker, G. S. (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Bowles, S., & Gintis, H. (1985). *La instrucción escolar en la América capitalista : la reforma educativa y las contradicciones de la vida económica*. Madrid: siglo XXI de España.
- BUAP. (2013). Lineamiento de Servicio Social y Práctica Profesional de la BUAP. *Gaceta Universidad BUAP*(171), 11-24. http://148.228.21.10/docs/Normativa/Gaceta_171.pdf
- BUAP. (19 de febrero de 2024). Breve Historia de la Facultad de Administración. <https://administracion.buap.mx/content/breve-historia-de-la-facultad-de-administraci%C3%B3n>
- Burt, R. S. (1997). The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 339–365. <https://doi.org/10.2307/2393923>
- Carey, C. E., & Vargas, M. R. (2016). La Residencia Profesional en Ingeniería en Logística: Una Aproximación al Entorno Laboral. *Revista Electrónica ANFEI Digital*, 2(4) 1-10 . <https://www.anfei.mx/revista/index.php/revista/article/view/226>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

- García, J. (2002). Lo que hemos aprendido en 20 años de prácticas en empresas. *Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria* 2(1).
<https://revistas.um.es/redu/article/view/11841>
- Jurdez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- INEGI. (2002). *Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México*. Consultado el 6 de Abril de 2025
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/est/702825000156.pdf
- INEGI. (10 de Agosto de 2021). *Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Juventud*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Juventud21.docx
- Jary, D. (1991). *Dictionary sociology*. Nueva York: Harper Collins Publishers.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning: experience as a source of learning and development*. Prentice Hall.
- Lizama, P., & Boccardo, G. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Santiago, Chile : Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales (FACSO), Departamento de Sociología.
- Martínez, C. P., González, L. C., & Rebollo, Q. N. (2018). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa* 37(1), 57-73.
<https://doi.org/10.6018/rie.37.1.343891>.
- McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies* 42(2) 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>.
- Molina, E. R. (2007). *Practica Profesional, Componente de formación en la preparación de futuros profesionales*. *Investigación Educativa* 11 (19) 19-34.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2007_n19/a03.pdf
- Reyes, J. (2013). *Modelo de Decisión Multicriterio para la Selección de Carrera Universitaria*. *Investigación Y Desarrollo*, 25-32.
https://www.academia.edu/88641640/Modelo_De_Decisi%C3%B3n_Multicriterio_Para_La_Selecci%C3%B3n_De_Carrera_Universitaria

- Schkolnik, M. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. Serie Políticas sociales 104. 7-61. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5724472f-bd1c-4786-9f38-4dff9555733/content>
- Spinosa, M. (s.f). Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. Consultado el 09 de Mayo de 2025. <https://aset.org.ar/congresos-antteriores/7/pdf/10003.pdf>
- Ola, J., Duque, M., & Mena, Á. (10 de diciembre de 2017). Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. mktDescubre, <https://dspace.esPOCH.edu.ec:8080/server/api/core/bitstreams/cea77ec6-5329-4957-beda-64433cd8f771/content>
- UPN. (Febrero de 2002). Programa de Reordenamiento de la Oferta Educativa. Practicas Profesionales y Servicio Social: <https://www.upnmexicali.edu.mx/Documentos/Normatividad/Documento%20General%20Practicas%20Profecionales%20y%20Servicio%20Social.pdf>
- Zabalza, M. A. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Nancea.

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Ylda Celia Velázquez de la Rosa
Metodología	Ramón Acle Mena
Software	Rodrigo Sayl Granillo Velázquez
Validación	María del Rosario Candia Díaz
Análisis Formal	Ramón Acle Mena
Investigación	Ylda Celia Velázquez de la Rosa
Recursos	Ylda Celia Velázquez de la Rosa
Curación de datos	Ramón Acle Mena
Escritura - Preparación del borrador original	Ylda Celia Velázquez de la Rosa
Escritura - Revisión y edición	Ylda Celia Velázquez de la Rosa
Visualización	María del Rosario Candia Díaz
Supervisión	Ramón Acle Mena
Administración de Proyectos	María del Consuelo Castañeda Barrera
Adquisición de fondos	Rodrigo Sayl Granillo Velázquez