

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE CARRERA  
PROFESIONAL, FORMACIÓN CONTINUA, EMPLEABILIDAD Y PERCEPCIÓN DEL  
MERCADO LABORAL EN PERSONAS GRADUADAS DE LA CARRERA DE ECONOMÍA  
AGRÍCOLA Y AGRONEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA DURANTE EL  
PERIODO 2019-2024

Trabajo Final de Investigación Aplicada sometido a la consideración de la Comisión del  
Programa de Estudios de Posgrado en Gerencia Agroempresarial para optar al grado y título de  
Maestría profesional en Gerencia Agroempresarial

JOSE ANDRÉS GONZÁLEZ MIRANDA

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

## Dedicatoria

*“No quiero que, al entrar,  
la gente levante la vista con admiración.  
Quiero dar, quiero recibir,  
y quiero soledad en la que desplegar cuanto tengo”*

-Virginia Woolf, “Las Olas” (1931)

A Todas las personas que durante mis 28 años han sido compañía, empatía y red de apoyo, incluso cuando mis palabras fueron pocas. Gracias por sostener el vínculo del que pudimos crecer a nuestro gusto, empujándonos a ser determinados y actuar con excelencia, pero sin exigencias, y por apoyar mi interés académico hasta el momento.

## **Agradecimientos**

A la UCR por darme acceso a educación de calidad desde el 2016, darme nuevas perspectivas con entornos y personas que me hicieron desarrollar carácter, criticidad, confianza y criterio.

A mi familia, pequeña pero llena de apoyo y escucha. Mi bienestar se construye con la diversión, motivación constante, libertad y confianza que recibo para que yo construya mi carrera y mis hobbies haciendo lo que me motiva y no lo que debería. Creemos con autonomía en conjunto.

A las personas docentes que conocí en la maestría por las oportunidades, colaboración y trabajo en equipo respetuoso que fue digno de la institución en la que estamos y el rol que ostentan.

A mis amigos por emocionarse siempre con mis decisiones y por conocer mis errores.

Al equipo asesor del TFIA por la confianza, autonomía y retroalimentación.

A las personas participantes del trabajo por la apertura y sensibilidad.

A la Maestría por el aprendizaje interdisciplinario.

A la persona leyendo esto por el interés.

Este Trabajo Final de investigación Aplicada fue aceptado por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Gerencia Agroempresarial de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Profesional en Gerencia Agroempresarial.

---

M.Sc. Luz Elena Barrantes Aguilar  
**Representante Sistema de Estudios de Posgrado**

---

PhD. Luis Vinicio Losilla Solano  
**Profesor Guía**

---

PhD. Víctor Rodríguez Lizano  
**Lector**

---

M.Sc. Crístopher Alonso Solórzano Vásquez  
**Lector**

---

M.A.E. Carlos Díaz Gutiérrez  
**Director Programa de Posgrado en Gerencia Agroempresarial**

---

Jose Andrés González Miranda  
**Sustentante**

## Tabla de contenido

Dedicatoria . . . . .	ii
Agradecimientos . . . . .	iii
Resumen . . . . .	vii
Abstract . . . . .	viii
I. Introducción . . . . .	1
I.I Antecedentes . . . . .	1
I.II Problema . . . . .	5
I.III Justificación . . . . .	6
II. Objetivos . . . . .	8
Objetivo general . . . . .	8
Objetivos específicos . . . . .	8
III. Marco referencial . . . . .	9
III.I Marco de antecedentes . . . . .	9
III.II Marco conceptual . . . . .	13
IV. Metodología . . . . .	19
IV.I Población y proceso de muestreo . . . . .	19
IV.II Proceso metodológico . . . . .	21
IV.III Instrumentos para recolección de información . . . . .	23
IV.III.I Elaboración de encuesta . . . . .	23
IV.III.II Entrevistas semiestructuradas . . . . .	24
IV.IV Operacionalización de las variables . . . . .	24
IV.V Análisis de datos . . . . .	27
IV.V.I Datos cuantitativos . . . . .	27
IV.V.II Datos cualitativos . . . . .	27
IV.VI Consideraciones éticas . . . . .	31
V. Resultados . . . . .	32
V.I Empleabilidad . . . . .	33
V.II Desarrollo de carrera profesional . . . . .	36
V.III Percepción del mercado laboral . . . . .	39
V.IV Formación continua . . . . .	40
V.V Resultados cualitativos . . . . .	43

V.V.I Encuesta . . . . .	43
V.V.II Entrevista 1 . . . . .	45
V.V.III Entrevista 2 . . . . .	46
V.V.IV Codificación abierta . . . . .	47
VI. Discusión . . . . .	56
VI.I Empleabilidad . . . . .	56
VI.II Formación continua . . . . .	58
VI.III Desarrollo de carrera profesional . . . . .	59
VI.IV Percepción del mercado laboral . . . . .	61
VII. Propuesta de acciones estratégicas . . . . .	62
VII.I Empleabilidad . . . . .	62
VII.II Formación continua . . . . .	66
VII.III Desarrollo de carrera profesional . . . . .	67
VII.IV Percepción del mercado laboral . . . . .	68
VIII. Conclusiones y recomendaciones . . . . .	70
IX. Referencias bibliográficas . . . . .	73
X. Anexos . . . . .	79

## Resumen

El presente trabajo final de investigación aplicada tuvo como propósito diagnosticar las necesidades de capacitación en desarrollo de carrera profesional, formación continua, empleabilidad y percepción del mercado laboral en personas graduadas de la carrera de Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica durante el periodo 2019-2024. La investigación se fundamentó en la baja inserción laboral inmediata que ha tenido esta profesión dentro de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias, asociada con tiempos prolongados para alcanzar el primer empleo y con una percepción de poca especialización frente a otras disciplinas en un mercado laboral privado que es percibido como exigente y cambiante.

La investigación aplicada se desarrolló bajo un enfoque mixto, con alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La recolección de información se realizó mediante una encuesta digital aplicada a 36 personas graduadas y dos entrevistas semiestructuradas, analizadas con técnicas estadísticas descriptivas y codificación cualitativa según la Teoría Fundamentada. La muestra presentó una edad promedio de 27,2 años (Desviación estándar 2,3 años), predominio de residencia urbana y una condición laboral mayoritaria de empleo a tiempo completo, aunque se identificó un 22,2 % de desempleo y casos de subempleo.

Los resultados evidenciaron que más de la mitad de las personas participantes reportaron dificultades para avanzar en procesos de reclutamiento, lo que prolongó el tiempo hasta el primer empleo; y aunque se percibieron con capacidad suficiente para comprender vacantes y desenvolverse en entrevistas, reportaron baja o nula preparación universitaria específica para la búsqueda de empleo. Las principales dificultades para acceder a oportunidades laborales fueron indicadas en la encuesta como el desconocimiento del perfil profesional por parte de las empresas, la falta de experiencia laboral propia y la ausencia de una serie de habilidades técnicas como análisis de datos. Se identificó interés en formación continua para manejo de entrevistas, gestión de perfiles en plataformas de empleo, análisis estadístico, uso de software e idiomas, con preferencia por modalidades de enseñanza virtuales sincrónicas y algunas asesorías individuales. La percepción del mercado laboral se caracterizó por considerarlo exigente y poco accesible, lo que generó inseguridad y estrategias reactivas en la planificación de carrera profesional.

A partir de estos hallazgos, se propusieron acciones estratégicas para fortalecer la empleabilidad y la diferenciación profesional mediante espacios interactivos, cursos intensivos, laboratorios para la construcción de planes de carrera y campañas para visibilizar el perfil profesional, articuladas con procesos de formación continua y proyectos de investigación.

## **Abstract**

This applied research project aimed to diagnose the training needs in career development, continuing education, employability, and labor market perception among graduates of the Agricultural Economics and Agribusiness program at the University of Costa Rica during the 2019–2024 period. The study was based on the low immediate labor insertion documented for this profession within the Faculty of Agri-Food Sciences, associated with prolonged times to access the first job and a perceived lack of specialization compared to other disciplines in a private labor market considered too demanding and dynamic.

The applied research was conducted under a mixed-methods approach, using a descriptive scope and a non-experimental cross-sectional design. Data collection was executed through a digital survey administered to 36 graduates and two semi-structured interviews, analyzed using descriptive statistical techniques and qualitative coding based on Grounded Theory. The sample had an average age of 27.2 years, a predominance of urban residence, and a majority condition of full-time employment, although 22.2% unemployment and cases of underemployment were identified. The results showed that more than half of the participants reported difficulties in advancing through recruitment processes, which extended the time they spent securing their first job. Although they perceived themselves as sufficiently capable of understanding job postings and performing well in interviews, they reported low or no specific university preparation for job searching. The main difficulties in accessing employment opportunities, as indicated in the survey, were employers' lack of knowledge about the professional profile, the graduates' own lack of work experience, and the absence of certain technical skills such as data analysis. There was interest in continuing education focused on interview management, profile development on employment platforms, statistical analysis, software use, and languages, with a preference for synchronous virtual modalities and individual coaching sessions. The labor market was perceived as demanding and not easily accessible, generating insecurity and reactive strategies in career planning. Based on these findings, strategic actions were proposed to strengthen employability and professional differentiation through interactive spaces, intensive courses, career planning labs, and campaigns to raise awareness of the professional profile, articulated with continuing education processes and research projects.

## Lista de tablas

<b>Tabla 1.</b> Comparación de las características entre el desarrollo de carrera profesional tradicional con la carrera proteica . . . . .	14
<b>Tabla 2.</b> Técnicas utilizadas para alcanzar cada objetivo específico de la investigación aplicada . . . . .	21
<b>Tabla 3.</b> Operacionalización de variables, indicadores y fuentes de información para cada objetivo específico del proyecto . . . . .	24
<b>Tabla 4.</b> Detalle de las variables sociodemográficas de la muestra de 36 personas participantes del cuestionario aplicado . . . . .	32
<b>Tabla 5.</b> Distribución de la frecuencia de niveles de recurrencia en que se le toma en cuenta durante procesos de reclutamiento . . . . .	35
<b>Tabla 6.</b> Frecuencia del nivel de capacidad reportado para cada una de las habilidades relacionadas con la búsqueda de empleo . . . . .	38
<b>Tabla 7.</b> Frecuencia de la modalidad preferida para recibir formación en cada una de las habilidades de búsqueda de empleo . . . . .	41
<b>Tabla 8.</b> Recopilación de los intereses de formación continua para un perfil profesional más atractivo según área técnica, competencias profesionales generales y otras habilidades para búsqueda de empleo . . . . .	42
<b>Tabla 9.</b> Recurrencia de códigos abiertos utilizados para la información recolectada en las tres fuentes de muestreo teórico, agrupados por tema central . . . . .	48

## Lista de figuras

<b>Figura 1.</b> Condición laboral al momento de graduarse de cada carrera de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias UCR por año (2016, 2019 y 2022) . . . . .	2
<b>Figura 2.</b> Porcentaje de personas graduadas de cada una de las carreras de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias UCR que se encontraban trabajando en sector privado por año (2016, 2019 y 2022) . . . . .	2
<b>Figura 3.</b> Porcentaje de personas graduadas de cada una de las carreras de Ciencias Agroalimentarias según el tipo de puestos laborales que ostentan para el año 2022 . . . .	4
<b>Figura 4.</b> Flujo metodológico para el análisis de datos cualitativos y muestreo teórico en Teoría Fundamentada . . . . .	29
<b>Figura 5.</b> Secuencia de codificación cualitativa y análisis en ATLAS.ti® para codificación axial . . . . .	31
<b>Figura 6.</b> Frecuencia de rangos de ingresos brutos individuales para las personas que se encontraban trabajando a tiempo completo . . . . .	33
<b>Figura 7.</b> Distribución del tiempo que le tomó a las personas encuestadas conseguir su primer trabajo formal ejerciendo como economistas agrícolas . . . . .	34
<b>Figura 8.</b> Distribución de factores que influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral agrupados según nivel de satisfacción reportado . . . . .	35
<b>Figura 9.</b> Distribución porcentual de niveles percibidos de capacidad propia para comprender vacantes y niveles de la capacitación para búsqueda de empleo recibida en la universidad . . . . .	36
<b>Figura 10.</b> Percepción de la capacidad profesional en Economía Agrícola para desenvolverse en distintas áreas laborales al compararse con personas de otras profesiones . . . . .	37
<b>Figura 11.</b> Frecuencia del nivel de capacidad comunicativa reportada para habilidades relacionadas con el desarrollo efectivo de una entrevista laboral . . . . .	39
<b>Figura 12.</b> Principales dificultades percibidas para acceder a oportunidades laborales en el ejercicio profesional de la Economía Agrícola . . . . .	40
<b>Figura 13.</b> Frecuencia de la habilidad que se tiene mayor interés de mejorar para la búsqueda de empleo . . . . .	40
<b>Figura 14.</b> Nube de conceptos recurrentes en todas las respuestas cualitativas recopiladas mediante el cuestionario . . . . .	43
<b>Figura 16.</b> Mapa de coocurrencia de códigos asociados a la percepción del mercado laboral . . . . .	50
<b>Figura 17.</b> Codificación axial representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para el desarrollo de carrera profesional . . . . .	51
<b>Figura 18.</b> Codificación axial representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para la empleabilidad . . . . .	52

<b>Figura 19.</b> Codificación axial representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para la formación continua . . . . .	53
<b>Figura 20.</b> Codificación axial representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para la percepción del mercado laboral . . . . .	54
<b>Figura 21.</b> Codificación axial integrada representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para la empleabilidad, formación continua, desarrollo de carrera profesional y percepción del mercado laboral . . . . .	55
<b>Figura 22.</b> Propuesta de grupo participativo como un espacio interactivo para análisis de vacantes laborales . . . . .	63
<b>Figura 23.</b> Propuesta de grupo participativo como un espacio vivencial para simulación de entrevistas asistida . . . . .	64
<b>Figura 24.</b> Propuesta de actividad de Educación Continua titulada “Observatorio de Empleabilidad en Economía Agrícola” . . . . .	65
<b>Figura 25.</b> Propuesta de curso intensivo para promover que las personas graduadas o prontas a graduarse desarrollen competencias para la búsqueda de empleo . . . . .	66
<b>Figura 26.</b> Propuesta de laboratorio presencial para el desarrollo de plan de carrera profesional autodirigido. . . . .	67
<b>Figura 27.</b> Propuesta de feria de productos e iniciativas para visibilizar y construir el futuro de la disciplina junto al estudiantado durante la Semana Universitaria. . . . .	69

## **I. Introducción**

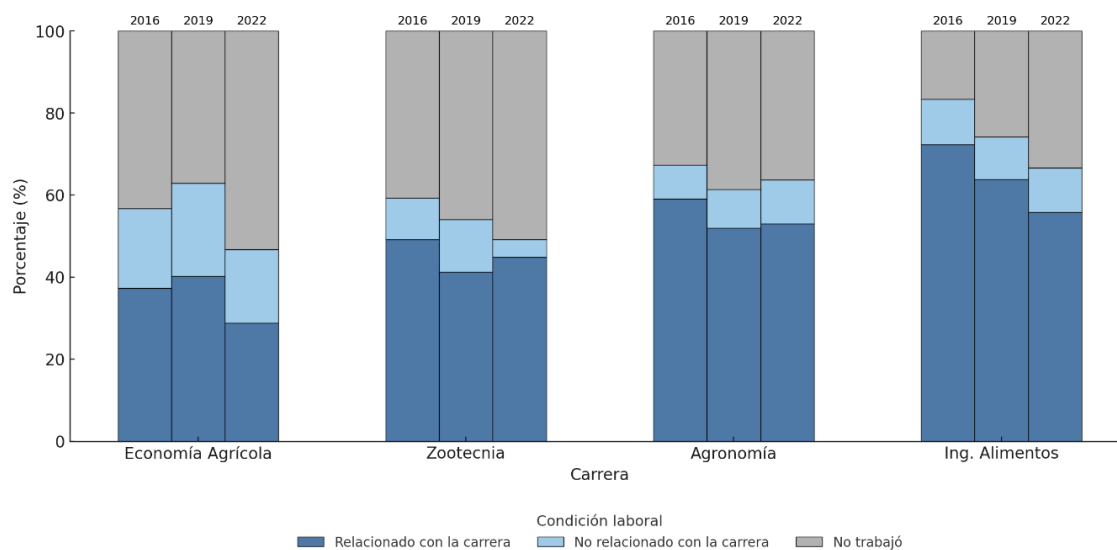
### **I.I Antecedentes**

Desde 1926, cuando se fundó la Escuela Nacional de Agricultura, la educación superior en ciencias agroalimentarias ha sido clave al abordar las cambiantes necesidades en el sector agrícola en Costa Rica desde una perspectiva profesional y científica, razón por la que dicha Escuela se incorpora a la recién fundada Universidad de Costa Rica (UCR) en 1940 como la Facultad de Agronomía y reorganizada como Facultad de Ciencias Agroalimentarias en 1973, formando a profesionales en Fitotecnia, Zootecnia y Economía Agrícola (EAA); en constante ajuste ante el crecimiento del sector laboral relacionado y las demandas del entorno global, integrando la carrera de Ingeniería de Alimentos en 1992, con más de 80 años de aportes al país (Decanato Facultad de Ciencias Agroalimentarias, 2012).

Con un enfoque en sostenibilidad e innovación, esta facultad ha promovido en sus graduados habilidades en gestión agropecuaria, transferencia tecnológica, transformación de productos y manejo ambiental a nivel de todas las disciplinas comprendidas; mediante la investigación aplicada y los convenios con instituciones nacionales e internacionales. Este recorrido coloca a las ciencias agroalimentarias como un grupo de disciplinas que han aportado al crecimiento socioeconómico de Costa Rica, en un mercado laboral que crecientemente requiere mayor especialización y visión integral, que demanda más adaptabilidad de las personas recién graduadas para competir en dicho mercado (O'neal-Coto, 13 de julio de 2017).

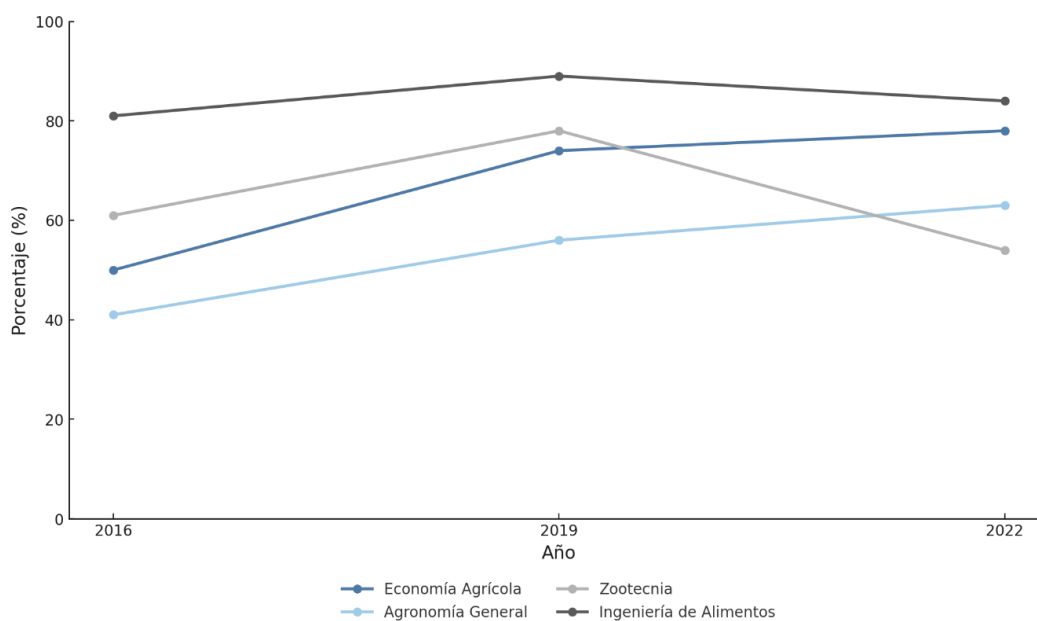
A continuación, se revisan los datos históricos vinculados con la empleabilidad y las habilidades vinculadas con el acceso a los mercados laborales de las personas graduadas de las carreras impartidas por las cuatro escuelas de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias de la UCR (Agronomía, Zootecnia, Economía agrícola y Agronegocios [EAA] e Ingeniería en Alimentos) esto según datos emitidos cada tres años por el Observatorio Laboral de Profesiones (OLAP) del Consejo Nacional de Rectores (2016, 2019, 2022); siendo especialmente relevante revisar la condición laboral al momento de graduarse de cada carrera, puesto que al inicio de la carrera laboral se identifican las mayores dificultades para inserción laboral (Figura 1).

**Figura 1.** Condición laboral al momento de graduarse de cada carrera de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias UCR por año (2016, 2019 y 2022)



*Nota.* Adaptado con datos de OLAP (2016, 2019, 2022).

**Figura 2.** Porcentaje de personas graduadas de cada una de las carreras de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias UCR que se encontraban trabajando en sector privado por año (2016, 2019 y 2022)



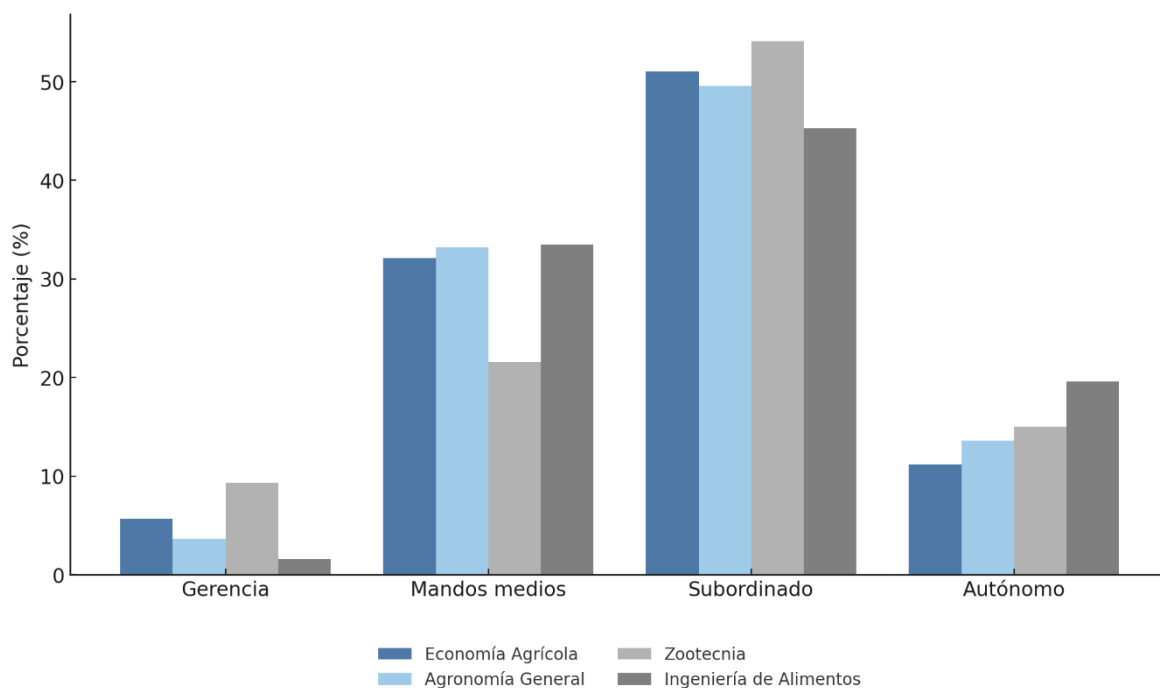
*Nota.* Adaptado con datos de OLAP (2016, 2019, 2022).

En las anteriores gráficas resulta visible cómo el mercado laboral para las cuatro carreras definidas como Ciencias Agroalimentarias se encuentra en transformación y este contraste permite identificar que en el caso de Economía Agrícola está aumentando la cantidad de personas que recién graduadas, no tienen una oportunidad laboral inmediata, siendo la profesión con menos empleabilidad inmediata histórica (2016-2022) de toda la facultad. Además de estas dificultades iniciales para la inserción laboral, también se identifican fluctuaciones en cuanto a la empleabilidad de las personas graduadas de EAA en el sector privado, en contraste con el resto de las disciplinas de la facultad (Figura 2).

Con base en estos datos, se evidencia que el sector privado se ha ido posicionando de manera sostenida, como el principal empleador de personas graduadas de EAA, pues esta ha sido la segunda carrera de la facultad con mayor movimiento de su empleabilidad hacia el sector privado, vinculado con la versatilidad de la profesión. Esto es un antecedente importante para la presente investigación puesto que este sector es altamente competitivo y dinámico en cuanto a las demandas de los procesos de reclutamiento y selección, con enfoque creciente en la especialización de labores y la resiliencia en la transformación organizacional, dada la aparición de nuevos puestos profesionales con requisitos muy diferenciados (Cabrera-Zambrano, 2022).

Lo anterior resulta una variable importante para explicar cómo el tiempo que tardan las personas graduadas de universidades públicas en conseguir el primer empleo ha ido en aumento según datos de la OLAP (2016, 2019), pasando de 14 a 16 meses; siendo que el sector privado se posiciona como principal empleador, por lo que se demanda más dinamicidad y competitividad durante el proceso de búsqueda de empleo, lo que implica mayores tiempos en el reclutamiento y selección, así como el desgaste producido en cada persona profesional por el desarrollo de múltiples procesos de reclutamiento en paralelo. Por lo anterior, es clave que las personas profesionales tengan habilidades para búsqueda de empleo y no dependan de “aprender sobre la marcha” (Cabrera-Zambrano, 2022). Además, se identifica en revisión de los datos de OLAP (2016, 2019, 2022) que el porcentaje de personas graduadas de Economía Agrícola y Agronegocios que ocupan puestos operativos (etiquetado por la OLAP como “Subordinado”) ha ido en aumento en el 2022, reflejando que cerca de la mitad de las personas graduadas de esta carrera se encuentran en este tipo de puestos de nivel inicial (Figura 3), que son especialmente competitivos y cuyas exigencias técnicas cambian rápidamente con el mercado laboral, siendo que en el sector privado estos son los puestos profesionales con mayor rotación (Martínez-Segura, 2021).

**Figura 3.** Porcentaje de personas graduadas de cada una de las carreras de Ciencias Agroalimentarias según el tipo de puestos laborales que ostentan para el año 2022



*Nota.* Los puestos etiquetados como “Gerencia”, “Mandos medios” y “Subordinado” refieren tanto al sector público y privado, mientras que “Autónomo” refiere únicamente a actividades económicas propias. Adaptado con datos de OLAP (2022).

En la información anterior se identifica que EAA es la profesión que menos se dedica a actividades autónomas, y la segunda con más personas en puestos operativos de “subordinado”. Este contexto plantea la necesidad de comprender si las personas profesionales tienen claridad o identifican consenso en cuanto a las competencias más necesarias de resaltar para aumentar las oportunidades de insertarse en el mercado laboral, así como las formas de conducirse en los procesos de reclutamiento que les aumenten la posibilidad de competir inclusive con otras profesiones relacionadas a la Administración o la Economía.

Según datos de la OLAP (2016, 2019, 2022), las tres competencias más frecuentes identificadas como fundamentales para la empleabilidad por parte de personas graduadas de EAA son “el compromiso con la calidad”, la “capacidad para formulación de proyectos” y las “habilidades de trabajo en equipo” junto a las de comunicación. En contraste, los aspectos que más influyeron en la contratación de quienes se encuentran laborando fue la profesión, recomendación de una persona y la disponibilidad

horaria (OLAP, 2016, 2019, 2022).

A partir de la información anterior, se observa que las competencias percibidas como más útiles al buscar empleo tienen un carácter general que podría ser aplicado a la mayoría de los puestos profesionales independientemente del sector, lo cual podría dificultar a las personas recién graduadas tener comprensión de lo que se espera que ofrezcan en el mercado laboral. También se podría inferir que hay poca diferenciación y leve claridad de la propuesta de valor individual como profesional que se está ofreciendo al mercado laboral a la hora de buscar empleo.

## **I.II Problema**

Históricamente, la inserción laboral de los economistas agrícolas en el sector agroalimentario en Latinoamérica ha sido un desafío; donde muchos graduados terminan desempeñándose fuera del sector agroempresarial debido al desconocimiento de los empleadores sobre sus competencias y a la falta de especialización y diferenciación durante su formación (Rodríguez-Robinson y Trespalacios-Delima, 1994). Esta dificultad no es reciente, pues desde los años 90 se ha evidenciado que el mercado privilegia perfiles con experiencia práctica y conocimientos técnicos sobre producción, dejando en desventaja a quienes se enfocan en el análisis económico del sector, entre muchos otros tipos de perfiles. Con el tiempo, esta tendencia ha persistido; hoy, la inserción sigue siendo un proceso lento y competitivo, marcado por la exigencia de mayor diferenciación y adaptación a un entorno laboral cada vez más dinámico e industrializado (Quiroz-Gómez, 2010; Soto y Flores, 2018; Doligez y Rousseau, 2021; Cabrera-Zambrano, 2022).

Los datos históricos del Observatorio Laboral de Profesiones muestran que la inserción laboral inmediata de las personas graduadas de EAA es la más baja dentro de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias de la UCR, siendo esta también la carrera con mayor desempleo; lo que evidencia la necesidad de fortalecer sus habilidades y competencias para competir con profesionales de disciplinas afines, como Administración o Economía. Esto sugiere que, pese a la formación recibida, existen brechas en la preparación para enfrentar los procesos de reclutamiento y para responder a las exigencias del mercado laboral en términos de especialización y diferenciación profesional (OLAP, 2016, 2019, 2022).

A partir de esta problemática, se propone la pregunta de investigación aplicada por abordar:

¿Qué necesidades de capacitación en cuanto a desarrollo de carrera profesional, formación continua y empleabilidad presentan las personas graduadas de la carrera de Economía Agrícola y Agronegocios

de la Universidad de Costa Rica durante el periodo 2019-2024, y qué percepción tiene la población sobre el mercado laboral en que se desenvuelve?

### **I.III Justificación**

Tal como se describió en el apartado anterior, se identifica que las competencias más valoradas en la búsqueda de empleo son de carácter general y aplicables a diversos sectores, lo que puede generar desafíos para las personas recién graduadas al intentar comprender las expectativas del mercado laboral y definir su propuesta de valor individual con base en esto; lo que coincide a nivel teórico con un estudio desarrollado en Cataluña (AQU, 2014), donde se identifica que los empleadores consideran que las personas recién graduadas son deficientes al conducirse en procesos de reclutamiento y selección. Sin embargo, la ausencia de habilidades específicas y experiencia práctica puede limitar la diferenciación y vigencia de las personas recién graduadas en el mercado laboral; lo que se vincula con los datos ya problematizados vinculados al desempleo o las limitaciones para el acceso a un empleo directamente relacionado con la profesión.

En este contexto, la presente investigación busca diagnosticar las necesidades de capacitación que permitan a las personas graduadas de EAA insertarse al mercado laboral de manera más efectiva, fortaleciendo su confianza en un sector agroindustrial altamente globalizado y dinámico a nivel de competitividad (Ramírez-Rosales, 2022). Con la información que se obtenga en la presente investigación aplicada, las instancias formadoras podrán integrar estos hallazgos en sus planes de estudio y programas de educación continua, con el fin de desarrollar competencias específicas que enriquezcan el desempeño profesional y favorezcan la capacidad de adaptarse a las exigencias del entorno.

Por otra parte, se pretende que la retroalimentación que genere este estudio contribuirá a nivel académico a la discusión sobre el futuro de la formación en las ciencias agroalimentarias y ofrecerá información útil a nivel práctico para el gremio de economistas agrícolas, al reforzar y articular perfiles laborales más competitivos frente a otras disciplinas afines. Además, la propuesta aquí planteada servirá como una base para el diseño de servicios de asesoría enfocados en consolidar la propuesta de valor individual y avanzar hacia una inserción laboral sostenible de dicha profesión.

Es importante mencionar que, a nivel socioeconómico, al promover en las personas egresadas de EAA competencias alineadas con las exigencias del mercado, se aporta a un sector agroindustrial más competitivo, profesionalizado y capaz de vincular la innovación, la transferencia tecnológica y la diversificación de agronegocios a la sucesión generacional en el sector, especialmente en las zonas

rurales, promoviendo así el desarrollo sostenible y el fortalecimiento de los encadenamientos locales, dadas las posibilidades vocacionales de una profesión tan versátil como Economía Agrícola (Morales-Muñoz, 2017).

A diferencia de estudios previos que se han limitado a caracterizar el perfil laboral y vocacional de los egresados de EAA (Camacho-Céspedes, 2021), el presente proyecto emplea un enfoque mixto para recabar evidencia cuantitativa y cualitativa que permitirá sintetizar un diagnóstico integral de las necesidades formativas en cuanto a desarrollo de carrera, formación continua y la identificación de oportunidades emergentes para la diferenciación; factores clave para desenvolverse de manera efectiva en un entorno laboral competitivo que exige profesionales diferenciados y especializados (Camacho-Gómez, 2018). Con tales insumos, se establecerán propuestas concretas para fortalecer la empleabilidad de manera sustentada y contextualizada, atendiendo las características propias del sector agroalimentario costarricense y las tendencias globales que delinear su transformación.

## **II. Objetivos**

### **Objetivo general**

Diagnosticar las necesidades de capacitación en desarrollo de carrera profesional, formación continua, empleabilidad y percepción del mercado laboral en personas graduadas de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica durante el periodo 2019-2024.

### **Objetivos específicos**

1. Recopilar las necesidades de capacitación en desarrollo de carrera profesional, formación continua, empleabilidad y percepción del mercado laboral en personas graduadas de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica durante el periodo 2019-2024.
2. Organizar las necesidades de capacitación, clasificándolas por categorías y temáticas mediante técnicas descriptivas cuantitativas y representaciones visuales de datos cualitativos.
3. Determinar acciones estratégicas de capacitación y apoyo a la empleabilidad de las personas graduadas de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica, orientadas a inserción y desempeño en el mercado laboral.

### **III. Marco referencial**

#### **III.I Marco de antecedentes**

Para contextualizar la presente propuesta de investigación aplicada, es fundamental revisar estudios previos que han abordado la formación y empleabilidad en el sector agroalimentario, con énfasis en la inserción laboral de profesionales en Economía Agrícola y Agronegocios (EAA). A través de esta revisión, se exploran distintos enfoques sobre el crecimiento de la oferta académica, los desafíos de la profesionalización en el agro y las brechas que persisten en la vinculación entre formación y mercado laboral. Este apartado recopila investigaciones que analizan estos fenómenos desde diversas perspectivas, incluyendo estudios nacionales, regionales e internacionales, con el objetivo de fundamentar la necesidad de un diagnóstico actualizado sobre las competencias y oportunidades de capacitación para los egresados de EAA.

En primera instancia, la investigación de Camacho-Céspedes (2021) sobre la formación de profesionales en carreras relacionadas con el área de Recursos Naturales proporciona un análisis detallado de la oferta curricular actual y su influencia en la inserción y permanencia laboral de profesionales en disciplinas vinculadas a las ciencias agroalimentarias, analizando datos de la OPES del CONARE. Entre sus principales hallazgos, se destaca que, aunque la matrícula en carreras como Economía Agrícola y Agronegocios ha mostrado una tendencia creciente, persisten desafíos en la inserción laboral; pues, aunque la mayoría de los graduados logra emplearse en el sector, este proceso puede tomar entre uno y dos años, y un porcentaje significativo enfrenta brechas formativas en ciertos puestos de trabajo, debido a la versatilidad de la profesión. Este estudio aporta una base de datos sólida y detallada sobre empleabilidad, enfocada en aspectos curriculares y de mercado laboral, permitiendo comprender la evolución de la formación universitaria en EAA y su importancia en el sector agropecuario del país.

Si bien la información anterior sugiere un crecimiento en la profesionalización del sector agroalimentario, el Programa Estado de la Nación (PEN, 2022) presenta un panorama distinto; con un análisis de datos sobre la formación de talento humano para el sector agropecuario primario en Costa Rica que señala una situación de “franco estancamiento”, lo que podría afectar la transferencia tecnológica y la competitividad internacional. A pesar de que el sector emplea al 10 % de la población trabajadora en todo el país y al 29 % de la población en zonas rurales, la formación en ciencias agrícolas ha crecido a un ritmo considerablemente inferior en comparación con otras disciplinas, ofreciendo un recuento general pero valioso como un antecedente para la perspectiva de las posibles

necesidades en formación y apertura de mercado laboral profesional en el sector.

Esta falta de dinamismo en la formación agropecuaria también se ha estudiado en términos de la estructura etaria del sector, donde la incorporación de nuevas generaciones es limitada; pues según el Informe de Gestión del Sector Agropecuario y Rural del Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica (2018), el 31 % de la población ocupada en el agro tenía entre 45 y 59 años, mientras que solo el 13.4 % pertenecía al grupo de 15 a 24 años, lo que sugiere un bajo relevo generacional. De manera complementaria, Doligez y Rousseau (2021) identificaron que, para 2019, el sector agropecuario representaba el 12 % del empleo total en Costa Rica, con más de la mitad de esos puestos en condiciones de informalidad. Estos hallazgos han sido utilizados en estudios previos para analizar las dinámicas de la empleabilidad en el sector agropecuario y su relación con los procesos de formación, evidenciando situaciones contextuales que afectan la incorporación de nuevos profesionales y la sostenibilidad en el mercado laboral formal.

De forma similar, Rodríguez-Lizano y Montero-Vega (2020) plantean una investigación diagnóstica sobre el proceso de integración generacional en fincas agrícolas, cuya transmisión de habilidades y conocimientos empíricos es clave para la permanencia de las nuevas generaciones en el sector productivo; lo que pone en evidencia como la falta de estrategias estructuradas para la incorporación de profesionales recién egresados podría agravar el envejecimiento de la fuerza laboral agropecuaria y limitar la renovación del talento en el ámbito productivo, aportando un antecedente relevante para comprender cómo las condiciones de empleabilidad y las oportunidades de inserción laboral pueden incidir en la sostenibilidad del sector.

Los estudios sobre empleabilidad y desarrollo de carrera profesional en personas graduadas de disciplinas afines a la Economía Agrícola en Centroamérica son escasos. En una revisión de bases de datos regionales, Quiroz-Gómez (2010) destaca como uno de los pocos trabajos que abordan esta temática, realizando una descripción en cuanto a competencias y otros factores que incidían en la inserción laboral de las personas egresadas de la Licenciatura en Agronegocios durante el 2003-2005 de la Universidad Nacional Agraria de Nicaragua. Entre sus principales hallazgos se encuentra que el 25 % de desempleo en la profesión se vincula con la deficiencia en la construcción de un perfil profesional claro, ausencia de experiencia laboral y las pocas prácticas universitarias vinculadas directamente con agronegocios establecidos. Este estudio evidencia que la formación académica, por sí sola, no garantiza una inserción laboral efectiva, resaltando la importancia de desarrollar estrategias de capacitación que faciliten el ingreso al mercado laboral.

En línea con la necesidad de fortalecer la empleabilidad de las personas egresadas, Castillo-Zeledón y Ortiz-Picado (2020) realizaron un estudio sobre el mercado laboral de los graduados en Licenciatura en Economía en Nicaragua, identificando competencias clave para mejorar su empleabilidad. Entre estas destacan la proactividad, la especialización técnica, la formación de posgrado, el manejo de software especializado, así como habilidades en comunicación, planificación, negociación y evaluación de proyectos. Si bien el estudio señala que muchos graduados ya poseen estas competencias, resalta que quienes recién egresan podrían beneficiarse de mayor orientación y apoyo para el desarrollo de una carrera profesional competitiva. Este antecedente refuerza la importancia de analizar las necesidades de capacitación en desarrollo de carrera y formación continua.

A nivel regional, Cerrato-Reyes et al. (2017) realizaron un diagnóstico sobre los principales factores que determinan la empleabilidad en el mercado laboral de Honduras para profesionales de diversas disciplinas; obteniendo hallazgos que destacan que, además de la formación técnica y las condiciones estructurales del mercado de trabajo, ciertos atributos individuales pueden facilitar la inserción laboral, entre los que se encuentran la iniciativa e innovación, la vinculación temprana con el mercado laboral a través de prácticas universitarias, la educación continua especializada, así como la flexibilidad de jornada y la movilidad geográfica. Este estudio aporta un antecedente relevante al evidenciar nuevamente que la empleabilidad no solo depende de la formación académica, sino también del desarrollo de estrategias proactivas que permitan la diferenciación en el mercado laboral.

En México, López-Camilo (2013) realizaron un análisis sobre el perfil de egreso de la Licenciatura en Agronegocios Internacionales de la Universidad Veracruzana, con el objetivo de identificar las competencias más valoradas en el mercado laboral y las brechas formativas que podrían influir en la inserción profesional de los graduados. Sus hallazgos indican que los empleadores priorizan conocimientos especializados para puestos en economía, mercadeo, industrialización y comercio internacional; lo que revela deficiencias en formación práctica y vinculación con el sector productivo, dado que los egresados enfrentan dificultades para incorporarse al ámbito laboral. Este antecedente demuestra que la capacidad real de los egresados para integrarse en un entorno productivo en constante transformación depende más de la especialización, la adaptabilidad y la conexión con el sector, que con la titulación por sí misma.

En Sudamérica, Rodríguez-Robinson y Trespalacios-Delima (1994) analizaron las dificultades de inserción laboral de los graduados en Economía Agrícola en Colombia, identificando una alta rotación en el sector primario debido a la falta de alineación entre su formación y las demandas técnicas de producción. Además, en esa época, el 40 % de los egresados terminaba trabajando fuera

del sector agropecuario, atribuido tanto al desconocimiento de los empleadores sobre sus competencias como a la falta de especialización en su perfil profesional. Este estudio aporta un antecedente histórico clave al evidenciar cómo la desconexión entre la preparación académica y las necesidades del mercado ha sido un reto persistente en la empleabilidad de los economistas agrícolas.

En la actualidad, las dificultades mencionadas anteriormente siguen vigentes, como lo evidencia el estudio cualitativo de Ramírez-Rosales (2022) en Perú, donde se analizan las competencias necesarias para la inserción laboral de personas recién graduadas de programas técnicos en producción agropecuaria. Esta investigación, enmarcada en los esfuerzos por profesionalizar el sector rural, destaca la importancia de programas enfocados en el desarrollo de habilidades para el desarrollo de carrera profesional y la búsqueda de empleo, resaltando el valor de los aportes desde la Sociología y la Psicología para ampliar las oportunidades laborales en el ámbito agropecuario.

En Ecuador, el Informe de Seguimiento a Graduados de la Universidad Agraria del Ecuador (2022) proporciona un referente clave para comprender la relación entre la formación universitaria de Economía Agrícola y las oportunidades laborales en el sector, con hallazgos que destacan la importancia de evaluar la correspondencia entre el perfil de egreso y las exigencias del mercado, así como la necesidad de actualizar frecuentemente contenidos académicos para mejorar la empleabilidad de los graduados. Este estudio ejemplifica la pertinencia de que las facultades se interesen por investigar la posible falta de habilidades para la búsqueda de empleo de los profesionales en Economía Agrícola.

A nivel internacional, la investigación sobre la empleabilidad de graduados en agronegocios es limitada, especialmente en regiones como América del Norte y Europa Central, donde no se han identificado estudios específicos sobre el tema. Sin embargo, el estudio de Bodescu et al. (2024) en Rumania, diagnostica empíricamente las competencias clave para la inserción laboral y el emprendimiento en el sector agroalimentario; donde destaca la necesidad de fortalecer la aplicación práctica de conocimientos, el manejo de nuevas tecnologías y la toma de decisiones estratégicas, señalando que la brecha entre los aprendizajes universitarios y las necesidades del mercado sigue siendo un desafío. Para abordar esta situación, los autores recomiendan impulsar alianzas público-privadas, promover el aprendizaje autodidacta y orientar la formación hacia un enfoque más pragmático; lo que refuerza la importancia de investigar las necesidades de capacitación de los egresados en economía agrícola y agronegocios, asegurando que su perfil profesional se alinee con las exigencias del mercado agroalimentario global.

A nivel internacional, Schuh et al. (2019) y la Food and Agriculture Organization (2021) analizan el impacto de la modernización y mecanización en el mercado agroindustrial, destacando que estos avances han reducido la demanda de empleo agrícola no profesional. Sin embargo, identifican que la falta de acceso a financiamiento y tecnología sigue siendo un obstáculo para la creación de oportunidades laborales dirigidas a profesionales recién egresados. Ante este panorama, enfatizan la necesidad de fortalecer la formación en competencias tecnológicas, gestión agroempresarial y adaptación al cambio estructural, asegurando que las personas graduadas obtengan y perciban la capacidad para integrarse a un sector en constante transformación y alineado con las exigencias del mercado global.

Como cierre de esta revisión de antecedentes, resulta relevante abordar lo planteado por Soto y Flores (2018) desde la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA) de Chile, quienes proyectan las perspectivas del mercado laboral agrícola mundial hacia 2030. Su estudio enfatiza la necesidad de que la formación universitaria no solo garantice la adquisición de conocimientos, sino que también certifique competencias técnicas, tecnológicas y laborales esenciales para la competitividad en un sector agroindustrial cada vez más exigente. Asimismo, destacan la importancia de la formación continua y la articulación entre la educación superior y el sector productivo como mecanismos clave para mejorar la empleabilidad de los egresados. Estos hallazgos se vinculan con la pertinencia de investigar las necesidades de formación y empleabilidad de los graduados en economía agrícola y agronegocios, resaltando la necesidad de proyectar estrategias a largo plazo con datos actualizados sobre necesidades de capacitación en carrera profesional.

### **III.II Marco conceptual**

En el sector agroindustrial, la inserción laboral de los egresados de Economía Agrícola y Agronegocios debe analizarse desde una perspectiva epistemológica multidimensional, considerando la interacción entre la evolución del mercado, las exigencias de los empleadores y la capacidad de los profesionales para diferenciarse en un entorno competitivo empleando su formación universitaria para su ventaja. El desarrollo de carrera profesional, la formación continua y la empleabilidad son ejes clave para mejorar las posibilidades de inserción laboral en las personas graduadas, pero la inserción laboral no depende solo de competencias técnicas, sino también de la percepción del mercado, que influye en la confianza, la toma de decisiones y la persistencia en la búsqueda de empleo (Van der Heijden et al., 2016). A partir de la psicología organizacional, la administración del recurso humano y las ciencias de la educación, se han identificado factores vinculados directamente con la capacidad

de adaptación y la permanencia en el puesto de trabajo, los cuales se conceptualizarán en los siguientes párrafos.

En primera instancia, el desarrollo de **carrera profesional** hace referencia al conjunto de estrategias individuales que permiten a una persona proyectar, planificar y gestionar su trayectoria laboral a lo largo del tiempo; muchas veces apoyado en procesos de acompañamiento como la rotación temporal de puestos, el *mentoring*, el *coaching* y los planes de sucesión profesional de las empresas (Núñez-Cacho et al., 2012). En el contexto del sector agroindustrial, este proceso es particularmente desafiante debido a la constante transformación tecnológica del mercado y a la necesidad de adaptación a regulaciones cambiantes y modelos de negocio dinámicos y disruptivos; por lo que el desarrollo de carrera profesional deberá estructurarse en etapas que van desde la exploración de intereses y nichos de mercado iniciales, hasta el establecimiento de procesos de autocuidado que permitan adaptarse a determinados roles profesionales conforme estos cambian; mediante la educación continua, alimentar redes de contactos, colaboración en eventos académicos y el desarrollo de habilidades para el liderazgo (Guzmán-Hernández et al., 2016).

Para las personas profesionales en EAA, se identifica que las herramientas clave en el desarrollo de carrera profesional incluyen la especialización en mercados específicos, la educación continua en gerencia agroempresarial y el fortalecimiento de habilidades de negociación y liderazgo (Doligez y Rousseau, 2021). La propuesta teórica de la “carrera proteica” se enfoca en la importancia de la autonomía y la capacidad de aprendizaje continuo para adaptarse a los cambios en el mercado laboral, siendo que las empresas ya no asumen el rol activo en establecerle objetivos de carrera a las personas profesionales, por lo que la resiliencia y la motivación deben ser las capacidades psicológicas individuales que se estimulen desde el inicio en estos procesos, dado que facilitan el desarrollo de carrera profesional, como se observa en la Tabla 1 (Alvarado-Pérez, 2008).

**Tabla 1.** Comparación de las características entre el desarrollo de carrera profesional tradicional con la carrera proteica

Aspecto	Carrera profesional tradicional	Carrera proteica
Responsable	A cargo de la empresa	A cargo de cada profesional
Valores vinculados	Seguridad y Estabilidad	Autonomía y desarrollo
Nivel de crecimiento	Depende proyecciones internas	Alto, dinámico y voluntario

Aspecto	Carrera profesional tradicional	Carrera proteica
Criterio de éxito	Promoción interna salarial	Bienestar psicológico y autorrealización
Actitudes necesarias	Compromiso con organización	Pasión y compromiso profesional
Competencias clave	Según necesidades organizacionales	Según experiencias y aspiraciones
Alcances de la carrera	Limitada a la empresa	Múltiples empresas
Identidad profesional	Dependiente de organización	Independiente del puesto actual
Tipo de empleo	Estable y comprometido	Diverso y flexible

*Nota.* Adaptado con datos de Alvarado-Pérez (2008).

Siendo que en el anterior concepto se mencionan aspectos de educación vinculados con el desarrollo de carrera profesional, es importante conceptualizar la **formación continua**, que se refiere a la adquisición sostenida de conocimientos y competencias constantes a lo largo de la carrera profesional, como es un proceso permanente que trasciende la academia y se desarrolla en diversos contextos, incluyendo el propio ámbito laboral, permitiendo la actualización constante de conocimientos y competencias (Campos-Rudín, 2017). Según el autor previamente citado, el objetivo de la formación continua es mejorar la empleabilidad y el desempeño profesional mediante la capacitación a lo largo de la vida, especialmente en sectores dinámicos como el agroindustrial, donde resulta clave para garantizar la idoneidad profesional y atender las demandas del mercado, además de facilitar la democratización del conocimiento al llegar a poblaciones fuera del ámbito universitario y promover su desarrollo.

Existen perspectivas teóricas que permiten comprender la formación continua en el sector agroindustrial; como el modelo de aprendizaje vivencial agropecuario que sostiene una visión humanista donde el conocimiento se construye de manera grupal a partir de la práctica y la reflexión posterior sobre la experiencia junto a colegas, por lo que se requiere un involucramiento comprometido de parte de cada estudiante al asumir determinadas responsabilidades de manera progresiva durante el proceso de educación formal (Carreño-González, 2023).

Por otro lado, enfoques como la andragogía enfatizan la importancia de la autogestión en el aprendizaje adulto, destacando que las personas profesionales deben asumir un rol activo y autodidacta en la planificación de sus necesidades educativas individuales, algo que se debe promover e instaurar a nivel de educación formal y grupal según las afinidades académicas individuales, de

manera tal que las personas no sean dependientes de un docente toda su carrera profesional y puedan conocer otro tipo de recursos como la autodidáctica y las asesorías individuales (Gascón-González, 2024). Desde un enfoque más pragmático, Guzmán-Enriquez y Gallardo-Córdoba (2022) proponen que la formación continua debe estar alineada con las necesidades del mercado y las oportunidades de crecimiento profesional, dado que el aprendizaje educativo se ve cristalizado hasta que se aplica ocupacionalmente, por lo que las autoras critican que muchos programas de formación continua carecen de impacto real en la empleabilidad porque no están diseñados para responder a las demandas específicas del entorno laboral, dada la ausencia de diagnósticos relacionados. En el caso de los economistas agrícolas, en Latinoamérica se ha diagnosticado que la falta de formación en áreas emergentes como la digitalización de agronegocios y el comercio internacional podría estar limitando su competitividad ante otras profesionales (Carrasco-Pérez et al., 2022).

Con respecto al concepto de **empleabilidad**, en un inicio se entendía como el mérito y la capacidad individual de acceder a un empleo estable, generalmente relacionado con la formación y experiencia de la persona, con el fin de crecer salarialmente. Sin embargo, actualmente se reconoce que la empleabilidad es un fenómeno más complejo, influenciado no solo por las competencias técnicas, sino también por habilidades individuales, redes de contacto y factores socioeconómicos estructurales que pueden facilitar o limitar las oportunidades laborales; por lo que se entiende que la inserción y permanencia en el mercado no dependen únicamente del esfuerzo individual, sino también de las condiciones del entorno, las políticas públicas y la evolución de los sectores productivos (Suárez-Lantarón, 2016).

En el sector agroindustrial, la especialización en áreas clave como la gestión de cadenas de suministro, la sostenibilidad y la innovación tecnológica se ha vuelto crucial en un contexto donde la automatización y la digitalización están conquistando los modelos de producción; pues según la FAO (2021), la modernización del sector agroindustrial ha reducido la demanda de empleo en tareas manuales tradicionales, pero ha generado oportunidades de empleabilidad en ámbitos como el análisis de datos, logística para la trazabilidad de productos y el comercio global de insumos agrícolas. No obstante, el estudio de Bodescu et al. (2024) ejemplifica como la falta de acceso a formación continua y el desconocimiento de tendencias emergentes limitan las oportunidades laborales de los profesionales del sector, especialmente de aquellos que han concluido su educación formal sin contar con un empleo estable que les permita actualizar sus competencias. De acuerdo con Bodescu et al. (2024), la empleabilidad en la agroindustria no solo depende de la preparación técnica, sino de la capacidad de adaptación a un entorno dinámico y de la existencia de políticas públicas y estrategias

formativas que faciliten la actualización profesional y la integración efectiva en el mercado laboral.

Finalmente, la forma de comprender cómo se manifiestan los anteriores procesos vinculados con la empleabilidad en una determinada población es indagando la percepción del mercado laboral; que se refiere a la manera en que los individuos interpretan la accesibilidad, estabilidad y competitividad del entorno laboral en su disciplina con base en su experiencia y otras fuentes de información.

Finalmente, la comprensión de cómo se manifiestan los procesos vinculados con la empleabilidad en una población específica; requiere analizar la **percepción del mercado laboral**, la cual es entendida como la manera en que los individuos interpretan la accesibilidad, estabilidad y competitividad del entorno ocupacional en su disciplina. Esta percepción no solo se basa en la experiencia personal, sino también es informada por el acceso a indicadores como tasas de empleo, condiciones salariales de colegas y oportunidades de crecimiento profesional disponibles (Ackerman y Cortelezzi, 2014).

Esta percepción influye directamente en la confianza que demuestran las personas egresadas cuando aplican a distintas vacantes, la persistencia que muestran durante los procesos de selección y las estrategias que adoptan para insertarse en el mercado según sus aspiraciones de carrera profesional pero también sus expectativas salariales (Ackerman y Cortelezzi, 2014). Con base en esta conceptualización, se identifica que, en el caso de la percepción del mercado laboral en el sector agroindustrial, no solo se basaría la disponibilidad de empleo; sino que también condiciona las estrategias y expectativas de las personas profesionales en su búsqueda de oportunidades.

Desde la perspectiva de la psicología organizacional, diversas variables psicológicas influyen en la manera en que las personas profesionales perciben y enfrentan los desafíos del mercado laboral, destacando la **autoeficacia laboral**, entendida como la percepción de la propia capacidad para desempeñar distintas tareas profesionales y afrontar las exigencias del entorno de trabajo, influye directamente en la confianza con la que los individuos buscan empleo y se adaptan a nuevos roles (Suriá-Martínez, 2022). Además, la **resiliencia vocacional** se refiere a la tolerancia de un profesional para mantener su desarrollo y desempeño en el tiempo, incluso cuando enfrenta tareas de creciente complejidad o cambios en el entorno laboral, lo que le permite ajustarse a nuevas demandas sin comprometer su bienestar psicológico (Hernández-Fernaud et al., 2011). Finalmente, la **expectativa de crecimiento** se relaciona con la esperanza de que la acumulación de experiencia laboral se traduce en mejores condiciones de trabajo, mayores oportunidades de ascenso y una progresión profesional sostenida, lo que impacta la motivación y la disposición de las personas recién graduadas a aceptar determinadas oportunidades laborales (Suriá-Martínez, 2022).

Se ha demostrado empíricamente que una percepción negativa del mercado laboral puede generar actitudes de evitación en la búsqueda de empleo, afectando la concentración y disminuyendo la percepción de autoeficacia, lo que se traduce en respuestas de estrés y desmotivación, especialmente en quienes se encuentran en las etapas iniciales de su carrera profesional (Donawa-Torres, 2018). Asimismo, según Sallard-Barraza et al. (2023), la incertidumbre respecto a las oportunidades laborales es un factor determinante en la forma en que las personas estudiantes de educación superior construyen sus expectativas sobre el futuro profesional, siendo frecuente que perciban el mercado como inestable y precario; lo que impacta su disposición a invertir esfuerzo en la búsqueda de empleo. La situación descrita anteriormente genera incertidumbre que no solo se vincula con los índices de desempleo, sino que también puede llevar a algunas personas profesionales en EAA a migrar hacia sectores no relacionados con la agroindustria ante la idea de que su profesión ofrece pocas oportunidades o no responde a sus expectativas de crecimiento (Cerrato-Reyes et al., 2017). Para diagnosticar mejor estas dinámicas desde una perspectiva cuantitativa, la percepción del mercado laboral suele analizarse a través de indicadores como la cantidad de procesos y el tiempo que tardan los egresados en conseguir su primer empleo, el grado de satisfacción con las oportunidades laborales disponibles y la posibilidad de crecimiento percibida, elementos que, según Sallard Barraza et al. (2023), están estrechamente relacionados con el sentido del trabajo y la valoración subjetiva de la empleabilidad por parte de las personas con pocos años de estar laborando.

#### **IV. Metodología**

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas para obtener una visión integral sobre las necesidades de capacitación y la percepción de la inserción laboral en las personas graduadas en Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica en la muestra y el periodo establecido. Mediante un enfoque cuantitativo, se identificó tendencias en la demanda de formación continua, áreas de mayor interés y percepciones sobre la preparación para la búsqueda de empleo, así como otros factores sobre la perspectiva y experiencia que tienen las personas participantes en el mercado laboral. Por otro lado, el enfoque cualitativo permitió profundizar en las experiencias subjetivas de las personas participantes, motivaciones y esfuerzos en cuanto al desarrollo de carrera profesional en el contexto actual, así como las posibles barreras percibidas para ingresar o crecer en el ámbito laboral, y cómo estos aspectos interactuaron entre sí (Hernández-Sampieri et al., 2014).

La presente propuesta de investigación aplicada se enmarcó en un alcance descriptivo y en algunas variables fue exploratorio (Hernández-Sampieri et al., 2014); ya que se caracterizó las necesidades de capacitación, formación continua y estrategias de desarrollo de carrera profesional en personas graduadas de la carrera de Economía Agrícola y Agronegocios, pero también se generó un acercamiento inicial a documentar la experiencia y perspectivas sobre el mercado laboral agroempresarial actual en la muestra recopilada.

Además, se planteó un diseño no experimental de corte transversal, dado que no se manipuló ninguna variable ni se aplicó tratamiento alguno a la muestra, y los datos descriptivos fueron recolectados en un solo momento, para capturar la realidad actual para los graduados del periodo 2019 a 2024. Este diseño fue útil para recopilar información sobre experiencias y percepciones en el tiempo determinado, sin la necesidad de realizar un seguimiento longitudinal (Stewart, 2024). Se utilizó un enfoque metodológico propio de la Teoría Fundamentada aplicada a procesos ocupacionales para un primer acercamiento al fenómeno estudiado; según Cuñat-Giménez (2006), Hernández-Sampieri et al. (2014) y Llanes-Ordóñez et al. (2017).

##### **IV.I Población y proceso de muestreo**

La población objetivo de la presente investigación aplicada fue las personas graduadas del Bachillerato en Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica en el periodo 2019-2024, para un total de 237 personas según datos del sitio web Consulta de Títulos de la Universidad de Costa Rica. Dado que no se tuvo acceso a algún registro centralizado con los datos

de contacto para las personas egresadas en dicho periodo y por ende el acceso a la población total fue limitado; la selección de la muestra se llevó a cabo mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando la técnica de bola de nieve, sin estimar tamaño de muestra.

Este método permitió identificar participantes a través de referencias y recomendaciones entre colegas, facilitando la expansión progresiva del número de encuestados, lo que a la vez implica un mayor tiempo de aplicación del instrumento por utilizar dado este tipo de muestreo, según Hernández-Sampieri et al. (2014).

Los criterios de inclusión para el muestreo fueron: a) contar con el grado mínimo de Bachillerato en Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica y además b) haberse graduado de dicho grado en el periodo de 2019 a 2024.

Para estimular la participación, en primera instancia se aprovecharon bases de datos y redes de contacto del proyecto AgroTalento de Asesoría en Carrera Profesional, remitiendo dos correos electrónicos dirigidos a 325 personas profesionales del sector agroempresarial con distintas profesiones, en donde se les solicitó completar el formulario en caso de cumplir con los criterios de inclusión; o en caso contrario, compartir el enlace al formulario con personas conocidas. Además, como estrategia para incentivar la participación, se divulgó una imagen informando de la encuesta en la cuenta personal del investigador en la red social LinkedIn® solicitando la colaboración para completar la encuesta y además solicitando compartirlo a las redes respectivas. Finalmente, también se compartió la imagen promocionando el cuestionario en la cuenta de la EEAA en la red social Facebook®.

En este caso, no se utilizó una fórmula de cálculo muestral, ya que la estrategia de selección no responde a criterios de aleatorización, dada la imposibilidad que se tuvo para acceder a listas de contacto de las personas graduadas en los periodos indicados. Sin embargo, se buscó alcanzar el mayor número posible de participantes tomando en cuenta lo que se plantea a nivel teórico según la metodología de Teoría Fundamentada (Cuñat-Giménez, 2006), que se utilizará en la segunda etapa del muestreo para el primer objetivo específico.

Para las dos entrevistas semiestructuradas realizadas con el fin de profundizar en los hallazgos cualitativos del cuestionario, estas fueron realizadas a dos personas graduadas del Bachillerato de Economía Agrícola en el rango de años de la muestra (2019-2024). El contacto con las personas por entrevistar se realizó mediante la cuenta personal del investigador en la red social LinkedIn®, donde se encontró dos personas interesadas en participar; un hombre de 27 años graduado en el año 2024 y

en estado de subempleo, así como una mujer de 29 años graduada en 2022 en estado de empleo formal a tiempo parcial.

#### IV.II Proceso metodológico

A continuación, en la Tabla 2 se detalla el proceso metodológico que fue empleado para responder a cada objetivo específico propuesto según las técnicas seleccionadas.

**Tabla 2.** Técnicas utilizadas para alcanzar cada objetivo específico de la investigación aplicada

Objetivo específico	Enfoque	Técnicas
<p>Recopilar las necesidades de capacitación en desarrollo de carrera profesional, formación continua, empleabilidad y percepción del mercado laboral en personas graduadas de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica durante el periodo 2019-2024 mediante una encuesta virtual de enfoque mixto y entrevistas semiestructuradas según la Teoría Fundamentada.</p>	Mixto	<p><b>Paso 1:</b> Aplicación de una encuesta digital (anexo 1) mediante un formulario elaborado en Microsoft Forms®. El muestreo fue no probabilístico, utilizando la técnica de bola de nieve, divulgando el instrumento mediante correo electrónico y redes sociales digitales. El instrumento estuvo habilitado desde el 04 de agosto hasta el 01 de setiembre de 2025 para un total de 29 días.</p>
	Cualitativo	<p><b>Paso 2:</b> codificación abierta inicial de las respuestas cualitativas recopiladas en el cuestionario, se realizó en fecha 21 de agosto de 2025 dado que en la Teoría Fundamentada se analizan los resultados en tiempo real sin haber terminado la recolección, con el fin de alimentar otras etapas de recolección como las entrevistas (Hernández-Sampieri et al., 2014).</p>
	Cualitativo	<p><b>Paso 3:</b> Con base en esta codificación, y las necesidades de profundización mediante muestreo teórico, se elaboró una primera guía de entrevista semiestructurada (anexo 2), la cual se utilizó para</p>

Objetivo específico	Enfoque	Técnicas
		realizar una entrevista virtual de 45 minutos de duración en fecha 25 de agosto de 2025.
	Cualitativo	<b>Paso 4:</b> Con base en la codificación abierta de la primera entrevista, se elaboró una segunda guía de entrevista (anexo 3) la cual fue utilizada para una segunda entrevista virtual realizada el 02 de setiembre de 2025, donde ya se identifica que se alcanzó la saturación teórica siendo que la codificación no reveló nuevas categorías ni ideas originales, por lo que aquí se detuvo el muestreo teórico y no se realizan más entrevistas, según Llanes-Ordóñez et al. (2017).
Evaluar las necesidades de capacitación, clasificándolas por categorías, temáticas y palabras clave mediante el uso de análisis estadísticos y técnicas de visualización de datos cualitativos.	Cuantitativo	<b>Paso 5:</b> Aplicación de técnicas estadísticas descriptivas para identificación y visualización frecuencias de conceptos clave en las respuestas cuantitativas.
	Cualitativo	<b>Paso 6:</b> Análisis de contenido cualitativo utilizando categorización temática y procesamiento inductivo según frecuencias semánticas de la etapa 2 de codificación inicial, donde se realizó codificación axial por términos clave (formación continua, carrera profesional y empleabilidad) para el total de respuestas del cuestionario, así como de las dos entrevistas.
	mixto	<b>Paso 7:</b> Se utilizó técnicas de visualización de datos cualitativos para representar los hallazgos de forma clara y comprensible en interacción con los hallazgos estadísticos descriptivos.

Objetivo específico	Enfoque	Técnicas
Determinar acciones estratégicas de capacitación y apoyo a la empleabilidad de las personas graduadas de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica, orientadas a inserción y desempeño en el mercado.	Cualitativo	<b>Paso 8:</b> Se planteó una serie de estrategias formativas concisas y alineadas con las necesidades detectadas, con el fin de tener una claridad cualitativa sensible a la percepción de la realidad propia de la muestra. Se alimentó este proceso con una revisión de literatura pertinente actual para generar nuevos conceptos.

#### IV.III Instrumentos para recolección de información

##### IV.III.I Elaboración de encuesta

El formulario elaborado se tituló “Necesidades de capacitación para la búsqueda de empleo – Escuela de Economía Agrícola UCR” y se diseñó en Microsoft Forms<sup>®</sup> como una estrategia de recolección de información de tipo encuesta digital con preguntas cerradas para análisis cuantitativo y abiertas para documentar experiencias y percepciones que permitieran un análisis y profundización de Teoría Fundamentada (ver Anexo 1). Se aplicó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia tipo bola de nieve y estuvo habilitado del 04 de agosto al 01 de setiembre de 2025 (29 días naturales). La introducción del cuestionario explicitó el propósito diagnóstico mencionando las temáticas centrales por encuestar y según los datos de la plataforma utilizada, el tiempo promedio para completar el cuestionario fue de 16 minutos. En cuanto al contenido de los ítems, el formulario completo se encuentra visible en el anexo 1, donde se incluyeron preguntas que hacían referencia a la situación e historial laboral, autoevaluación de capacidades para desarrollar carrera profesional y participar en procesos de reclutamiento, identificación de brechas de competencias y preferencias de capacitación; así como percepciones del perfil de Economía Agrícola en el mercado laboral actual.

Los ítems se construyeron de forma específica para la población y según los objetivos del presente trabajo de investigación, pero tomando insumos de las siguientes fuentes teóricas y empíricas:

a) Teoría psicológica sobre la carrera proteica, que fue definido en el marco conceptual del presente trabajo y fue utilizado para elaborar preguntas sobre dirección de carrera profesional, autoeficacia,

adaptación y gestión proactiva de un perfil profesional diferenciado (Hall et al., 2018; Wiernik y Kostal, 2019).

b) Formación en búsqueda de empleo, relacionado con las habilidades y características psicosociales que influyen en las probabilidades de obtener empleo; para la elaboración de ítems sobre estrategias de búsqueda, ideas acerca del *networking* y manejo individual en el proceso (Liu et al., 2014).

c) Procesos de empleabilidad y reclutamiento, para ítems sobre la percepción y necesidad de formación en las etapas clave del proceso de reclutamiento (Sánchez-Arias, 2018).

d) Preguntas realizadas en los diagnósticos del OLAP del CONARE (2022), sobre inserción laboral, competencias valoradas por empleadores y condiciones de empleo de las personas profesionales graduadas de universidades públicas en Costa Rica.

e) Para plantear los ítems sobre educación continua, se tomó como base el trabajo final de graduación de Paniagua-Lemaitre (2025), que diagnosticó necesidades y propuso estrategias de capacitación en la EEAA dirigidas a personas graduadas, estudiantes y docentes.

#### **IV.III.II Entrevistas semiestructuradas**

Las entrevistas semiestructuradas se diseñaron bajo el enfoque metodológico de la Teoría Fundamentada, que le da prioridad a la aparición más inductiva de categorías teóricas a partir de los datos que fueron recopilados en el primer acercamiento a la población mediante la encuesta aplicada. Dado el proceder de la GT de manera iterativa y comparativa (Charmaz, 2006), luego de que se realizó la codificación abierta de los datos de la encuesta (el proceso seguido se detalla en el siguiente apartado de análisis de datos), se procedió con el diseño de las preguntas de entrevista bajo el principio de sensibilidad teórica, de manera que cada pregunta tuvo su origen en los datos ya recolectados y no de supuestos ni hipótesis. Las entrevistas tuvieron un carácter semiestructurado, siendo que se originaron en la codificación mencionada, pero a su vez mantuvieron flexibilidad para permitir la exploración de temas emergentes durante la interacción con las personas entrevistadas (ver anexos 2 y 3).

#### **IV.IV Operacionalización de las variables**

**Tabla 3.** Operacionalización de variables, indicadores y fuentes de información para cada objetivo específico del proyecto

<b>Objetivo específico</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Fuente de información</b>
<p>Recopilar las necesidades de capacitación en desarrollo de carrera profesional, formación continua, empleabilidad y percepción del mercado laboral en personas graduadas de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica durante el periodo 2019-2024 mediante una encuesta virtual de enfoque mixto y entrevistas semiestructuradas según la Teoría Fundamentada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Habilidades necesarias para el desarrollo de carrera profesional.</li> <li>-Interés en formación continua.</li> <li>-Experiencia con la empleabilidad.</li> <li>-Percepción del mercado laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Áreas en las que las personas encuestadas afirman necesitar capacitación para desarrollar su carrera profesional.</li> <li>-Temas más recurrentes de interés para formación continua.</li> <li>-Satisfacción con la formación universitaria.</li> <li>-Autoevaluación de su desempeño en búsqueda de empleo.</li> <li>-Indicadores de empleabilidad.</li> <li>-Apreciaciones sobre el estado actual del mercado laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Encuesta digital con preguntas abiertas y cerradas.</li> <li>-Dos entrevistas semiestructuradas.</li> </ul>
<p>Evaluar las necesidades de capacitación, clasificándolas por categorías, temáticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Categorías y temáticas jerarquizadas para todas las necesidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Jerarquía de categorías y temáticas según características de respuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Datos recopilados en la etapa anterior analizados estadísticamente mediante software</li> </ul>

<b>Objetivo específico</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Fuente de información</b>
y palabras clave mediante el uso de análisis estadísticos y técnicas de visualización de datos cualitativos.	de capacitación. -Palabras clave asociadas con carrera profesional, con formación continua, empleabilidad y con percepción de mercado laboral.	-Listado comprensivo de palabras clave y su vinculación integral con la búsqueda de empleo en la muestra.	Jamovi (The Jamovi Project, 2023) y XLSTAT (Microsoft Corporation, 2025). - Análisis cualitativo por categorización temática y procesamiento inductivo de teoría fundamentada con codificación axial mediante software ATLAS.ti Scientific Software Development (2023).
Determinar acciones estratégicas de capacitación y apoyo a la empleabilidad de las personas graduadas de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Economía Agrícola y Agronegocios de la	-Estrategias de capacitación. -Acciones de apoyo a la empleabilidad. -Promoción de mejoras en el desempeño laboral.	-Listado de estrategias de capacitación propuestas según necesidades identificadas. -Procesos concretos definidos para apoyar la empleabilidad. -Acciones para promover un mejor desempeño y	-Revisión de literatura que complemente el análisis de datos anterior.

Objetivo específico	Variables	Indicadores	Fuente de información
Universidad de Costa Rica, orientadas a inserción y desempeño en el mercado laboral.		sostenimiento laboral.	

#### IV.V Análisis de datos

##### IV.V.I Datos cuantitativos

Una vez exportados los datos del formulario de encuesta utilizado mediante Microsoft Forms<sup>®</sup>, se realizó un proceso inicial de depuración de la base de datos donde se eliminaron registros con respuestas incompletas y se excluyeron ítems cualitativos, conservando únicamente los ítems cuantitativos por describir.

Se realizaron algunos ajustes de codificación de respuestas para efectos de visualización descriptiva de los datos, pues se agruparon algunas categorías con baja frecuencia de respuesta para facilitar la visualización de los hallazgos principales; donde el año de graduación se consolidó en dos rangos (2019–2022 y 2023–2024) y la variable de ingresos se recodificó en tres intervalos (“menos de 500 mil”, “entre 500 mil y menos de 1 millón” y “de 1 millón en adelante”).

El análisis exploratorio y descriptivo se ejecutó con la herramienta XLSTAT<sup>®</sup> integrado en Microsoft Excel<sup>®</sup> (mediante licencia estudiantil de Office 365<sup>®</sup> UCR), calculando medidas de tendencia central y dispersión para la variable de edad y en el resto de las variables se realizaron distribuciones de frecuencia. Las representaciones de los datos incluyeron diagramas de barras en diversos formatos, así como tablas, elaborados en la herramienta mencionada.

##### IV.V.II Datos cualitativos

Cada una de las respuestas cualitativas registradas durante la encuesta y las respuestas a cada pregunta durante las dos entrevistas, fueron codificadas inicialmente de forma abierta (proceso de identificación y etiquetado mediante distintos códigos emergentes al analizar semánticamente los extractos) utilizando el Software ATLAS.ti<sup>®</sup> donde la primera ronda de generación de códigos y

etiquetado se hizo de forma automática con la función exploratoria del software asistida mediante inteligencia artificial, esto con el fin de facilitar y acelerar la codificación inicial.

Seguidamente y de forma manual, se realizó revisión de toda la codificación automática y conforme se iba analizando el contenido del texto, se iban modificando o reasignando códigos; donde algunos se repetían de manera frecuente dado el análisis semántico de cada extracto, y otros que resultaron únicos para ciertos temas mencionados esporádicamente. Las respuestas más extensas y complejas implicaron el etiquetado mediante muchos códigos, mientras que las entradas escuetas, menos cantidad de códigos asociados.

Por ejemplo, se puede ver la respuesta obtenida en la primera entrevista realizada, donde al consultarse a la persona sobre “¿Usted siente que su profesión es única o que es una mezcla de varias disciplinas?”, se obtuvo una respuesta extensa que fue codificada mediante 14 códigos, con al menos 1 código por cada una de las 4 categorías generales. Se presenta dicha respuesta transcrita a continuación:

*“Es totalmente una mezcla de varias disciplinas, un poco de zootecnia, agro, economía, tecnólogos, pero realmente no hay una especialidad en la que se destaquen, más bien luego tienen que buscar especializarse para conseguir oportunidades. Se mueven a otros sectores y no necesariamente el sector agro. En la carrera le hablan mucho de querer irse a zonas rurales, pero es difícil que le den la oportunidad porque no sabe cómo comunicarlo en el CV que tiene disponibilidad a desplazarse o en los roles específicos que se piden. La parte agrícola hace que no los tomen en cuenta en trabajos de oficina como bancos” (Participante 1).*

Los códigos 14 que fueron asignados a dicha respuesta se enumeran de la siguiente forma:

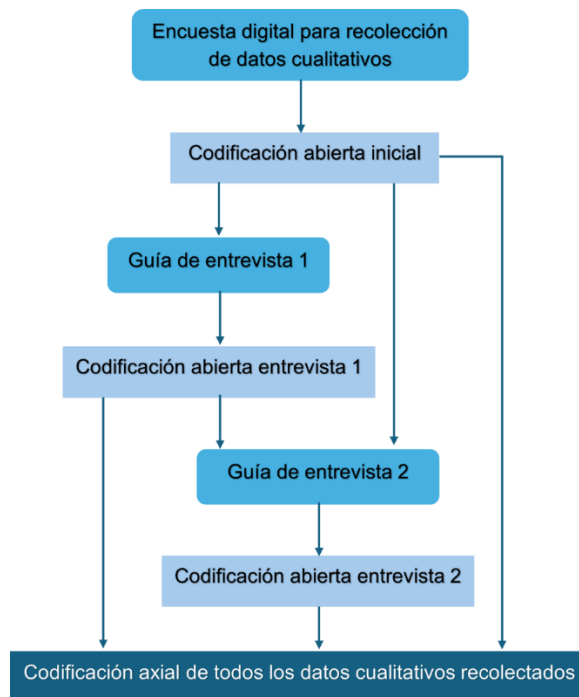
- Carrera profesional: especialización (1), falta de valoración (2), mejora de perfil (3), oportunidades (4) y plan de carrera profesional (5).
- Formación continua: formación técnica (6), interés (7), multidisciplinariedad (8), generalista (9).
- Percepción del mercado laboral: diferenciación (10), mercado laboral exigente (11), percepción negativa de la profesión (12).
- Empleabilidad: dificultad inicial (13) y subempleo (14).

En el presente apartado de análisis de datos cualitativos también es importante recordar el carácter iterativo del proceso metodológico ya descrito, dado que la codificación abierta y la recolección de datos cualitativos no fueron etapas secuenciales, sino fases donde la recolección y codificación de

información se retroalimentaron mutuamente (ver Figura 4); pues se realizó una primera codificación abierta de la encuesta, la que había orientado el diseño de la guía para la primera entrevista, la cual generó nuevos datos que también fueron codificados para la elaboración de la guía de la segunda entrevista.

Finalmente, el proceso de análisis cualitativo se estructuró mediante una secuencia de codificación progresiva (representado esquemáticamente en la Figura 5 a continuación) el cual comenzó con la codificación abierta automática que realiza el software ATLAS.ti<sup>®</sup> asistida por inteligencia artificial generativa enfocada en asistir procesos extensos de codificación cualitativa (ATLAS.ti Scientific Software Development, 2023). Esta codificación tuvo un enfoque semántico, por lo que no se limitó a una lectura literal, sino que asignó una serie de códigos discretos que representaban en amplitud a los extractos textuales recopilados. Se aplicó esta codificación primero a los resultados de la encuesta, luego a la entrevista 1 y finalmente a la entrevista 2, siguiendo el proceso de muestreo teórico y codificación descrito en la Figura 4.

**Figura 4.** Flujo metodológico para el análisis de datos cualitativos y muestreo teórico en Teoría Fundamentada



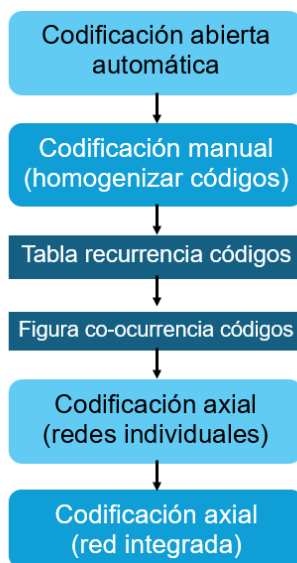
*Nota.* Esta imagen representa el proceso iterativo de la construcción de Teoría Fundamentada, el cual no es lineal por sí mismo, pero fue representado así para facilitar su comprensión.

Una vez que se tuvo la codificación automática de las tres fuentes de muestreo teórico, se procedió con una codificación manual por parte del investigador, en la cual se revisaron todos los códigos asignados por el software a cada uno de los extractos, con el objetivo de ajustar y homogenizar la codificación entre las tres fuentes; lo que permitió a los códigos emergentes en las dos entrevistas ser tomados en cuenta nuevamente para los extractos de la encuesta donde se vieran necesarios por criterio técnico, aunque hayan aparecido luego.

Después, los códigos abiertos se agruparon según su vinculación con cada una de las cuatro categorías temáticas definidas por la investigación (percepción del mercado laboral, formación continua, empleabilidad y carrera profesional), pero tomando en cuenta que estas categorías no constituyeron códigos en sí, sino que funcionaron como grupos para clasificación de los códigos abiertos. A partir de esta agrupación, se generó la Tabla 9 de recurrencia de principales códigos (visible en el apartado de resultados), donde se identificó que los códigos del tema de percepción del mercado laboral fueron muy recurrentes; por lo que se construyó automáticamente un mapa de co-ocurrencia en ATLAS.ti®, el cual permitió visualizar la recurrencia con que los códigos de los otros tres temas co-ocurrían con los del tema principal (visible en la figura 15 del apartado de resultados).

El mencionado mapa se utilizó como base para la codificación axial, la cual se realizó manualmente por el investigador siguiendo criterios técnicos desde la teoría fundamentada, mediante la herramienta de redes en el software mencionado, donde se empleó etiquetas de relación para generar redes visuales que representaron las conexiones entre códigos discretos facilitando la interpretación de estructuras complejas dentro de los datos (ATLAS.ti Scientific Software Development, 2023). La codificación axial se realizó primero por cada eje temático para la organización de los códigos discretos, y finalmente se construyó una red integrada de códigos, en la cual las relaciones internas previamente establecidas entre los códigos de cada eje temático se entrelazaron, para una representación gráfica amplia e integrada de las conexiones entre todos los códigos del estudio.

**Figura 5.** Secuencia de codificación cualitativa y análisis en ATLAS.ti® para codificación axial



*Nota.* Todos los pasos mencionados fueron realizados en el software ATLAS.ti®. Solamente la codificación abierta automática fue asistida por inteligencia artificial.

#### **IV.VI Consideraciones éticas**

En primera instancia, durante la aplicación del cuestionario digital se informó a las personas participantes sobre el objetivo académico del instrumento y se obtuvo su consentimiento implícito al continuar con el llenado de los ítems, dado el carácter anónimo del instrumento no se podía solicitar la firma de un consentimiento informado como tal. También se le hizo saber a las personas participantes que los datos serían utilizados únicamente con fines académicos y presentados de manera agregada, sin posibilidad de identificación individual.

En los pasos de muestreo teórico mediante entrevistas semiestructuradas sí se realizó la firma de un consentimiento informado en el que se explicó el propósito de la investigación aplicada, la voluntariedad de la participación, el derecho a retirarse en cualquier momento y la posibilidad de solicitar la rectificación o eliminación de datos. Se garantizó el anonimato mediante la omisión de información personal durante este muestreo, las notas tomadas in vivo durante las entrevistas fueron almacenadas localmente con acceso exclusivo del investigador; aclarando que no se efectuaron grabaciones ni se emplearon servicios externos para el manejo de datos, sino que, una vez codificada la información, esto se presentó en los resultados de manera no identificable.

## V. Resultados

A partir del análisis de los datos, se identificó las competencias en empleabilidad que las personas participantes consideran esenciales para su inserción y crecimiento profesional, así como las áreas de formación continua que han priorizado o consideran importantes para fortalecer su búsqueda de empleo. Además, se examinó las oportunidades y desafíos que han enfrentado en el desarrollo de su carrera profesional, las estrategias que han utilizado para posicionarse en el sector y los factores que han moldeado su percepción sobre la estabilidad, accesibilidad y competitividad del mercado laboral agroempresarial en Costa Rica.

La muestra recopilada mediante la encuesta fue de 36 personas, quienes tienen una edad promedio de 27,2 años, con una desviación estándar de 2,3 años. Además, una mayoría de estas personas reside en zonas urbanas y trabajan a tiempo completo, con una frecuencia de ingresos brutos individuales principalmente de los 500 mil colones en adelante. Aunque se recopilaron respuestas de personas graduadas del Bachillerato en Economía Agrícola y Agronegocios en el rango de años 2019-2024, más de la mitad de las personas de la muestra se graduaron en los años 2023 y 2024. En la Tabla 4 se visualiza el detalle de los principales datos sociodemográficos mencionados para la muestra.

**Tabla 4.** Detalle de las variables sociodemográficas de la muestra de 36 personas participantes del cuestionario aplicado

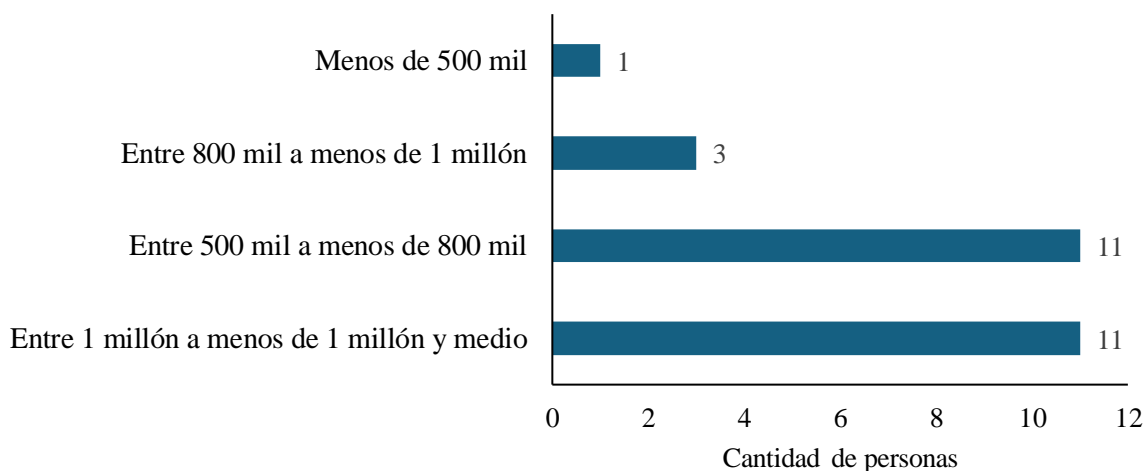
<b>Variable sociodemográfica</b>	<b>Cantidad de personas</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<i>Tipo de zona donde reside</i>		
Urbana	25	69,4
Rural	11	30,6
<i>Año de graduación</i>		
2019-2022	15	41,7
2023-2024	21	58,3
<i>Condición laboral actual</i>		
Trabajo a tiempo completo	26	72,2
Desempleo	8	22,2
Otra <sup>1/</sup>	2	5,6
<i>Ingresos brutos individuales en colones</i>		
Menos de 500 mil	9	25,0
Entre 500 mil a menos de 1 millón	15	41,7
De 1 millón en adelante	12	33,3

1/ engloba una respuesta de “actividad económica propia” y “otro”.

Con respecto a la condición laboral actual agrupada por año de graduación, se visualizaron proporciones homogéneas de empleo y desempleo; pero resaltan las personas graduadas en 2024 (n=8), donde la mitad se encontraba en estado de desempleo y la otra mitad trabajando a tiempo completo. Además, como parte de la primera entrevista realizada, se identificó que la persona participante se graduó en 2024 y aunque reportó haber estado desempleado, realmente se encuentra en una condición de subempleo, laborando en una actividad económica distinta de la profesión y sin contrato ni ingreso fijo.

También resulta valioso ahondar en que para las 26 personas que trabajaron a tiempo completo, se identificó una concentración significativa en dos rangos de ingresos, donde casi 85 % reportaron ingresos entre 500 mil colones a 1 millón y medio de colones. En contraste, únicamente tres personas reportaron ingresos entre 800 mil y menos de 1 millón, mientras que solo una persona percibió menos de 500 mil, visualizándose unos ingresos desiguales al quedar el rango medio como menos frecuente (Figura 6).

**Figura 6.** Frecuencia de rangos de ingresos brutos individuales para las personas que se encontraban trabajando a tiempo completo

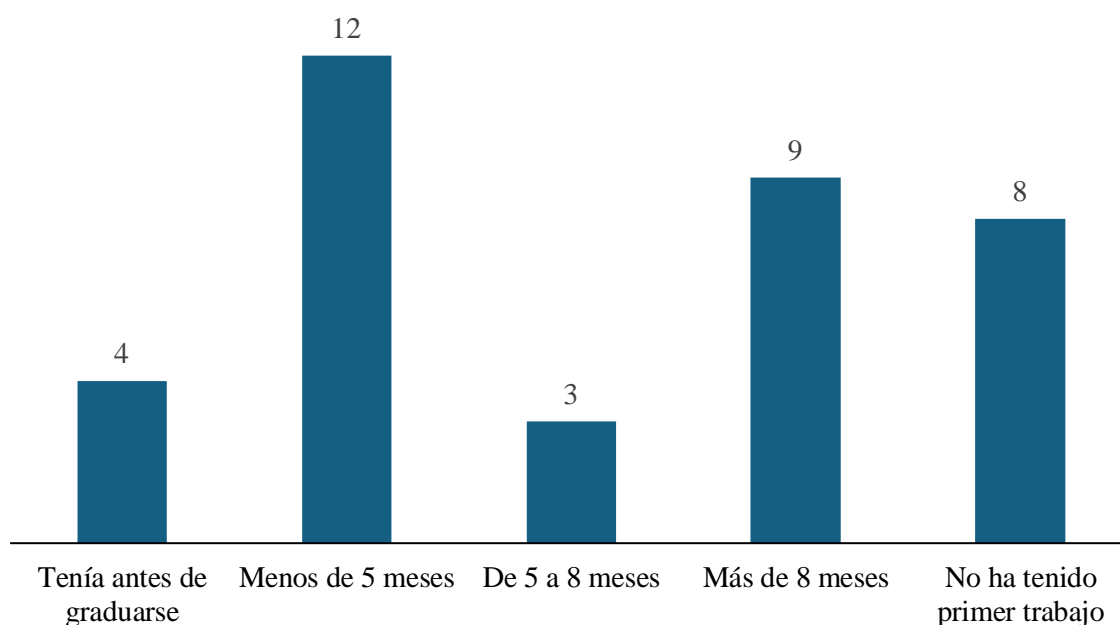


## V.I Empleabilidad

En relación con los hallazgos cuantitativos de la dimensión de empleabilidad, la Figura 7 permite observar distintas trayectorias en el acceso al primer empleo formal en el campo de la Economía Agrícola. Se identifica un grupo reducido de personas que ya se encontraba inserto en el mercado laboral antes de finalizar sus estudios, así como una tendencia predominante de incorporación

relativamente rápida tras la graduación. En contraste, también se evidencian casos en los que el ingreso al empleo tomó un periodo más prolongado. Por otra parte, se reconoce la existencia de personas que, a pesar de haberse graduado en años recientes, aún no han logrado acceder a su primer empleo.

**Figura 7.** Distribución del tiempo que le tomó a las personas encuestadas conseguir su primer trabajo formal ejerciendo como economistas agrícolas



Luego de visualizar el tiempo que tomó a la muestra conseguir el primer trabajo, resultó valioso ahondar en la experiencia individual con las contrataciones, por lo que en la Tabla 5 se detalló la recurrencia con que las postulaciones de las personas encuestadas avanzaron en los procesos de reclutamiento.

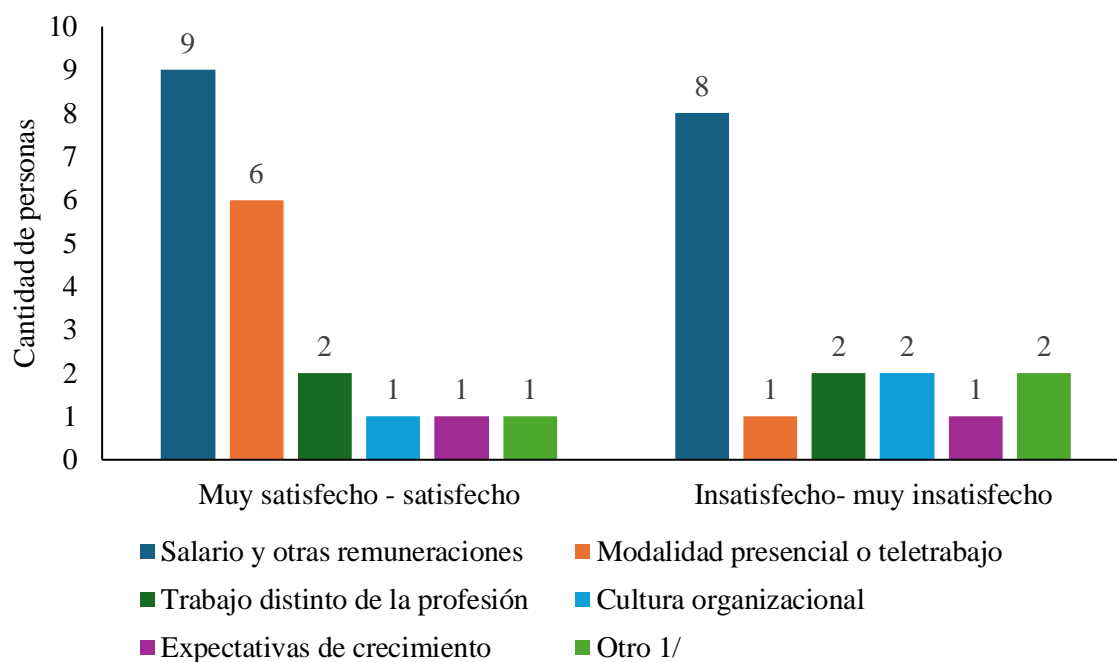
Con respecto a la empleabilidad, también resultó valioso ahondar sobre los principales motivos que están detrás de los niveles de satisfacción laboral, donde el salario y otras remuneraciones figuraron como el componente más recurrente tanto en personas satisfechas como en quienes manifestaron insatisfacción. Tal como se visualiza en la Figura 8, para el grupo que reportó estar satisfecho cobró relevancia adicional la modalidad de trabajo, mientras que entre las personas que refirieron estar insatisfechas aparecieron con menor frecuencia elementos como la cultura organizacional o el desempeño en funciones distintas de la profesión.

**Tabla 5. Distribución** de la frecuencia de niveles de recurrencia en que se le toma en cuenta durante procesos de reclutamiento

Recurrencia en que se le toma en cuenta en procesos de reclutamiento	Cantidad de personas	Porcentaje (%)
Muy seguido	3	8.3
Algunas veces	13	36.1
Casi nunca	16	44.4
Nunca	4	11.1

En los resultados de empleabilidad se vinculó el tiempo de inserción con la frecuencia de avance en reclutamiento, siendo visible cuando la inclusión de las personas durante las candidaturas fue baja, también se prolongaron los tiempos hasta el primer empleo.

**Figura 8.** Distribución de factores que influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral agrupados según nivel de satisfacción reportado

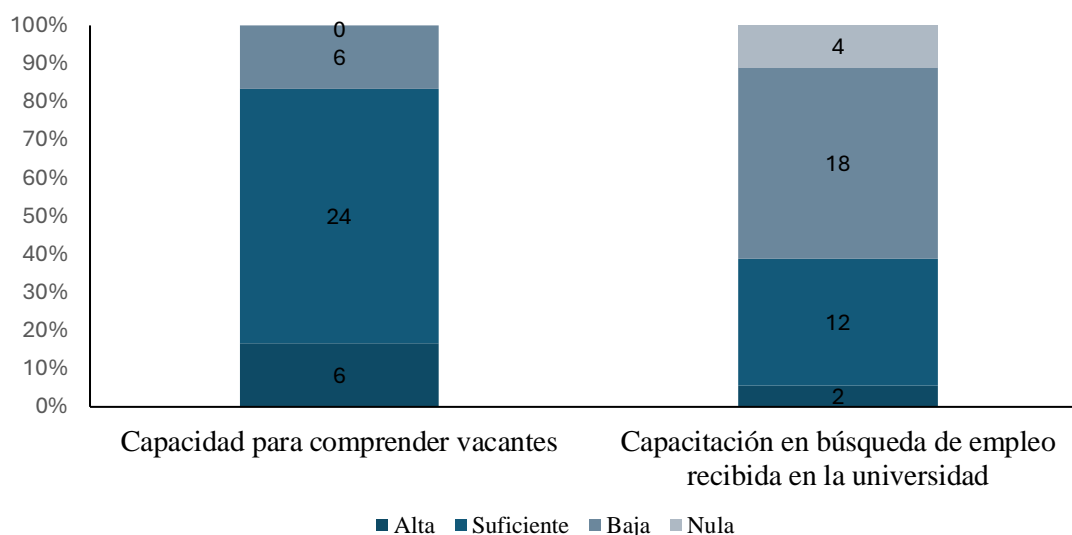


1/ engloba respuestas de "espacio físico de trabajo", "trabajo en lo propio" y "todas las anteriores".

## V.II Desarrollo de carrera profesional

En primera instancia, en la Figura 9 se presentan los niveles reportados por las personas encuestadas en relación con dos tareas vinculadas al desarrollo de una carrera profesional competitiva; donde la percepción sobre la capacitación recibida en la universidad para enfrentar procesos de búsqueda de empleo fue principalmente baja o suficiente. Sin embargo, en lo referente a la comprensión de vacantes y oportunidades laborales, una proporción considerable ( $n= 30$ ) manifestó sentirse suficiente o altamente capacitada para interpretar y entender las ofertas en el mercado.

**Figura 9.** Distribución porcentual de niveles percibidos de capacidad propia para comprender vacantes y niveles de la capacitación para búsqueda de empleo recibida en la universidad



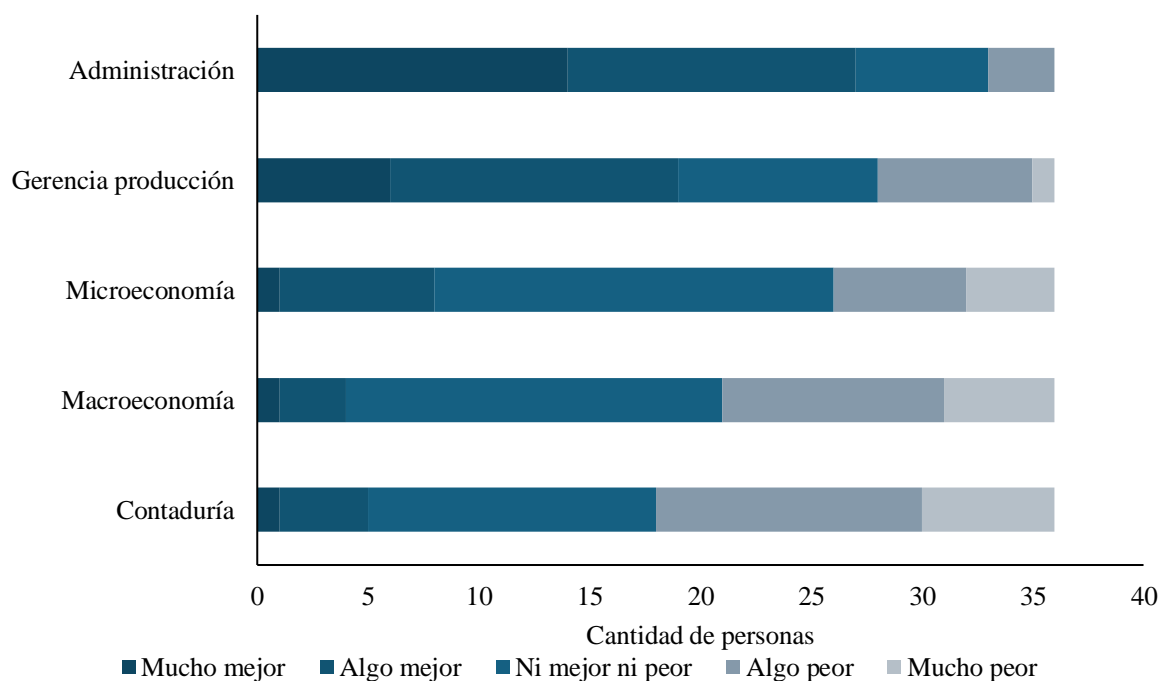
*Nota.* Las 3 personas que indican haber recibido nula capacitación para búsqueda de empleo en la universidad se graduaron en 2022.

En la Figura 10 se representa la percepción que tienen las personas encuestadas respecto a su capacidad profesional para desenvolverse en distintas áreas laborales, en comparación con personas de otras disciplinas. Esta visualización adquiere relevancia al considerar que previamente se habían identificado dificultades en el acceso al empleo, a pesar de que las personas participantes manifestaron sentirse capaces de comprender las vacantes disponibles.

En este contexto, se observa una mayor autopercepción de competencia en áreas como la administración agroempresarial y la gerencia de la producción, en comparación con profesionales de administración de empresas e ingeniería agronómica, respectivamente. En contraste, en el ámbito contable se evidencia una percepción de menor preparación frente a especialistas en contaduría. Por

su parte, en actividades relacionadas con la microeconomía y la macroeconomía, la percepción de capacidad se ubica en un nivel similar al de profesionales en economía.

**Figura 10.** Percepción de la capacidad profesional en Economía Agrícola para desenvolverse en distintas áreas laborales al compararse con personas de otras profesiones



*Nota.* La pregunta fue planteada como “compare su capacidad para desenvolverse en cada área con respecto a profesionales en administración de empresas, agronomía, economía, economía y contaduría”; según el orden descendiente presente en la Figura.

Una vez constatado que las personas encuestadas se consideraban capaces y efectivas para desempeñarse en diversas labores del sector agroempresarial, se examinó su percepción sobre habilidades asociadas con la búsqueda de empleo, a fin de identificar necesidades de fortalecimiento para la construcción de una carrera profesional. Tal como se muestra en la Tabla 6, las respuestas sobre la elaboración del currículum vitae, el manejo de entrevistas y la gestión del perfil en plataformas de empleo reflejan una valoración más positiva en las dos primeras competencias, mientras que la última se perfila como un ámbito con mayor necesidad de mejora.

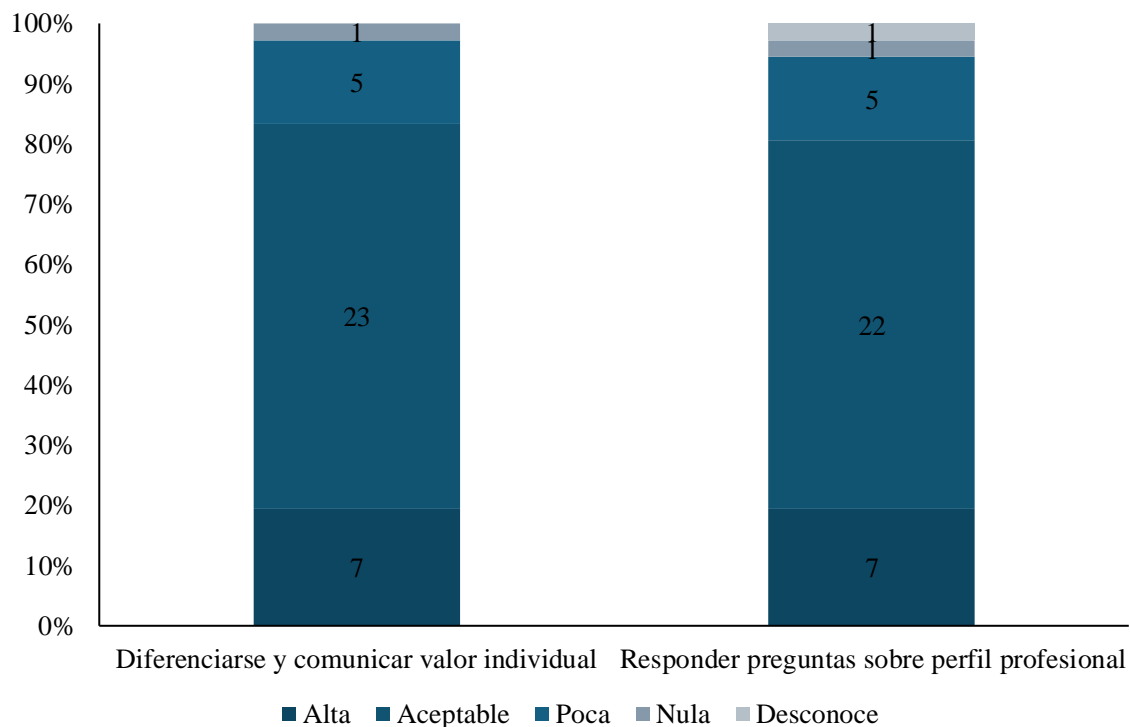
Debido a que las personas encuestadas se consideraron mayoritariamente con una capacidad alta o aceptable para desenvolverse en entrevistas laborales, resultó valioso desglosar gráficamente cómo habían valorado sus habilidades comunicativas específicas para estos procesos (Figura 11). Esta

valoración incluyó la capacidad para diferenciarse y comunicar valor individual, así como capacidad para responder preguntas relacionadas con el perfil profesional. En ambos casos, se registró una recurrencia de respuestas que indicaban niveles altos o aceptables de capacidad en la mayoría de las personas de la muestra.

**Tabla 6.** Frecuencia del nivel de capacidad reportado para cada una de las habilidades relacionadas con la búsqueda de empleo

<b>Nivel de capacidad reportado para cada una de las habilidades de búsqueda de empleo</b>	<b>Cantidad de personas</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<i>Manejo de entrevista laboral de manera efectiva</i>		
Alta	6	16.7
Aceptable	21	58.3
Poca	8	22.2
Nula	1	2.8
<i>Gestión de un perfil en plataformas de empleo</i>		
Alta	3	8.3
Aceptable	13	36.1
Poca	17	47.2
Nula	3	8.3
<i>Elaboración de Currículum Vitae</i>		
Alta	7	19.4
Aceptable	20	55.6
Poca	8	22.2
Nula	1	2.8

**Figura 11.** Frecuencia del nivel de capacidad comunicativa reportada para habilidades relacionadas con el desarrollo efectivo de una entrevista laboral

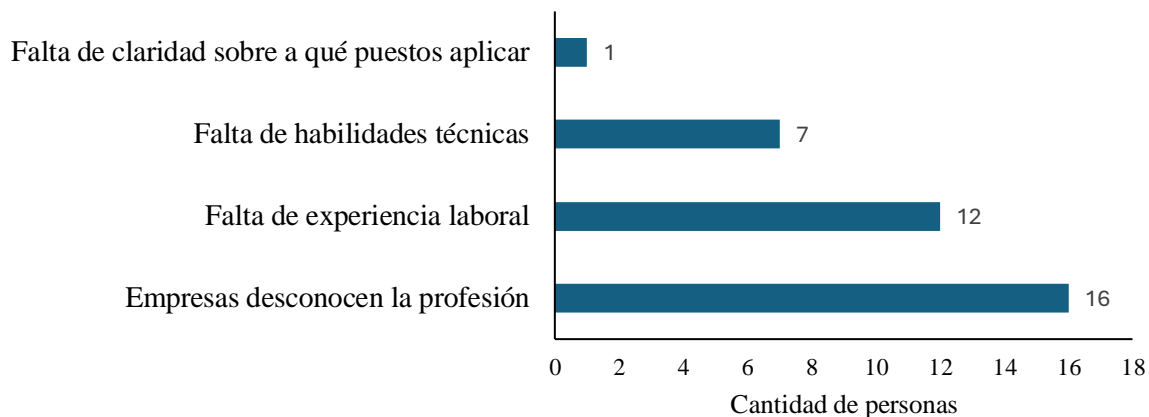


### V.III Percepción del mercado laboral

En la Figura 12 se recopilieron las principales dificultades que las personas encuestadas reportaron al acceder a oportunidades laborales como economistas agrícolas. La razón más mencionada estuvo vinculada con la falta de conocimiento que el mercado laboral tiene sobre la existencia y el alcance de la profesión.

Previamente se detalló que la mayoría de las personas encuestadas se había percibido con una capacidad suficiente para comprender vacantes laborales, a pesar de haber reportado una baja o nula capacitación universitaria para enfrentar dichos procesos de búsqueda de empleo. También se exploró la forma en que se habían considerado las personas encuestadas en comparación con otras personas profesionales en distintas áreas laborales, destacando una percepción favorable en tareas vinculadas con la administración agroempresarial y gerencia de producción; con una percepción de menor capacidad en tareas contables al compararse con profesionales en contaduría.

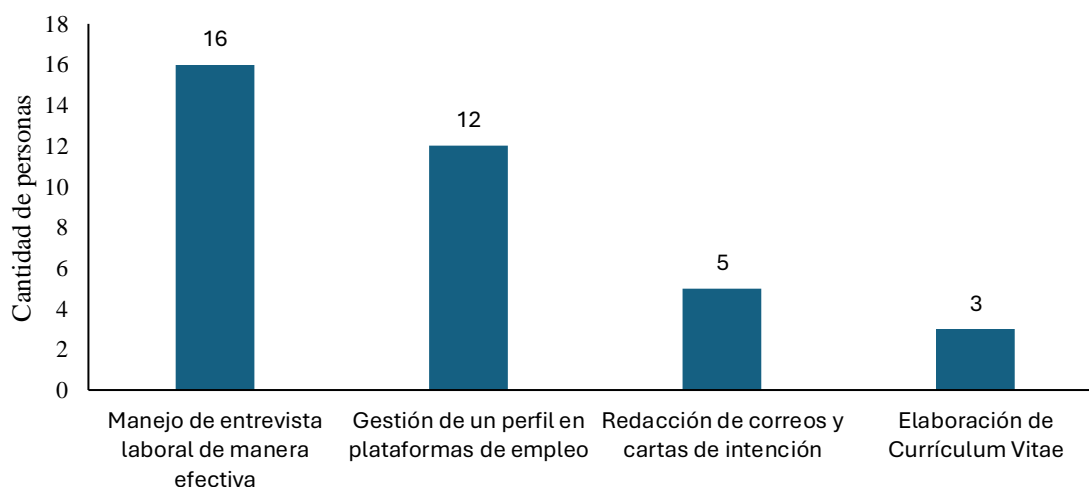
**Figura 12.** Principales dificultades percibidas para acceder a oportunidades laborales en el ejercicio profesional de la Economía Agrícola



#### V.IV Formación continua

Tras analizar las posibles necesidades de mejora en habilidades asociadas al desarrollo de la carrera profesional y a la búsqueda de empleo, la Figura 13 muestra las competencias en las que las personas encuestadas expresaron mayor interés en recibir formación continua. Los resultados evidencian que el manejo de entrevistas concentró el mayor interés de fortalecimiento, en contraste con la elaboración de currículum vitae, que se ubicó entre las habilidades percibidas como menos prioritarias para mejorar.

**Figura 13.** Frecuencia de la habilidad que se tiene mayor interés de mejorar para la búsqueda de empleo



Con respecto a las habilidades analizadas previamente, se indagó acerca de la modalidad de formación que las personas encuestadas considerarían más adecuada para fortalecer cada una de ellas. Según se presenta en la Tabla 7, para el manejo de entrevistas sobresalió la preferencia por asesorías individuales con simulación, mientras que en las demás competencias se observó una inclinación mayor hacia los talleres grupales virtuales. Por el contrario, los talleres grupales presenciales mostraron una menor preferencia relativa.

**Tabla 7.** Frecuencia de la modalidad preferida para recibir formación en cada una de las habilidades de búsqueda de empleo

<b>Modalidad preferida para recibir formación en cada una de las habilidades de búsqueda de empleo</b>	<b>Cantidad de personas</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<i>Manejo de entrevista laboral de manera efectiva</i>		
Asesorías individuales con simulación de entrevista	16	44.4
Talleres grupales virtuales	13	36.1
Textos y videos asincrónicos	4	11.1
Talleres grupales presenciales	3	8.3
<i>Gestión de un perfil en plataformas de empleo</i>		
Talleres grupales virtuales	16	44.4
Asesorías individuales y personalizadas	11	30.6
Textos y videos con la explicación	7	19.4
Otra <sup>1/</sup>	2	5.6
<i>Elaboración de Currículum Vitae <sup>2/</sup></i>		
Talleres grupales virtuales	12	33.3
Asesorías individuales y personalizadas	12	33.3
Plantillas editables y videos de apoyo	10	27.8
Talleres grupales presenciales	2	5.6

1/ Engloba respuestas de "preferiría que otra persona lo elabore" y "talleres grupales presenciales". 2/ La opción "preferiría que otra persona me lo elabore" no fue seleccionada entonces no se indica.

Además, se recopiló información sobre intereses de formación continua orientados al fortalecimiento de un perfil profesional más competitivo. Esta información, contempló tres grandes categorías: formación técnica por tema, competencias profesionales generales aplicables a distintos puestos y otras habilidades relacionadas con la búsqueda de empleo no abordadas previamente. Entre las áreas

de mayor interés destacaron el análisis estadístico, la gestión del tiempo y la organización de tareas y agenda, así como la identificación de empresas clave del sector a las cuales aplicar.

Recopilando los anteriores resultados en formación continua, se identificaron diversas áreas de interés por parte de las personas encuestadas, tanto en habilidades específicas para la búsqueda de empleo como en competencias técnicas y profesionales generales. Se había registrado una valoración positiva sobre capacidades actuales en elaboración de currículum vitae y manejo de entrevistas, aunque también se manifestó interés por fortalecer esta última mediante formación continua en modalidad de asesoría individual con simulación de entrevista. Asimismo, resaltó una preferencia de la muestra por la modalidad de aprendizaje en talleres virtuales grupales. En cuanto a la formación técnica y transversal, se señaló como prioridad las habilidades de análisis estadístico, la administración del tiempo y la identificación de empresas clave del sector, siendo lo anterior un conjunto de necesidades formativas orientadas a mejorar el perfil profesional y la búsqueda de empleo dentro del gremio.

**Tabla 8.** Recopilación de los intereses de formación continua para un perfil profesional más atractivo según área técnica, competencias profesionales generales y otras habilidades relacionadas

<b>Intereses de formación continua para un perfil profesional más atractivo</b>	<b>Cantidad de personas</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<i>Área técnica</i>		
Análisis estadístico	18	50.0
Idiomas <sup>1/</sup>	11	30.6
Uso de tecnologías	7	19.4
<i>Competencias profesionales generales</i>		
Manejo del tiempo, administración de tareas y agenda	13	36.1
Comunicación asertiva, brindar y recibir crítica constructiva	10	27.8
Resolución de conflictos laborales	6	16.7
Resiliencia y manejo del cambio de manera saludable	4	11.1
Trabajo en equipo o colaboración entre departamentos	3	8.3
<i>Otras habilidades para búsqueda de empleo</i>		
Identificación de empresas clave en sector laboral de interés	27	75.0
Comprensión de procesos de reclutamiento actuales	5	13.9
Conocimiento sobre IA en procesos de reclutamiento	2	5.6
Preparación para entrevista laboral	2	5.6

1/ Se preguntó por “idiomas” como eje temático sin detallar posibles idiomas.

## V.V Resultados cualitativos

### V.V.I Encuesta

Las respuestas cualitativas recopiladas a través de la sección abierta de la encuesta (primera etapa de muestreo teórico de teoría fundamentada) tenían como propósito profundizar en las percepciones, opiniones y valoraciones expresadas por las personas participantes; abordadas mediante preguntas abiertas del cuestionario que incluyeron la identificación de requisitos laborales que se consideraban difíciles de cumplir, la percepción sobre aspectos que son más valorados por empleadores en comparación con otras profesiones, los conocimientos y habilidades que se habría deseado recibir durante la formación universitaria, las inquietudes que se plantearían en un proceso de asesoría para búsqueda de empleo y los factores que se consideraron influyentes en casos de éxito dentro del gremio de economistas agrícolas. Los resultados que se presentarán a continuación no pretenden representar a la muestra completa, sino ofrecer una aproximación interpretativa sobre las relaciones entre temas y conceptos, a partir de un proceso de codificación abierta inicial seguido por una codificación axial, pues la recolección de estos datos se realizó mediante un enfoque de teoría fundamentada; donde a dichos comentarios se les asignó una serie de códigos emergentes que responden a las 4 categorías temáticas establecidas (empleabilidad, formación continua, desarrollo de carrera profesional y percepción del mercado laboral). Sin embargo, previo a visualizar la codificación abierta realizada, resultó importante presentar la recurrencia de conceptos crudos mencionados en todas las respuestas cualitativas de la encuesta, tal y como se ve en la Figura 14.

**Figura 14.** Nube de conceptos recurrentes en todas las respuestas cualitativas recopiladas mediante el cuestionario



*Nota.* Visualización generada automáticamente en el software ATLAS.ti® cargando todas las respuestas cualitativas obtenidas mediante la encuesta.

Al analizar específicamente las respuestas obtenidas en el cuestionario, uno de los aspectos más recurrentes se vinculó con la falta de requisitos y habilidades técnicas que las personas encuestadas consideraron necesarias para acceder a ofertas laborales; donde se mencionó con frecuencia la falta de conocimientos en software especializado como SQL, R, Python, Power BI y SAP, así como la carencia de experiencia práctica en análisis de datos para empresas reales. También se señaló la insuficiencia en el dominio del idioma inglés y en la realización de análisis estadísticos como barreras para competir en el mercado laboral.

Otro aspecto emergente con valor para las personas encuestadas fue la valoración por parte de empleadores sobre la profesión de Economía Agrícola, donde hubo comentarios sobre el valor diferenciado que se les da al poseer habilidades para comprender el aspecto agronómico de los negocios y actuar como puente entre distintas áreas de las empresas (entre producción primaria y ventas, por ejemplo), las cuales eran apreciadas en el entorno laboral. Sin embargo, también se manifestó una percepción de desventaja frente a otras profesiones, como contaduría o economía; reportando una formación académica muy general e interdisciplinaria que no les permite volverse especialistas en ningún área durante los estudios universitarios y que deben comenzar a hacerlo luego de graduarse.

En cuanto a las habilidades deseadas, se identificó un interés por recibir formación en áreas no consideradas dentro de las preguntas cuantitativas; como gestión comercial, resiliencia ante el cambio organizacional, oratoria y desarrollo de perfiles profesionales especializados. Estas habilidades se ven como oportunidades de mejora para presentar ante el mercado un perfil integral que permita acceso a mejores oportunidades laborales. También en varias ocasiones se propuso la importancia de realizar pasantías de un semestre para adquirir experiencia práctica, pero también resaltó que se considera necesario fortalecer habilidades de *networking*, que se asocia con casos de éxito y con mayores oportunidades al inicio de la carrera profesional.

También se visualizó que las personas encuestadas tienen inseguridad y dudas relacionadas a cómo adaptar o presentar su perfil profesional, negociar condiciones salariales y destacarse o diferenciarse en entrevistas laborales, especialmente en contextos donde no se contaba con experiencia laboral previa o se tenían dudas para plantear en el contexto de una asesoría profesional. En este sentido se pueden resaltar frases como:

Participante 3: “[consultar por] *Empresas adecuadas para un economista agrícola y agronegocios que puedan optar por teletrabajo*”.

Participante 9: *“Me gustaría aprender a defender mi carrera, saber explicar en qué somos buenos y cómo nos diferenciamos de los demás”*.

Participante 12: *“Cómo negociar el salario, cómo vender mis habilidades para aplicarlas en campos de ciencias económicas y producción sin estar totalmente relacionados con economía agrícola”*.

Participante 31: *“Cómo puedo hacer que me contraten por primera vez si piden experiencia, como ser un candidato llamativo a pesar de ser joven”*.

Estas preocupaciones reflejaron una necesidad de acompañamiento personalizado en aspectos prácticos del proceso de empleabilidad, especialmente en personas que se sienten aisladas del gremio o que se describen como alejadas de sus docentes y otras personas académicas. Esto último relacionado con las respuestas obtenidas sobre los casos de éxito que conocen en el gremio, pues se indica que las personas exitosas estaban muy bien conectadas ya que se dieron a conocer durante sus años universitarios y que también mantienen colaboraciones con docentes y profesionales de mayor experiencia. Esto queda plasmado en frases como:

Participante 9: *“(…) considero que el participar en horas asistente-proyectos dentro de la universidad, mejoran la posibilidad de encontrar trabajo más rápido”*.

Participante 14: *“La capacidad de relacionarse y poder enlazar lazos de confianza con amigos o colegas que los recomienden en las empresas”*.

Participante 36: *“las personas [exitosas] en su mayoría tuvieron contactos que les ayudaron a posicionarse o fueron escogidos para quedarse en la academia por su cercanía con los profesores”*.

### **V.V.II Entrevista 1**

La primera entrevista fue realizada a un hombre de 26 años, graduado en 2024 del Bachillerato en Economía Agrícola y Agronegocios, quien actualmente se encuentra en condición de subempleo y no ejerce la profesión. A partir de la codificación abierta, se identificaron varias categorías vinculadas con la experiencia formativa, las competencias técnicas, la percepción de su perfil profesional individual ante las exigencias del mercado y las estrategias de empleabilidad que ha utilizado o considera que necesita para mejorar su condición laboral actual.

El entrevistado señaló que tuvo suficiente experiencia práctica empresarial durante la licenciatura que recientemente culminó (aunque no se ha graduado) y que esta experiencia ha sido beneficiosa en su búsqueda de empleo, pero a su vez sugirió que las prácticas profesionales deberían implementarse desde los primeros años de la carrera, en lugar de depender de un curso al final del plan de estudios

de Bachillerato, pues refirió que la formación recibida durante el pregrado había sido excesivamente académica y que se requería una vinculación más efectiva con el sector empresarial, mencionando aquí la importancia del *networking*. El entrevistado también expresó una crítica hacia la Licenciatura en Economía Agrícola y Agronegocios con Énfasis en Agroambiente que recientemente cursó, al considerarla desactualizada; señalando que la EEAA hizo una buena apuesta al desarrollar nuevas opciones de licenciatura, a pesar de que él no tuvo la oportunidad de optar por estas.

Respecto al uso de herramientas tecnológicas, el entrevistado mencionó que sería útil integrar desde etapas tempranas de la carrera la enseñanza de software como R, Python y Power BI; afirmando que actualmente conoce que la facultad ofrece cursos, pero que estos no tienen continuidad ni divulgación suficiente, lo cual limita el desarrollo de competencias técnicas a nivel de gremio.

Finalmente, expresó que desea que el título universitario de licenciatura que está en proceso de conseguir sea valorado en el sector agroempresarial, pero que considera que actualmente las habilidades prácticas y certificaciones especializadas tienen mayor relevancia para las personas reclutadoras. Señaló que el análisis de datos representa una herramienta útil para la competitividad, y aunque no ha enfrentado dificultades específicas en entrevistas laborales relacionadas con su perfil, sí considera que hay limitaciones con la formación académica tan general e interdisciplinaria que obtuvo, por lo que atribuye su situación laboral de subempleo a un origen sistémico y no lo ve como su responsabilidad individual.

### **V.V.III Entrevista 2**

La segunda entrevista (tercera y última etapa del muestreo teórico según teoría fundamentada) fue realizada a una mujer de 28 años, graduada en 2022 del Bachillerato en Economía Agrícola y Agronegocios, quien actualmente se encuentra en condición de empleo a tiempo completo, habiendo obtenido su primer puesto formal en el año 2025. Esta entrevista permitió alcanzar la saturación teórica, dado que las respuestas obtenidas resultaron repetitivas en relación con las categorías previamente identificadas, por lo que no se consideró necesario ampliar la muestra mediante más entrevistas.

Como hallazgos diferenciados se tiene que la entrevistada expresó una crítica hacia el curso ofrecido al final de la carrera sobre empleabilidad, al considerarlo desactualizado y poco vinculado con la realidad que enfrentó luego de graduada. También señaló que la participación en congresos depende del interés personal y del tipo de experiencia laboral previa; pero que no debería ser algo necesario

para conseguir un trabajo, aunque reconoce la importancia del *networking* para iniciar en el mercado laboral.

La entrevistada manifestó que para obtener su puesto laboral actual (vinculado con análisis de datos) compitió con personas profesionales de otras disciplinas como ingeniería industrial, por lo que expresó interés en especializarse en estadística y análisis de mercados, reconociendo que su formación multidisciplinaria aportaba versatilidad, aunque también percibía que la falta de especialización dificultaba la obtención inicial de empleo. Además, consideró que LinkedIn no era una herramienta efectiva para establecer contactos profesionales y que las entrevistas laborales sí representaban una oportunidad para mostrar su perfil de forma directa. Finalmente mencionó como un aspecto importante el manejo del inglés y tener una colegiatura activa.

En ambas entrevistas, las personas participantes coincidieron en señalar la importancia del *networking* como un recurso para la inserción laboral inicial, así como en expresar críticas a la formación universitaria relacionadas con la falta de actualización y la necesidad de mayor vinculación práctica durante la carrera; todo esto para fortalecer competencias técnicas mediante el uso de herramientas tecnológicas y cursos especializados, con menciones específicas de software como R, Python y Power BI, todo en función de la demanda del mercado laboral. De igual forma, ambas personas reconocieron que la formación multidisciplinaria aportaba ventajas, pero también afirman limitaciones para competir en el mercado laboral a causa de la falta de especialización, todo esto en línea con la desconfianza o inseguridad sobre las demandas de los reclutadores.

#### **V.V.IV Codificación abierta**

En la Tabla 9 se presenta una recopilación de la recurrencia de los principales códigos utilizados durante el proceso de codificación abierta, agrupados en la columna según los cuatro temas centrales definidos para el análisis cualitativo: percepción del mercado laboral, empleabilidad, carrera profesional y formación continua. Esta sistematización permitió mostrar las ocasiones que cada código emergente fue identificado en las distintas etapas del muestreo teórico, tomando en cuenta que no se trata ni de cantidad de respuestas ni de personas, sino las veces que fue utilizado cada código para etiquetar los distintos extractos textuales cualitativos. Lo anterior ofreció una visión acumulada de la recurrencia con que se manifestaron los conceptos clave en todos los extractos cualitativos, para también visualizar la saturación teórica alcanzada y que más adelante permitirá establecer vínculos entre los códigos generados producto de los muestreos.

En dicha recopilación de códigos, se visualizó que “falta de experiencia laboral” fue el código más recurrente de todos, ubicado dentro del tema de empleabilidad, siendo especialmente utilizado en la codificación de los extractos obtenidos mediante la encuesta.

Dado que fue relevante tener una visualización total de todos los códigos empleados por cada uno de los 4 temas centrales y su relación de frecuencia con las tres fuentes de origen de las citas codificadas, se elaboró un gráfico de Sankey visible en la Figura 15, donde se observó que la encuesta fue la fuente más densa de citas codificadas y dado el carácter de muestreo teórico de las entrevistas, estas tuvieron menor cantidad de códigos asociadas a sus extractos pues se alcanzó la saturación teórica.

**Tabla 9.** Recurrencia de códigos abiertos utilizados para la información recolectada en las tres fuentes de muestreo teórico, agrupados por tema central

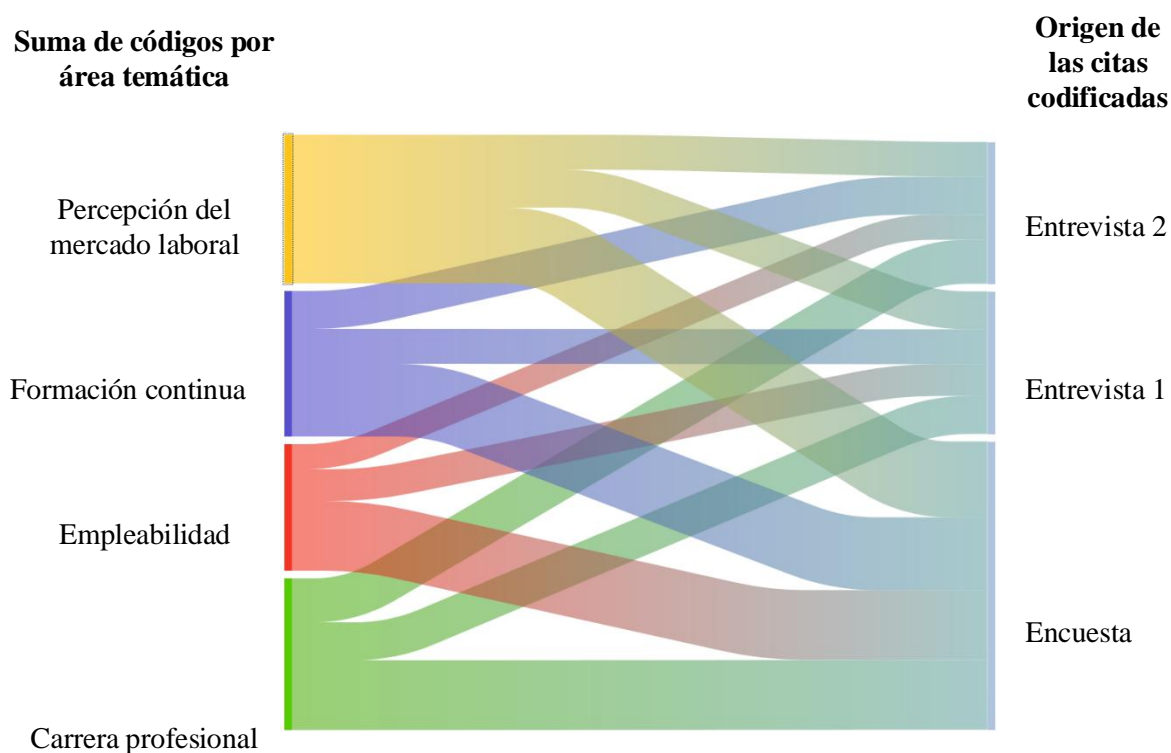
Códigos abiertos	Recurrencia según etapa de muestreo teórico			Total
	Encuesta	Entrevista 1	Entrevista 2	
<i>Percepción del mercado laboral</i>				
Mercado laboral exigente	13	3	5	21
Expectativas de reclutadores	7	5	4	16
Diferenciación	8	1	5	14
Percepción negativa de profesión	4	4	2	10
Percepción positiva de profesión	6	0	0	6
Éxito	3	0	0	3
<i>Empleabilidad</i>				
Falta de experiencia laboral	20	5	7	32
Dificultad inicial	5	4	3	12
Subempleo	1	7	0	8
<i>Networking<sup>1/</sup></i>	2	0	2	4
<i>Carrera profesional</i>				
Capacitación constante	7	3	6	16
Plan Carrera Profesional	3	4	5	12
<i>Networking<sup>1/</sup></i>	4	0	2	6
Oportunidades	3	2	1	6
<i>Formación continua</i>				
Falta de habilidades varias	6	4	4	14
Interés formación técnica	7	2	4	13
Softwares varios	5	3	3	11
Importancia del inglés	2	1	0	3

1/ El código “*Networking*” fue utilizado de dos maneras distintas dado que se mencionó como algo que facilita la empleabilidad y también como parte importante de desarrollar una carrera profesional.

*Nota.* La recurrencia no indica cantidad de personas participantes ni número de respuestas, sino las veces en que el contenido recopilado fue marcado con cada código.

En continuidad con la recurrencia de códigos presentada anteriormente, resultó importante visualizar la co-ocurrencia de las interrelaciones entre los principales códigos (Figura 16), enfocado en la percepción del mercado laboral con respecto a las otras tres áreas temáticas. Esta categoría había concentrado una diversidad de códigos que se habían manifestado de forma simultánea en los extractos cualitativos, donde se visualizó que “falta de experiencia laboral” y “mercado laboral exigente” aparecieron juntos en 16 citas codificadas, lo que permitió observar patrones semánticos que habían sido recurrentes en las respuestas de muestreo teórico.

**Figura 15.** Distribución de códigos utilizados según áreas temáticas y fuentes de origen



La coocurrencia de códigos identificada, fue el punto de partida para la ejecución del proceso de codificación axial, donde se asignó un tipo de interacción entre sí a los códigos recurrentes por cada una de las cuatro categorías: desarrollo de carrera profesional, empleabilidad, formación continua y

percepción del mercado laboral. Se hizo un mayor enfoque en esta última dado el valor cualitativo de las percepciones recopiladas mediante la encuesta y profundizadas por medio de las entrevistas.

**Figura 16.** Mapa de coocurrencia de códigos asociados a la percepción del mercado laboral

	Percepción del mercado laboral					
	Diferencia ción	Éxito	Expectativas de Reclutadores	Mercado Laboral Exigente	Percepción Negativa de Profesión	Percep ción Positiva de Profesio n
<b>Carrera profesional</b>						
Capacitación constante	4	1	3	7	3	1
Oportunidades	1	1	0	1	2	1
Networking	4	2	2	3	2	0
Plan Carrera Profesional	5	0	3	8	2	1
<b>Empleabilidad</b>						
Dificultad Inicial	5	2	5	5	4	2
Falta Experiencia laboral	10	3	11	16	6	6
Subempleo	1	0	2	1	4	0
<b>Formación continua</b>						
Falta de habilidades varias	4	1	8	7	4	2
Interés Formación técnica	6	2	4	8	3	2
Importancia del inglés	0	0	2	1	1	0
Software	6	0	3	4	1	0

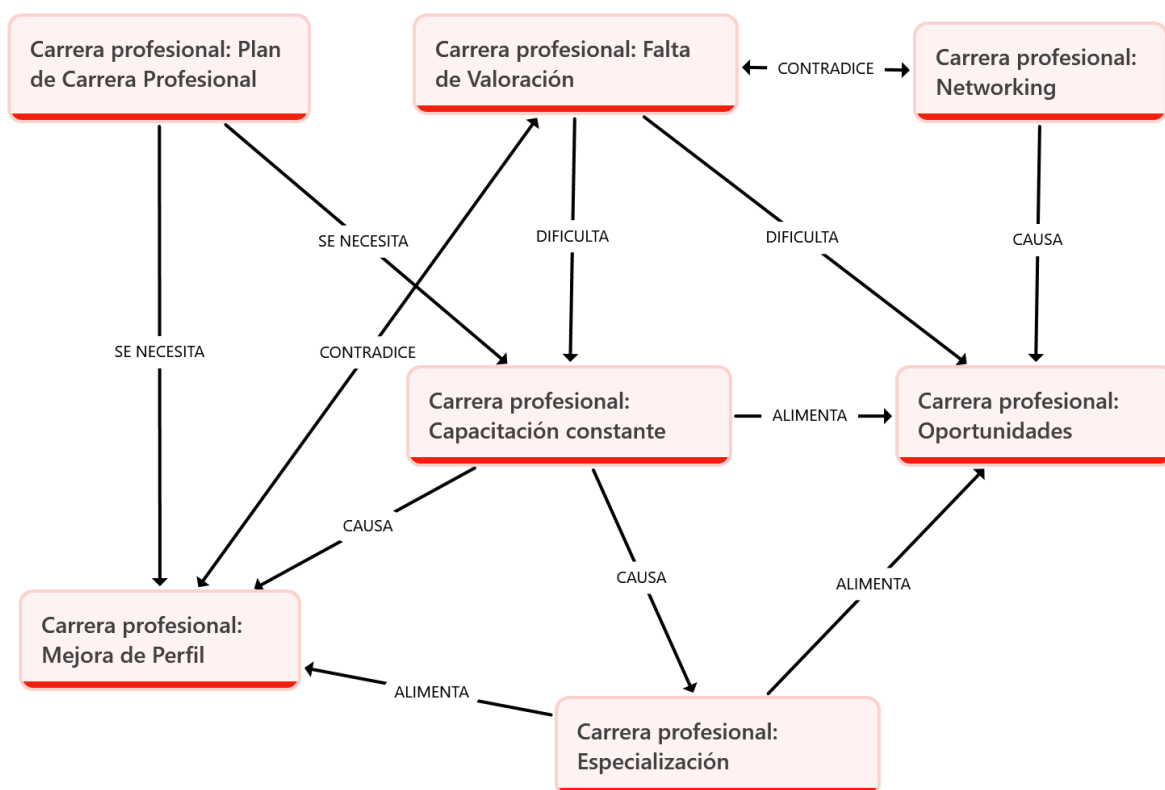
*Nota.* El número en cada celda representa la cantidad de veces en que se utilizaron juntos los códigos de cada eje para etiquetar una cita textual dada.

En la percepción del mercado laboral (Figura 16) se utilizaron varios códigos que dejan ver que las personas participantes manifestaron que las expectativas de reclutadores han contribuido a construir una imagen de un mercado laboral exigente, el cual, a su vez, estaba siendo percibido como el

obstáculo principal para alcanzar el éxito profesional. Como respuesta a esta exigencia se posicionaron estrategias de diferenciación, entendidas como intentos por destacar frente a otras personas candidatas, donde el interés por dichas estrategias se relaciona con una percepción positiva de la profesión. Caso contrario, las exigencias de los reclutadores alimentan una percepción negativa de la profesión donde las personas participantes sienten que tiene que estar “defendiendo” la validez de su perfil durante los procesos de reclutamiento.

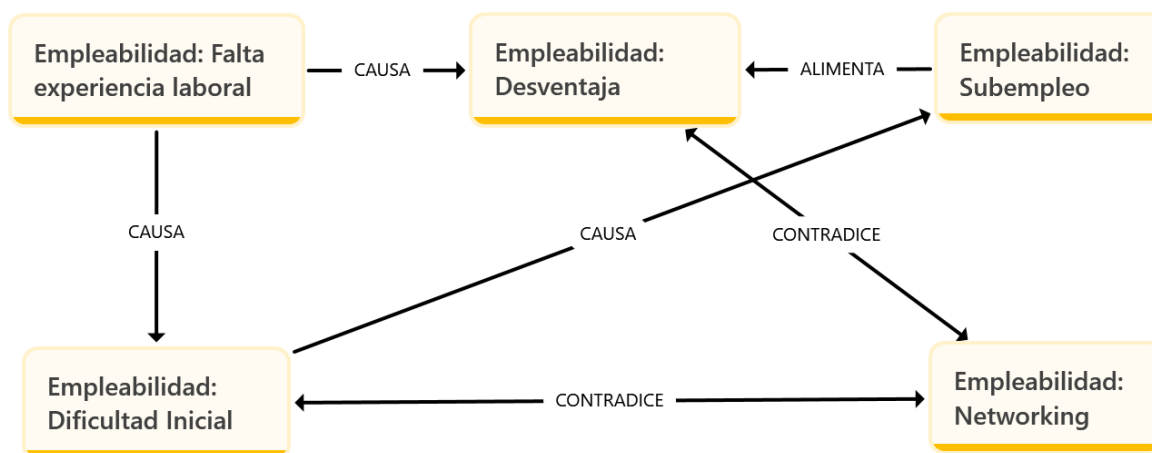
En torno al desarrollo de la carrera profesional, se visualizó en la Figura 17 que las personas participantes vincularon el desarrollo de un plan de carrera como un elemento importante para mejorar el perfil profesional, lo cual fue condicionado por oportunidades de especialización, posibilidad de *networking* y de tener capacitación constante. A su vez, la falta de valoración percibida sobre la profesión dificultaría la capacitación constante dado un desinterés por el gremio y por la profesión en general, contradiciendo las intenciones por mejorar el perfil.

**Figura 17.** Codificación axial representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para el desarrollo de carrera profesional



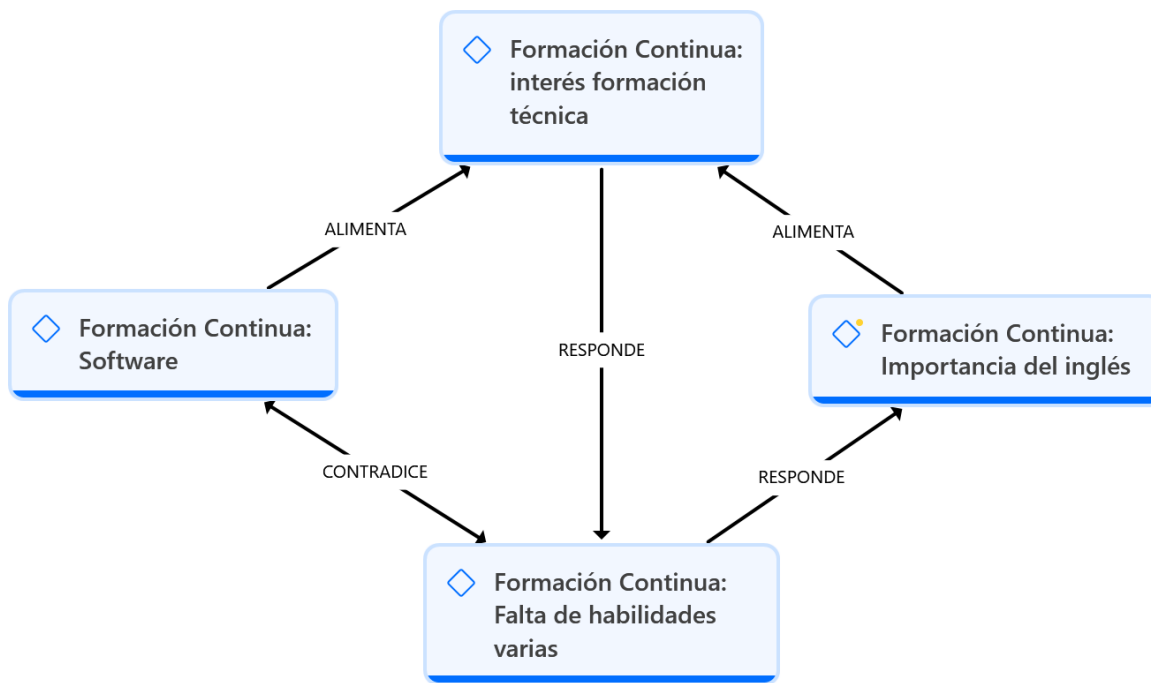
Continuando con la empleabilidad, se identificó en la Figura 18 que la falta de experiencia laboral se atribuyó como el principal factor que generó dificultades iniciales en el acceso al empleo, así como una sensación de desventaja frente a otras personas candidatas. Esta sensación de desventaja también se alimenta con situaciones de subempleo al no estar ejerciendo la profesión y no poder generar experiencia. Las relaciones entre estos conceptos evidenciaron que la empleabilidad como un todo podría haber sido descrita desde una perspectiva sociocrítica, en la que se entrelazaron dificultades u obstáculos sistémicos con falta de recursos individuales, donde las personas que realizaron *networking* son percibidas como en una condición de privilegio contraria a la situación de desventaja.

**Figura 18.** Codificación axial representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para la empleabilidad



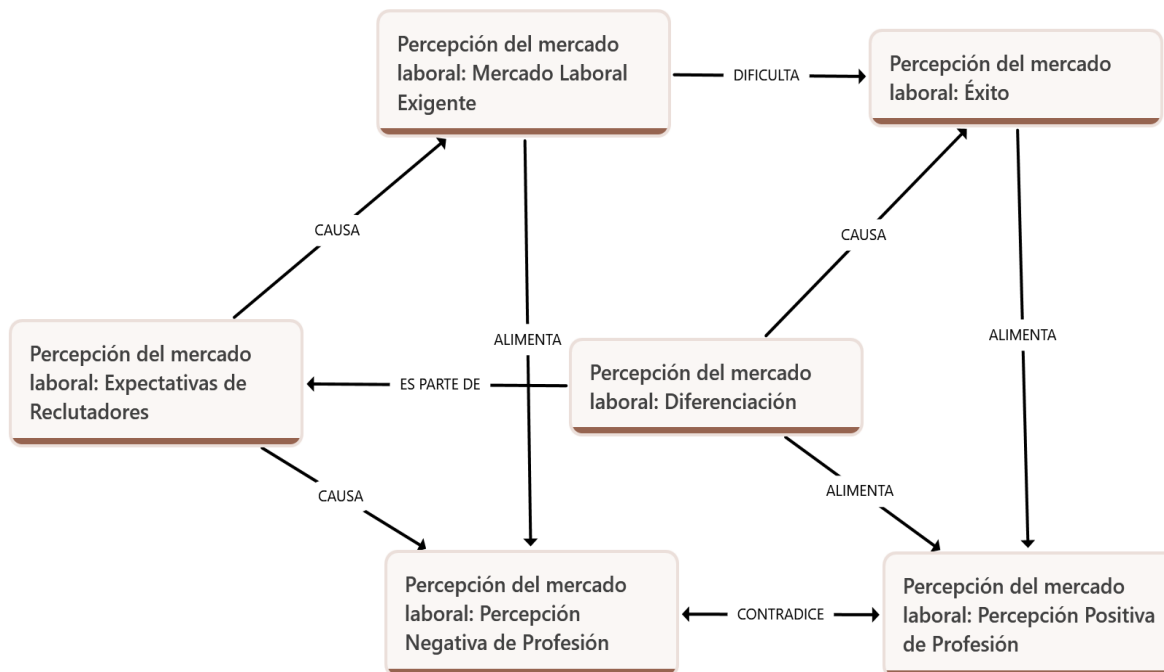
Sobre los códigos vinculados a la formación continua, se observó en la Figura 19 que las personas participantes consideraron que la falta de habilidades diversas (en uso de softwares, idiomas, administración o aspectos técnicos) fue el punto de partida para el interés por la formación técnica, especialmente en áreas como el manejo de software y el dominio del idioma inglés. Estos elementos fueron mencionados como respuestas concretas a las carencias percibidas, aunque también habían surgido contradicciones, como en el caso de que las personas que manifestaron conocimiento en uso de determinados softwares, quienes no se consideraron que personalmente tengan faltas de habilidades y por ende no tuvieron interés en seguir adquiriendo formación técnica.

**Figura 19.** Codificación axial representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para la formación continua



Finalmente, sobre la percepción del mercado laboral (Figura 20) se utilizaron varios códigos que dejan ver que las personas participantes manifestaron que las expectativas de reclutadores han contribuido a construir una imagen de un mercado laboral exigente, el cual, a su vez, estaba siendo percibido como el obstáculo principal para alcanzar el éxito profesional. Como respuesta a esta exigencia se posicionaron estrategias de diferenciación, entendidas como intentos por destacar frente a otras personas candidatas, donde el interés por dichas estrategias se relaciona con una percepción positiva de la profesión. Caso contrario, las exigencias de los reclutadores alimentan una percepción negativa de la profesión donde las personas participantes sienten que tiene que estar “defendiendo” la validez de su perfil durante los procesos de reclutamiento, esto por el desconocimiento de los empleadores sobre la carrera.

**Figura 20.** Codificación axial representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para la percepción del mercado laboral



Luego de las anteriores codificaciones axiales donde se identificaron interacciones entre los principales códigos en torno a la empleabilidad, la carrera profesional, la formación continua y la percepción del mercado laboral; se propuso la codificación axial integrada de todos los resultados cualitativos, donde se describió en detalle la información generada producto de los muestreos teóricos según la mayor relevancia para comprender cualitativamente lo que pensaron las personas participantes.

En la Figura 21 se visualizaron las relaciones causales y asociativas de distintos tipos entre códigos, donde se representó cómo la falta de experiencia laboral se había constituido como un código central que había impactado tanto en las dificultades iniciales de inserción como en la percepción de desventaja frente al mercado. De forma similar, las expectativas de reclutadores que alimentan una percepción de mercado laboral exigente influyeron en la necesidad por construcción de estrategias de diferenciación profesional, las cuales se vincularon con oportunidades de especialización, capacitación constante y mejora del perfil profesional. La importancia del inglés y el manejo de software se identificaron como elementos clave dentro de la formación continua, en respuesta a la percepción de falta de habilidades varias.

**Figura 21.** Codificación axial integrada representando relaciones entre códigos abiertos establecidos para la empleabilidad, formación continua, desarrollo de carrera profesional y percepción del mercado laboral



## VI. Discusión

### VI.I Empleabilidad

En los resultados cuantitativos se evidenció que el tiempo hasta el primer empleo no tendría tanta relación con la capacidad de desarrollar una entrevista, sino que más bien se vincula con la incapacidad de avanzar por los filtros iniciales de los procesos de reclutamiento; especialmente tomando en cuenta que las personas se manifestaron muy confiadas con los CV y otros documentos que elaboran para aplicar a puestos, inclusive evidenciándose que estos documentos son considerados meramente requisitos formales que se han de presentar sin mucha importancia. Esta podría ser la primera dificultad vinculada con la empleabilidad; el desinterés y la indisposición por cuestionar si el perfil profesional propio está siendo claramente representado en dichos documentos; pues las entrevistas describieron que el problema para conseguir trabajo se localiza “*antes de la entrevista, porque no logré pasar de la puerta*” (comunicación personal anónima 1, 2025). Lo que también se asocia con la idea sostenida de que es cercano a imposible cumplir con las expectativas de reclutadores en un mercado laboral tan competitivo, llevando hacia una suerte de desesperanza y decepción al aplicar a vacantes y no ser contactado, como la documentada por López-Sánchez (2024) en Puerto Rico.

Los anteriores hallazgos no solo deberán orientar a una causa individual u originada en la formación universitaria, sino que también deben ser considerados con antecedentes sistémicos recopilados por el CONARE que ya habían descrito una inserción inmediata histórica más baja para la profesión en contraste con el resto de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias, dada una transición hacia un empleador mayoritario en el sector privado, lo que comenzó a implicar que en la última década las personas graduadas comenzasen a toparse con requisitos más específicos, puestos cambiantes y competencia con postulantes de otras profesiones (OLAP, 2016; OLAP, 2019; OLAP, 2022). Esto incluso se ve reflejado en que las personas economistas agrícolas se incorporan en distintos Colegios Profesionales, lo cual implica una inserción laboral que no es exclusiva al sector agroempresarial (Colegio de Ingenieros Agrónomos de Costa Rica, s.f.; Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, s.f.).

En cuanto a las barreras de acceso a empleabilidad autoidentificadas, se repitieron dos razones que permitieron profundizar en los datos cuantitativos que indicaban que sí hay dificultades: a) la exigencia de experiencia laboral para puestos de entrada u operativos (también descritos como “junior”), así como b) el desconocimiento del alcance de la Economía Agrícola en el entorno empleador (Figura 12). La exigencia de experiencia funciona como la principal barrera de entrada al

mercado laboral, incluso en situaciones donde se tiene experiencia práctica como estudiante-asistente, lo cual se relaciona con la condición de subempleo reportada en la primera entrevista, lo que a su vez dificultó acumular experiencia en la profesión, dado que, aunque la persona está generando ingresos, no está ejerciendo la profesión. Al mismo tiempo, en la segunda entrevista se reportaron experiencias donde las personas reclutadoras solicitaron explicaciones de familiaridad para que comparara su perfil profesional con contaduría o ingeniería industrial, o bien le exigieron certificaciones y softwares que hicieran más “legible” la candidatura; refiriendo la entrevistada que “*no me contrataron por ser economista agrícola, más bien me contrataron a pesar de serlo*” (comunicación personal anónima 2, 2025).

Lo anterior también coincide con resultados de investigaciones regionales que documentan un mercado laboral del sector agroempresarial que prioriza perfiles con experiencia comprobable y con competencias técnicas visibles en herramientas cuantitativas, y que estas personas al mismo tiempo se dispongan a trabajar por salarios de entrada o perfiles “junior”, por lo que sería un problema sistémico presente en Latinoamérica relacionado con la precarización del trabajo en personas jóvenes sin experiencia laboral ni redes de contactos (Bucaram-Leverone et al., 2022; Cerrato-Reyes et al., 2016).

Como estrategia para abordar las anteriores problemáticas, el metaanálisis de Lui et al. (2014) encontró significancia estadística para argumentar que las intervenciones de formación en búsqueda de empleo mejoran no solo las habilidades necesarias para participar de manera completa y efectiva en procesos de reclutamiento, sino que también ayudaron a mejorar la autoeficacia (confianza en la capacidad propia) y se vio un aumento en la cantidad de procesos en los que participaron las personas capacitadas; lo que a la larga implicó mejoría en las condiciones de empleabilidad y mayor experiencia. Lo anterior es especialmente importante dado que en la encuesta hubo personas que dijeron manejar una entrevista y comprender vacantes, pero esa autopercepción no se tradujo en empleabilidad.

Así mismo, las personas encuestadas evaluaron la satisfacción laboral principalmente en función de la remuneración económica y la modalidad de trabajo (este último fue especialmente recurrente en quienes se sienten satisfechos o muy satisfechos). Según FAO (2021) y Bodescu et al. (2024), el sector privado actualmente valora productividad por indicadores, capacidad para aprendizaje constante en el puesto, trabajo por objetivos y adaptación a cambios en tareas; en vez de roles y horarios laborales rígidos.

## **VI.II Formación continua**

En los resultados de la encuesta se identificó que las personas graduadas manifestaron interés en fortalecer habilidades de búsqueda de empleo mediante procesos de formación continua en modalidades variadas que dependieron del aspecto específico que las personas percibían necesidad de mejora, siendo la más demandada formación para el manejo de entrevistas laborales, la gestión de perfiles en plataformas de empleo y la identificación de empresas clave del sector. Este interés se evidenció relacionado directamente con las dificultades reportadas en la búsqueda de empleo que fueron abordadas en el apartado anterior sobre empleabilidad; pues, aunque las personas se percibieron con capacidad aceptable para elaborar currículum vitae y participar en entrevistas, estas habilidades no se tradujeron en una inserción laboral efectiva, por lo que es valioso explorar dentro de las iniciativas de formación continua que se proponen, la elaboración de CV.

Este tipo de formación enfocada en habilidades prácticas para la búsqueda de empleo, no se suele incluir de manera formal en los planes de estudio universitarios, sino que en la literatura se evidencian ejemplos de éxito donde se desarrolla paralelamente mediante espacios externos con diversas modalidades cuyo objetivo es permitir a estudiantes y personas recién egresadas acceder a espacios formativos según sus necesidades, de manera continua y en ocasiones articulado con la empresa privada (Ramírez-Alfaro et al., 2022; Jia, 2025). Estos espacios que no están sujetos a la rigidez curricular de una carrera universitaria y las implicaciones de modificar un plan de estudios, por lo que pueden adaptarse a las necesidades emergentes de las personas graduadas y ofrecer modalidades más flexibles, como asesorías individuales, talleres virtuales o laboratorios de simulación breves; lo que también sirve para fomentar el compromiso individual, voluntario y sostenido que es necesario en procesos de formación continua, especialmente cuando se articulan con mecanismos de seguimiento y diagnóstico de necesidades a personas graduadas (Alpízar-Rojas et al., 2023).

A pesar de que se identificó que existe una demanda activa por formación continua de parte de las personas graduadas de la carrera de Economía Agrícola y Agronegocios, en la profundización cualitativa se visualizó que esta se origina en una percepción crítica y muchas veces negativa hacia la carrera, especialmente en cuanto a la dificultad para especializarse durante un plan de estudios de bachillerato descrito como “muy general” e “interdisciplinario”, especialmente frente a otras disciplinas que se perciben con perfiles de salida más claros y específicos. Es importante mencionar que ya se cuenta con una estructura de formación continua en el Programa de Educación Continua y Permanente de la Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios, que se espera actualizar con la

propuesta desarrollada por Paniagua-Lemaitre (2025) en un Trabajo Final de Graduación, la cual contempla una oferta formativa dirigida tanto a personas graduadas como a estudiantes en etapa final de bachillerato y para el equipo docente, con énfasis en habilidades técnicas, herramientas digitales, idiomas y ciertas habilidades profesionales necesarias. Siendo que las personas encuestadas en el presente trabajo señalaron como prioritario el fortalecimiento en análisis estadístico, manejo de software especializado e idiomas, la propuesta de Paniagua-Lemaitre (2025) se mantiene vigente; especialmente porque se validó la modalidad virtual sincrónica como la más atractiva para la población objetivo, pues es importante que la educación continua pueda adaptarse no solo a las necesidades emergentes del mercado laboral, sino también a sus horarios y presupuesto.

### **VI.III Desarrollo de carrera profesional**

De acuerdo con los resultados obtenidos, el desarrollo de carrera profesional no fue una dimensión de la búsqueda de empleo que sea tomada en cuenta dentro de la formación universitaria. Si bien las personas encuestadas manifestaron interés por continuar formándose y mejorar sus condiciones laborales, este interés no se tradujo en una planificación de su desarrollo de carrera profesional, sino que más bien se expresó como una necesidad reactiva dadas las dificultades de inserción laboral, el subempleo y la falta de reconocimiento del perfil profesional interdisciplinario.

Integrar el desarrollo de carrera profesional formalmente en el plan de estudios de Economía Agrícola permitiría que esta dimensión se convierta en un componente basal de la formación universitaria, para promover que todas las personas estudiantes accedan a herramientas para planificar su trayectoria, identificar áreas de especialización y posicionarse estratégicamente en nichos dentro del mercado laboral. Lo anterior se realiza con éxito en Purdue University (2025), que oferta el Programa en Liderazgo Agrícola y Desarrollo Profesional, mediante un curso optativo de 3 créditos en el plan de estudios de varios programas de pregrado universitarios que tiene como objetivo comprender las competencias que las personas empleadoras consideran importantes para el éxito profesional, guiar la participación del estudiantado en actividades co-curriculares para asegurar una base amplia en competencias y promover hábitos profesionales como la reflexión y el autoestudio para fomentar una mentalidad de aprendizaje permanente.

Al mismo tiempo, mantener la formación en desarrollo de carrera profesional dentro del Programa de Educación Continua y Permanente de la EEAA funcionaría como opción complementaria para reforzar las competencias de quienes específicamente lo necesiten, sin imponer cargas adicionales a quienes ya tienen un proceso de desarrollo profesional independiente y sin implicar cambios curriculares del plan de estudios. En ambos casos, los resultados evidenciaron indicios de que este

acompañamiento temático es necesario, dado que las personas egresadas tardan varios años en sentirse con capacidad para gestionar su carrera.

También, se diagnosticó un desconocimiento en las personas participantes sobre posibles especializaciones profesionales para seguir, a pesar de que hay una vinculación semántica de la especialización y la diferenciación como variables que se consideran que llevan al éxito profesional. Por lo tanto, las personas estarían en una condición de disonancia cognitiva que podría estar ocasionando inacción, especialmente en un entorno en donde se considera que hay escasa visibilidad del perfil en el mercado laboral. En contextos como el latinoamericano, el desarrollo de carrera profesional no suele ser abordado desde la formación universitaria, sino que en ocasiones se relega a documentarse en el seguimiento a egresados; quienes tampoco lo suelen ver como un proceso continuo ni acompañado, sino que resulta dependiente de su propia gestión (Alpízar-Rojas et al., 2023; Portocarrero et al., 2025).

Esta modalidad de autogestión de carrera profesional, aunque puede resultar funcional para algunas personas, puede mantener desigualdades estructurales de acceso a oportunidades, pues hay quienes no cuentan con redes de contacto, bajos recursos económicos para acceder a asesorías o cursos y en ocasiones desconocen el mercado laboral si son la primera persona de la familia en acceder a educación superior (Aguirre, 2019; Paz-Reyes et al., 2024). Esta situación se agrava cuando las personas graduadas enfrentan dificultades para tomar decisiones de carrera debido a la incertidumbre sobre el mercado laboral, la indecisión vinculada con ciertas áreas formativas multidisciplinarias o incluso la presencia de disgusto con la profesión; lo anterior deviene en un estado de desinterés en la propia carrera profesional que puede llevar a la inacción y hasta desesperanza (Atuahene, 2021). En este contexto, un apoyo a las personas prontas a graduarse para generar mayor igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera profesional podría configurarse mediante iniciativas institucionales para la promoción de espacios de orientación profesional y de acceso a colegas modelo con casos de éxito.

Mediante la profundización cualitativa se evidenció que la formación continua fue valorada como un recurso para redefinir el proyecto profesional y sostenerlo frente a un mercado dinámico en el que se vivencian altos niveles de incertidumbre e inseguridad laboral, lo que sería dependiente de la motivación intrínseca y la autoeficacia. La teoría de la carrera proteica aporta un marco útil si se pretende guiar en el desarrollo de trayectorias profesionales basadas en autogestión y compromiso individual, sin ser directivo ni obligar a las personas a especializarse, donde cada profesional

planifique su desarrollo en lugar de reaccionar de manera improvisada, basándose en su autoconocimiento como punto de partida (Hall et al., 2018).

Integrando lo planteado por Castro et al. (2024) sobre el desarrollo de carrera profesional en Latinoamérica, las habilidades que se perciben como más importantes son el manejo de idiomas, la gestión tecnológica y la profesionalización de labores; todas ellas como “llaves” para acceder a oportunidades de inserción laboral y mayores ingresos. Aunque en las personas participantes dentro del presente trabajo hubo esa vinculación simbólica del desarrollo de carrera profesional como un primer paso para eventualmente alcanzar lo que se percibe como éxito individual, donde ese deseo de diferenciación coexiste con el desconocimiento sobre cómo desarrollar una carrera profesional, ausencia de estrategias en el presente y desinterés por hacer planteamientos a futuro. Por ende, plantear espacios de formación continua con el objetivo de promover la planificación de carrera profesional en itinerarios definidos y con espacios de asesoría, brindaría una estructura con la que trabajar sin dictar el contenido temático específico, respetando así los intereses individuales.

#### **VI.IV Percepción del mercado laboral**

En el análisis cualitativo se constató un mercado laboral percibido como exigente y poco legible para las personas graduadas, que deviene en una desconfianza y hasta un miedo hacia los procesos de reclutamiento, vinculado también con que la población seleccionada para esta investigación refiere a personas que tienen menos tiempo de estar ejerciendo y por ende una edad promedio inferior a la totalidad del gremio. Lo anterior se vincula también con las dificultades iniciales que fueron documentadas, pues más de la mitad de las personas encuestadas indicó que casi nunca o nunca avanzó en los procesos de reclutamiento, lo que habría alimentado una sensación de expectativas casi imposibles de cumplir en cuanto a carrera profesional.

La coocurrencia de códigos cualitativos entre expectativas de reclutadores, mercado laboral exigente y falta de experiencia se manifestó de forma llamativa, al ser asociados con dificultad inicial y subempleo, especialmente cuando la participación en procesos de reclutamiento no dio resultados y la persona se mantuvo en desempleo a pesar del esfuerzo invertido. Además, las personas participantes sintieron que en las entrevistas laborales debieron explicar su perfil comparándolo con otras disciplinas para que pudiese ser entendido, además de toparse con exigencias técnicas no satisfechas del mercado cambiante, en un mercado que privilegió demostraciones de valor inmediatas tal como se analizó previamente en la discusión de empleabilidad.

Los datos históricos de OLAP (2016, 2022) permitieron visualizar que el sector privado se ha posicionado de manera creciente como el principal empleador de las personas profesionales en Economía Agrícola y Agronegocios, quienes ocupan mayoritariamente puestos de nivel inicial que suelen presentar alta rotación y rápida actualización de requisitos y perfiles, relacionado también con el hecho de que la inserción inmediata de la profesión se mantuvo como la más baja dentro de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias para el periodo. A pesar de que la disciplina ha venido aportando durante décadas a la profesionalización del sector agroempresarial, a la gestión y a la sostenibilidad de múltiples negocios del sector privado y hoy mantiene pertinencia en un ecosistema productivo que demanda capacidades en análisis de datos, logística, trazabilidad, comercio y gestión de cadenas; las personas encuestadas consideran que su perfil profesional no es bien recibido o del todo comprendido por el mercado laboral. Por ende, el miedo hacia los reclutadores y la sensación de expectativas imposibles visibilizaron un problema interno de comprensión de la carrera, de comunicación del valor profesional y desconocimiento de los procesos de reclutamiento y análisis de vacantes, tal como se analizó en los apartados anteriores.

Por lo anterior, y según lo señalado en estudios latinoamericanos (Andrade-Jaramillo, 2014; Jiménez-Ulate, 2022), abordar la falta de reconocimiento del perfil profesional y la limitada apertura del sector privado no depende únicamente de incrementar la formación técnica en la universidad, pues se requiere también implementar procesos recurrentes que visibilicen el valor de la Economía Agrícola tanto dentro del estudiantado y el gremio como ante la sociedad en general. Esto para fortalecer la conexión entre la identidad profesional y las dinámicas actuales del mercado mediante estrategias bidireccionales que combinen acciones de divulgación y construcción de redes.

## **VII. Propuesta de acciones estratégicas**

Según se estableció en el tercer objetivo específico, producto de la información recopilada y analizada; se propusieron las siguientes acciones estratégicas para el abordaje de las dimensiones encuestadas sobre empleabilidad, formación continua, desarrollo de carrera profesional y percepción del mercado laboral en las personas graduadas de Economía Agrícola y Agronegocios de la UCR.

### **VII.I Empleabilidad**

Dado que los resultados discutidos anteriormente evidenciaron dificultades en la inserción laboral y siendo que más de la mitad de las personas participantes reportó que nunca o casi nunca avanzan en los procesos de reclutamiento; estos hallazgos justificaron las propuestas específicas que se detallan a continuación, orientadas a promover un acercamiento inicial con procesos de reclutamiento,

promover la sensibilización hacia el ámbito laboral realista del sector y reducir el tiempo de inserción laboral inicial. Se presenta la Figura 22 y Figura 23 como propuestas al respecto.

**Figura 22.** Propuesta de grupo participativo como un espacio interactivo para análisis de vacantes laborales

Grupo participativo: disección de vacantes laborales		
<b>Objetivo</b>	Propiciar una mirada crítica del currículum oculto en las vacantes y comprenderlas en función de la profesión.	
<b>Justificación</b>	La primera dificultad que se topan las personas es no saber a qué vacantes animarse a aplicar, falta de confianza.	
Secciones del proceso		
Introducción	Desarrollo	Cierre
Explicación magistral por el facilitador sobre las dimensiones de los puestos laborales y cómo se comunica en los anuncios de vacantes	Las personas participantes traen anuncios de vacantes laborales que quieran analizarlas a la luz de insumos como perfiles del Servicio Civil (el facilitador llevará ejemplos del Observatorio de Empleabilidad).	Se dan recomendaciones sobre cómo construir el perfil según los intereses y cómo buscar vacantes afines
<b>Horario</b>	de 4 a 6 pm, 1 día por semana, recurrente todas las semanas del ciclo lectivo excepto semanas finales.	
<b>Indicador de efectividad</b>	Seguimiento de las personas que se gradúan para consultarles el aporte que consideran que tuvo la estrategia para el proceso de búsqueda de empleo y análisis de vacantes.	
<b>Responsable sugerido</b>	Facilitador designado por la EEAA que tenga formación en habilidades blandas y conocimiento sobre perfiles profesionales del sector agroempresarial	

*Nota.* Adaptado con datos de Liu et al. (2014).

Ambas propuestas se componen por dos espacios recurrentes e iterativos que permitan el aprendizaje interactivo o vivencial en las habilidades iniciales que según la evidencia pueden aportar a promover la inserción laboral, Se propone realizarse con una modalidad de “*walk-in*” (quienes deseen participar llegan sin reserva ni requisito de recurrencia), para que las personas estudiantes que deseen pueden apersonarse al espacio específico destinado y participar del aprendizaje. El primer espacio tiene un formato de grupo para “disección” de anuncios de vacantes laborales que las personas participantes hayan identificado y quieran analizar (Figura 22) y el segundo espacio es simulación de entrevistas para desarrollo voluntario de habilidades en el manejo de entrevistas (Figura 23).

**Figura 23.** Propuesta de grupo participativo como un espacio vivencial para simulación de entrevistas asistida

Grupo participativo: simulación de entrevistas		
<b>Objetivo</b>	Propiciar un primer acercamiento presencial de aprendizaje vivencial sobre los procesos de entrevista.	
<b>Justificación</b>	Se identificó que hay personas graduadas quienes no han tenido una entrevista ni saben qué esperar	
Secciones del proceso		
Introducción	Desarrollo	Cierre
Explicación magistral por el facilitador sobre la estructura usual de entrevistas en el sector agroempresarial y aclaración de conceptos sobre competencias y características profesionales buscadas para distintos puestos	Simulación de entrevistas en parejas de participantes donde una de las personas es entrevistadora mediante una guía para tomar notas y la otra persona se enfoca en ser entrevistada, con 2 rondas de 15 minutos cada una intercambiando pareja y alternando roles	Quienes deseen, leen las notas a todo el grupo y el facilitador brinda retroalimentación con consejos generales para todas las personas participantes sobre aspectos para mejorar o prever
<b>Horario</b>	de 4 a 6 pm, 1 día por semana, recurrente todas las semanas del ciclo lectivo excepto semanas finales	
<b>Indicador de efectividad</b>	Seguimiento de las personas que se gradúan para consultarles el aporte que consideran que tuvo la estrategia para aportarles al desarrollo de entrevistas laborales	
<b>Responsable sugerido</b>	Facilitador designado por la EEAA que tenga formación en habilidades blandas y conocimiento sobre perfiles profesionales del sector agroempresarial	

*Nota.* Adaptado con datos de Sánchez-Arias (2018); Gómez del Campo-del Paso et al (2014); González-Morales y Santana-Vega (2020).

Dado que se necesita mantener actualizada la comprensión de las necesidades de empleabilidad no solo las que reporta el gremio sino también directamente del mercado laboral, se consideró necesario diseñar una actividad dentro del Programa de Educación Continua y Permanente de la Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios para generar insumos constantes sobre la empleabilidad del gremio y retroalimentar las decisiones de formación continua de la escuela, visible en la Figura 24.

**Figura 24.** Propuesta de actividad de Educación Continua titulada “Observatorio de Empleabilidad en Economía Agrícola”

Actividad de Educación Continua: observatorio de empleabilidad en Economía Agrícola	
<b>Objetivo</b>	Generar insumos académicos mediante un seguimiento activo de la empleabilidad de personas graduadas y un registro integrado mediante codificación de vacantes laborales aplicables al gremio.
<b>Justificación</b>	Se visualizó desconocimiento en las personas graduadas sobre procesos de empleabilidad y falta de seguimiento, hace falta tener insumos para realimentar los procesos de formación y divulgación.
<b>Actividades recomendadas</b>	
<b>1</b>	Seguimiento telefónico periódico con personas graduadas para documentar su situación laboral.
<b>2</b>	Recopilación mensual de vacantes laborales aplicables al gremio para realizar codificación cualitativa temática sobre las competencias, cualificaciones, experiencia y otras condiciones solicitadas.
<b>3</b>	Generar reportes semestrales con tendencias y hallazgos para tomarse en cuenta por la EEAA.
<b>4</b>	Producir artículos científicos y de divulgación para que los hallazgos puedan llegar al gremio y sector.
<b>Dimensiones para considerar en actividad 1</b>	
Perfil sociodemográfico	Datos de identificación y contacto
	Datos sociodemográficos
Plan de estudios cursado	Satisfacción con la formación universitaria
	Valoración del perfil de salida en el entorno laboral
Empleabilidad	Duración para el primer empleo
	Situación laboral actual
	Opinión del sector empleador sobre graduados
Formación continua	Experiencias de formación continua
	Necesidades e intereses actuales
	Interés en licenciatura o posgrados
<b>Indicador de efectividad</b>	Cantidad de personas egresadas con seguimiento actualizado en el último año. Publicación de un artículo científico o de divulgación cada semestre. Emisión de un reporte semestral a la EEAA que ayude a los procesos de autoevaluación y acreditación de la calidad.
<b>Responsable sugerido</b>	Investigador designado por la EEAA que tenga formación en investigación cualitativa, experiencia en vinculación interinstitucional y conocimiento sobre perfiles profesionales del sector agroempresarial.

*Nota.* Adaptado con datos de Ángeles-Hernández et al. (2022) y Alpízar-Rojas et al. (2023).

## VII.II Formación continua

En la encuesta reveló un marcado interés en adquirir competencias técnicas como en análisis estadístico y uso de distintos softwares, seguido por el aprendizaje de idiomas, lo cual fue detallado cualitativamente como una preocupación por la competencia con otras profesiones. Por esta razón se recomienda como acción estratégica principal la implementación de la propuesta de formación continua que fue desarrollada por Paniagua-Lemaitre (2025) para la población graduada, estudiantes y docentes de la EEAA. Esto porque se comprobó mediante la encuesta realizada que las personas graduadas manifestaron interés en la temática propuesta por la autora para un proceso de formación continua.

Aunado a lo anterior, una acción estratégica en formación continua es el desarrollo de un curso en modalidad virtual sincrónica (preferida según la encuesta) que se pueda brindar por la EEAA de manera abierta tanto a estudiantes en estado activo que están terminando la carrera, como a personas graduadas; enfocada en una capacitación aplicada e intensiva al inicio de cada semestre sobre la elaboración de CV, manejo de perfiles en plataformas virtuales de empleo, análisis de vacantes, desarrollo de entrevistas laborales y manejo general de los procesos de reclutamiento. Se describe el detalle de la propuesta en la Figura 25.

**Figura 25.** Propuesta de curso intensivo para promover que las personas graduadas o prontas a graduarse desarrollen competencias para la búsqueda de empleo

Curso intensivo: competencias para la búsqueda de empleo agroempresarial				
<b>Objetivo</b>	Promover el desarrollo de competencias para la búsqueda de empleo mediante la formación continua.			
<b>Justificación</b>	Se identificó desvalorización de la importancia de un CV y falta de formación en búsqueda de empleo.			
Sesiones virtuales sincrónicas de 2 h				
Elaboración de CV	Perfiles virtuales	Análisis de vacantes	Desarrollo entrevistas	Procesos reclutamiento
Explicación mediante ejemplos sobre cómo se ve un CV bien elaborado, cómo ordenarlo según características e interés.	Consejos para un perfil de LinkedIn llamativo que resalte fortalezas según ámbitos de interés.	Comprensión del currículum oculto en vacantes, revisión de empresas y autocrítica.	Recomendaciones para entrevistas, ejemplos de preguntas y respuestas usuales en el sector.	Detalle sobre los procesos de reclutamiento en el sector agroempresarial y consejos específicos.
<b>Horario</b>	1 sesión por día, de 5 a 7 pm, de lunes a viernes durante una semana al inicio de cada semestre.			
<b>Indicador de efectividad</b>	La semana siguiente a la realización de las sesiones, se remitirá una síntesis de la información brindada junto con una encuesta para evaluar la percepción de aprendizaje y utilidad del espacio.			
<b>Responsable sugerido</b>	Facilitador designado por la EEAA que tenga conocimiento sobre búsqueda de empleo, formación continua y perfiles profesionales del sector agroempresarial			

*Nota.* Adaptado con datos de Liu et al. (2014).

### VII.III Desarrollo de carrera profesional

Anteriormente se analizó que, aunque las personas graduadas se percibieron con capacidad suficiente para comprender vacantes, estas reportaron baja o nula preparación universitaria para enfrentar procesos de búsqueda de empleo. Además, la percepción sobre la profesión refirió negativamente a que el perfil académico fue muy “general” e “interdisciplinario”, lo que dificultó la especialización y la diferenciación frente a otras disciplinas. Estos hallazgos justificaron acciones estratégicas orientadas a construir planes de carrera, fortalecer redes profesionales, generar experiencias prácticas que mejoren el acceso a oportunidades y promover especialización en temas específicos.

Debido a que se identificaron interacciones cualitativas entre plan de carrera profesional, capacitación constante y *networking* como factores que influyen en el éxito y la diferenciación; se propuso promover la construcción de planes de carrera profesional autodirigidos según el enfoque de la carrera proteica. Esto resulta especialmente pertinente pues plantea que cuando las personas profesionales sienten empoderamiento, autodirección y orientación hacia intereses personales, logran motivación intrínseca que no depende solamente de su carrera (Hall, Yip, y Doiron, 2018). Ver en Figura 26.

**Figura 26.** Propuesta de laboratorio presencial para el desarrollo de plan de carrera profesional autodirigido.

Laboratorio: plan de carrera profesional								
Objetivo	Construir planes de carrera profesional autodirigidos según los intereses vocacionales propios.							
Justificación	La carrera se percibió como muy general y multidisciplinar, necesidad de definir especialización técnica.							
Descripción del espacio								
Presencial en laboratorio de cómputo, cada participante va a estar en una computadora construyendo su documento								
9 sesiones presenciales de 1 h a lo largo del semestre								
Describirme	Cursos que disfruté	Prácticas valiosas	Puestos llamativos	Colegas ejemplo	Aptitudes que tengo	Aptitudes que quiero	Formación técnica	Proyección a futuro
Promover el conocimiento sobre sí, fortalezas y debilidades	Describir qué les gustó de distintos cursos	Síntesis de lo aprendido en prácticas	Qué puestos les atraen y por qué	Explorar perfiles técnicos a los que aspiran	Delimitar qué labores puedo hacer	Evaluar qué aptitudes desarrollar	Necesidad de formación continua	Integrar lo anterior en una ruta discreta
Horario	1 sesión de 8 a 9 am cada semana							
Indicador de efectividad	Al finalizar el proceso, se remitirá una síntesis de la información brindada junto con una encuesta para evaluar la percepción de aprendizaje y utilidad del espacio.							
Responsable sugerido	Facilitador designado por la EEAA que tenga conocimiento sobre búsqueda de empleo, formación continua y perfiles profesionales del sector agroempresarial							

*Nota.* Adaptado con datos de Hall et al. (2018).

Esta propuesta vinculada con la necesidad manifiesta en las personas encuestadas por tener una especialización en la profesión que les haga sentir con mayor diferenciación y por ende oportunidad de acceso al mercado laboral; son perspectivas que sustentan la pertinencia de un laboratorio en el que se facilite o guíe la elaboración de planes de carrera propios y autogestionados. Lo anterior a la luz de las demandas del sector agroempresarial pero que también brinden claridad sobre el perfil e intereses propios de cada participante, así promoviendo la asistencia al espacio.

Como ya se mencionó, una de las principales demandas identificadas en la encuesta y entrevistas fue el *networking*, considerado importante para fortalecer la carrera profesional y acceder a empleos, pero catalogado como algo difícil de lograr a menos que se destine mucho tiempo libre; por lo que también se propuso organizar un encuentro anual que funcione como espacio de vinculación profesional entre estudiantes, personas graduadas y docentes del sector agroempresarial. Este “Encuentro nacional de Economía Agrícola y Agronegocios” funcionaría como una estrategia para facilitar la interacción, el intercambio de experiencias y la generación de redes de contacto que faciliten al estudiantado conocer casos de éxito e inspirarse para construir su propio perfil profesional. Se propone una metodología de ponencias y presentaciones tipo póster elaboradas por estudiantes universitarios nacionales e internacionales sobre prácticas y aprendizajes en empresas reales, así como paneles con egresados que compartan sus experiencias laborales y ejemplos de ámbitos de acción. Esta iniciativa se diferencia del Congreso ya existente al priorizar la creación de redes, como una iniciativa de la EEAA para el estudiantado.

#### **VII.IV Percepción del mercado laboral**

Como se evidenció, la principal dificultad percibida para acceder a oportunidades laborales fue el desconocimiento de la profesión por parte de las empresas, seguido por la falta de experiencia y la ausencia de habilidades específicas solicitadas en las ofertas. Además, a nivel cualitativo emergieron interacciones entre el mercado laboral exigente producto de las expectativas de reclutadores difíciles de cumplir. En este sentido, se propone implementar una campaña desarrollada por la EEAA orientada a proporcionar una visión más amplia y diversa del mercado laboral actual donde ejercen las personas profesionales en Economía Agrícola, pues hasta las mismas personas graduadas manifiestan desconocimiento del perfil profesional propio.

La campaña titulada “Ser Profesional EAA” se constituiría de transmisiones virtuales en vivo una vez al mes durante una hora, presentando casos de éxito de personas egresadas que compartan su experiencia, labores y ámbito de ejercicio profesional; los cuales se podrían gestionar con personas

graduadas que se mantengan en seguimiento mediante la actividad de Educación Continua “Observatorio de Empleabilidad” (Figura 22). Además, con la información obtenida en dichas transmisiones se podría diseñar piezas gráficas para redes sociales institucionales (por ejemplo, la cuenta de Facebook® de la EEAA) en donde se sintetice cada historia y destaquen áreas emergentes del mercado laboral.

Como complemento a las acciones de orientación vocacional que dispone la UCR para el estudiantado, se propone que la Escuela organice una feria de productos e iniciativas durante la Semana Universitaria para visibilizar ámbitos novedosos de ejercicio profesional y promover el *networking* entre estudiantes de toda la facultad, al mismo tiempo proyectando la carrera a toda la universidad. La feria se conformaría de stands rotativos atendidos por estudiantes que presenten experiencias y productos generados (de cualquier tipo de consumo), además de charlas demostrativas a cargo de docentes o personas egresadas que divulguen productos vinculados al sector agroempresarial y ejercicio de la Economía Agrícola, tal como se detalla en la Figura 27.

**Figura 27.** Propuesta de feria de productos e iniciativas para visibilizar y construir el futuro de la disciplina junto al estudiantado durante la Semana Universitaria.

Feria de Productos: Explorando el Futuro de la Economía Agrícola	
<b>Objetivo</b>	Visibilizar ámbitos novedosos de ejercicio profesional de forma interactiva durante Semana Universitaria.
<b>Justificación</b>	Desconocimiento en las personas graduadas sobre el propio perfil profesional y ámbitos de inserción.
Descripción del espacio	
Presencial en la facultad durante Semana U con stands rotativos durante las mañanas y una charla en la tarde	
Actividades recomendadas	
<b>1</b>	4 stands rotativos durante la semana, los cuales estarán a cargo de estudiantes de la carrera quienes presenten experiencias y productos realizados durante algún curso reciente, se captarán mediante las personas docentes.
<b>2</b>	Charla y demostración de algún producto a cargo de docente o persona egresada ejemplificando la profesión

### **VIII. Conclusiones y recomendaciones**

Aunque las personas encuestadas manifestaron sentirse capacitadas para comprender vacantes y desenvolverse en entrevistas, estas percepciones no se tradujeron en mejores condiciones de empleabilidad y se reveló una disonancia entre la autoeficacia y los resultados reales de la participación en procesos de reclutamiento. Esta disonancia se asoció con una dificultad generalizada de la población joven de Latinoamérica para acceder al entorno laboral, pero también se explicó por condiciones individuales que la agravaron como la falta de formación específica en habilidades de búsqueda de empleo, desvinculación del gremio, poca diferenciación y por la escasa visibilidad del perfil profesional en el mercado laboral.

Se identificó un interés recurrente en las personas encuestadas por adquirir competencias técnicas en análisis estadístico, manejo de software especializado, tecnologías e idiomas, así como una apertura a fortalecer habilidades para la búsqueda de empleo mediante modalidades flexibles de formación. Esto respondió principalmente a una percepción de desventaja frente a otras disciplinas y a la necesidad de sostener trayectorias profesionales diferenciadas y especializadas en un entorno dinámico percibido como difícil de complacer a nivel de requisitos iniciales solicitados para los puestos.

Como en la mayoría de las carreras universitarias en la región, las personas encuestadas no contaron con procesos formativos que promovieran el desarrollo planificado de carrera profesional ni tuvieron acceso a posibles rutas de especialización, lo que derivó en decisiones reactivas no sostenibles y en una falta de claridad sobre rutas de formación continua; asociado con la percepción de una carrera “muy general” e “interdisciplinaria”, que dificultó la construcción de una identidad profesional diferenciada.

El mercado laboral fue percibido como inaccesible y como un estímulo de miedo hacia los procesos de reclutamiento, asociado con expectativas consideradas desproporcionadas en cuanto a requisitos para puestos de entrada, especialmente ante la falta de visibilizar del valor de la profesión, con una alta necesidad de estrategias bidireccionales a nivel institucional que fortalezcan la conexión entre la identidad profesional y las demandas del mercado laboral. Al mismo tiempo, esta situación representa una oportunidad para que la Escuela y el gremio en general transformen estas dificultades en un escenario de mayor reconocimiento y competitividad, consolidando la importancia histórica de la Economía Agrícola en un sector que demanda innovación y profesionalización.

Las acciones estratégicas propuestas respondieron a las brechas identificadas en empleabilidad, formación continua, desarrollo de carrera profesional y percepción del mercado laboral. A partir de esto, se planteó la creación de soluciones mediante espacios interactivos, proyectos de investigación y la oferta de formación continua, como mecanismos para reducir la distancia entre el perfil académico y las necesidades de la población que se encuentra comenzando su carrera profesional, integrando también estrategias de identificación para el fortalecimiento del gremio y la promoción social de una identidad profesional más legible y competitiva.

La formación continua de la EEAA no debe ser estructurada únicamente como una respuesta a posibles carencias formativas individuales ni solo a las necesidades del sector privado, sino como una estrategia estructural de largo plazo para permitir que se fortalezca la trayectoria profesional específica según las motivaciones individuales y planes de carrera profesional, promoviendo la modernización del sector agroindustrial y la profesionalización.

Se recomienda integrar las acciones estratégicas propuestas en el presente informe como estrategias de mejora continua dentro de la gestión de la Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios. Esto con el fin de que estas iniciativas se articulen con los objetivos académicos y permitan conocimiento de las necesidades de las personas profesionales que se desempeñan en el sector privado, asegurando que la información generada vaya articulando en mejoras sostenibles para la empleabilidad a nivel gremial.

Resulta pertinente también poner en marcha iniciativas de formación continua a las que la Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios ya tiene acceso mediante el trabajo de Paniagua-Lemaitre (2025), la cual tiene un enfoque integral en personas graduadas, personas docentes y el estudiantado activo de la carrera; complementando el plan de estudios que recientemente fue actualizado.

Es recomendable desde la EEAA continuar promoviendo procesos de práctica en empresas para estudiantes en los últimos años de bachillerato, con el fin estimular la planificación de carreras profesionales diferenciadas mediante el acceso a *networking*, resaltar de casos de éxito e interacción con ámbitos novedosos de ejercicio profesional.

Se recomienda valorar a mediano plazo la creación de un “Seminario de temas” en el plan de estudios de la EEAA donde se aborde el desarrollo de carrera profesional y búsqueda de empleo, orientado a fortalecer la planificación estratégica, la especialización y la diferenciación del perfil profesional en el sector agroempresarial. Este seminario se ofrecería dentro del plan de estudios de manera

obligatoria, pero con un currículo flexible que permita a las personas estudiantes adquirir competencias clave sin sobrecargar el plan de estudios.

A las personas graduadas de Economía Agrícola y Agronegocios se recomienda que fortalezcan su vinculación con colegas, con la academia y con el sector privado mediante participación en encuentros académicos, congresos y formación continua, con el fin de aumentar la visibilidad del perfil profesional, desarrollar carrera profesional y participar activamente de oportunidades laborales a futuro. También es importante que cada profesional asuma una actitud abierta hacia la actualización constante a nivel técnico y deontológico, así como en el manejo de idiomas, todo enmarcado dentro de un plan de carrera profesional a largo plazo que no sea reactivo ni dependiente de situaciones de desempleo o cambio de trabajo.

Finalmente es importante mencionar que al tratarse de una investigación que no se basó en un marco muestral probabilístico representativo de la población de graduados de la EEAA, los resultados obtenidos no son representativos ni pueden ser generalizables a toda la población.

### IX. Referencias bibliográficas

- Ackerman, N., y Cortelezzi, A. (2014). Análisis de la oferta de empleo e ingresos en el sector agroindustrial en 2014. *Estudios de Economía Agrícola y Ambiente*, 15(1).
- Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya [AQU]. (2023). *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones*. AQU Catalunya. <https://www.aqu.cat/doc/Empleabilidad-y-competencias-de-los-recien-graduados-la-opinion-de-empresas-e-instituciones>
- Aguirre, E. G. (2019). Trayectorias educativas desiguales en América Latina y el Caribe: los jóvenes y el vínculo educación-trabajo en los ciclos políticos neoliberal y progresista. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 10(15), pp. 44-63.
- Andrade-Jaramillo, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 14(2), 199–214. <https://www.redalyc.org/pdf/537/53731393009.pdf>
- Ángeles-Hernández, L., Acosta Miranda, M. L., Zavaleta Olea, E. R., y Domínguez Estudillo, D. (2022). Sistema de seguimiento de egresados como herramienta del desarrollo institucional. *Revista Programación Matemática y Software*, 14(2), 19–28.
- Alpízar-Rojas, H., Marín-Villalobos, R., Baltodano-Chacón, M. (2023). Seguimiento a personas graduadas y egresadas universitarias: consideraciones y recomendaciones para su gestión. *Revista Wimb Lu Universidad de Costa Rica*. <https://doi.org/10.15517/wl.v18i1.54239>
- Alvarado-Pérez, S. (2008). *Carrera proteica y sin fronteras: una visión práctica (validez y aplicación en España)* [Tesis de Máster en Dirección de Recursos Humanos].
- Atuahene, F. (2021). An analysis of major and career decision-making difficulties of exploratory college students in a Mid-Atlantic University. *SN Soc Sci* 1, 80 <https://doi.org/10.1007/s43545-021-00082-0>
- Bodescu, D., Sîrghea, A., Răţu, R. N., Chiruţă, C., Mălăncus, R.-N., Donosă, D., y Robu, A.-D. (2024). Relevant skills for employment and entrepreneurship in the agri-food sector. *Sustainability*, 16(787). <https://doi.org/10.3390/su16020787>
- Cabrera-Zambrano, M.J. (2022). *Propuesta de mejora al proceso de reclutamiento y selección del personal para Alianza S.A en la agencia de la ciudad de Cuenca* [Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23986/1/UPS-CT010257.pdf>
- Camacho-Céspedes, L. (2021). *La formación de profesionales en carreras relacionadas con el área de Recursos Naturales*. Oficina de Planificación de la Educación Superior.

- Camacho-Gómez, M. (2018). Competencias directivas del empresario agroindustrial. *Revista Pensamiento y Gestión*, 44(1). <http://dx.doi.org/10.14482/pege.44.10528>
- Campos-Rudín, M. (2017). Gestión y desarrollo de un programa de educación continua por la Escuela de Biología de la Universidad de Costa Rica. *Rev. Gestión de la Educación*, 7(2).
- Caraballo-Trujillo, L., y Meleán-Romero, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Telos*, 24(2), 410-429.
- Carrasco-Pérez, S., Gómez-González, G., y Rojas-Herrera, M.E. (2022). Análisis curricular de la educación en Agronegocios en México. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 1(51), 229-244.
- Carreño-González, G. (2023). Aprendizaje Vivencial: Una Visión Humanista del Docente en la Configuración de su Praxis Pedagógica en la Docencia Agropecuaria. *Revista Científica CIENCIAEDUC*, 12(1).
- Castillo-Zeledón, C., y Ortiz-Picado, A. (2020). *Situación del mercado laboral de economistas egresados (periodo 2017-2019) de la FAREM-Estelí, en el segundo semestre de 2020* [Seminario de Graduación de Licenciatura en Economía]. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15649/1/20199.pdf?utm>
- Cerrato-Reyes, K., Argueta, L., y Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista Economía y Administración*, 7(1), 21-40.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis* (2nd ed.). Sage Publications.
- Colegio de Ingenieros Agrónomos de Costa Rica. (s.f.). *Requisitos y formularios de inscripción*. <https://ing-agronomos.or.cr/requisitos-y-formularios-de-inscripcion/>
- Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica. (s.f.). *Trámites*. <https://www.colegiocienciaseconomicas.cr/tramites/>
- Cuñat Giménez, R. J. (2006). Aplicación de la teoría fundamentada (Grounded Theory) al estudio del proceso de creación de empresas. *Decisiones Globales*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499458>
- Decanato Facultad de Ciencias Agroalimentarias. (25 de enero de 2012). *Historia del Decanato de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias*. Facultad de Ciencias Agroalimentarias. <https://agro2.ucr.ac.cr/index.php/es/decanato/historia-decanato>
- Doligez, F., y Rousseau, C. (2021). *Diagnóstico del dispositivo de formación agropecuaria, rural y ambiental en Costa Rica*. IRAM París.
- Donawa-Torres, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las

- organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 8(11).
- Food and Agriculture Organization. (2021). *Youth engagement and employment in food systems*. High Level Panel of Experts on Food Security and Nutrition of the Committee on World Food Security. <https://www.fao.org/3/cb5464en/cb5464en.pdf>
- Gascón-González, T. (2024). Psicoeducación y andragogía: un enfoque reflexivo en la educación de adultos. *Revista Educacao em Paginas* 3(1). <https://doi.org/10.22481/redupa.v3.14933>
- González-Morales, O., y Santana-Vega, L. E. (2020). Diseño de un plan de acción para la empleabilidad de los universitarios. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(88). <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4555>
- Guzmán-Enriquez, S., y Gallardo-Córdoba, K. (2022). Compromiso del aprendizaje adulto y andragogía: Una revisión sistemática de literatura. *Innovación Educativa*, 90(22).
- Guzmán-Hernández, T., Fernández, M., Villalobos, J., Moreal, I., Mikel, M., y Blanco-González, A. (2016). Nueva oferta educativa como respuesta al desarrollo del país: ingeniería Agroindustrial. *Tecnología en Marcha*, 29(3), 47-59.
- Hall, D. T., Yip, J., y Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129–156. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631>
- Hernández-Fernaud, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 27(2).
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana
- Ibarra Cerón, M. A., y Santamaría Ramos, A. (2024). *Factores de empleabilidad en la sociedad: Análisis sistemático de la investigación científica*. *Revista de Empleabilidad y Desarrollo Profesional*, 20(1), 45-67.
- Jia, R. (2025). Practical application and industry relevance: the role of off-campus training in student skill development. *Educ Inf Technol* 30, 15719–15755, <https://doi.org/10.1007/s10639-025-13408-9>
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Revista ABRA*, 42(65), 1–20. <https://doi.org/10.15359/abra.42-65.2>
- Lui, S., Wang, M., y Huang, J. (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin APA*, 4(140), 1009-1041.
- Llanes-Ordóñez, J., Figuera-Gazo, P., y Torrado-Fonseca, M. (2017). Desarrollo de la empleabilidad

- y gestión personal de la carrera de graduados en pedagogía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(2), 46-60.
- Bucaram-Leverone, R., Quinde Rosales, V., Bueno Quiñonez, M. y Vera Pianda, P. (2022). ¿Es la educación un factor importante en la empleabilidad? Un estudio de caso para los graduados de la Facultad de Economía Agrícola. *Revista Conrado*, 18(88), 28-33.
- López-Camilo, T. (2013). *Perfil profesional del licenciado en Agronegocios Internacionales* [Tesis de Licenciatura en Agronegocios Internacionales, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Veracruzana].
- López Sánchez, Y. (2024). *La precarización laboral y el bienestar de trabajadores contratados por agencias de empleo en Puerto Rico*. [Tesis de Maestría en Artes, Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico].
- Martínez-Segura, C.C. (2021). *Rotación laboral en las empresas privadas de Colombia* [Tesis de Maestría en Administración de Organizaciones, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/40461/ccmartinezse.pdf?sequ=&utm>
- Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica. (2018). *Informe de Gestión del Sector Agropecuario y Rural*. Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria. <https://www.mag.go.cr/bibliotecavirtual/D10-10967.pdf?utm>
- Morales-Muñoz, R. (2017). El plan de estudios y el perfil profesional del egresado de la Maestría en Agronegocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Agraria La Molina. *Revista Anales Científicos*, 78(2), 139-147.
- Núñez-Cacho, P., Grande-Torrales, F., y Pedrosa-Ortega, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, 34(1), 14-35
- Observatorio Laboral de Profesiones [OLAP]. (2016). Consejo Nacional de Rectores, Radiografía Laboral 2016. <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-ii-2016/>
- OLAP. (2019). Consejo Nacional de Rectores, Radiografía Laboral 2019. <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iii-2019/>
- OLAP. (2022). Consejo Nacional de Rectores, Radiografía Laboral 2022. <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iv-2022/>
- O'neal-Coto, K. (13 de julio de 2017). Facultad de Ciencias Agroalimentarias enfrenta el futuro con carreras de calidad. *Noticias Universidad de Costa Rica*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2017/07/13/facultad-de-ciencias-agroalimentarias-enfrenta-el-futuro-con-carreras-de-calidad.html>

- Paniagua-Lemaitre, M. (2025). *Programa de capacitación para la población graduada, docentes y estudiantes activos de último año de bachillerato y licenciatura de la carrera de Economía Agrícola y Agronegocios de la Universidad de Costa Rica* [Tesis de Licenciatura en Economía Agrícola con énfasis en Agroambiente].
- Paz-Reyes, J.J. (Coord.). (2024). *Retos y oportunidades en la formación de posgrados: Perspectivas desde la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. <https://pculturales.ujat.mx/FilesPublicaciones/files470/retos%20y%20oportunidades%20la%20formaci%C3%B3n%20de%20posgrados.pdf>
- Portocarrero-Ramos, H.C., Campos Trigoso JA, Cruz Caro O, Reina Marín Y, Maicelo Guevara JL, Sánchez Bardales E y Chávez Santos R. (2025). Career paths and university education: factors that determine the employment status of university graduates. *Front. Educ.* 10:1664249. doi: 10.3389/educ.2025.1664249
- Programa Estado de la Nación. (8 de agosto de 2022). Más y mejor recurso humano para el Agro. *Blog de Artículos*. <https://estadonacion.or.cr/mas-y-mejor-recurso-humano-para-el-agro/>
- Purdue University. (2025). *Agriculture Leadership and Professional Development Program Certificate*. In *Purdue University Catalog*. [https://catalog.purdue.edu/preview\\_program.php?catoid=18&poid=33838](https://catalog.purdue.edu/preview_program.php?catoid=18&poid=33838)
- Quiroz-Gómez, M. G. (2010). *Análisis de las competencias y factores que inciden en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Agronegocios, en el periodo 2003-2005* [Tesis de Licenciatura en Agronegocios, Universidad Nacional Agraria].
- Ramírez-Alfaro, H., Víquez Vargas, G., y Canales García, A. (2022). Los procesos de formación continua como mecanismos de seguimiento a las personas graduadas de las carreras de enseñanza que imparte la División de Educología de la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 17(1), 343-367. <https://doi.org/10.15359/rep.17-1.15>
- Ramírez-Rosales, G. (2022). Competencias profesionales para la inserción laboral de graduados de una Unidad Educativa rural. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4367](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4367)
- Roberti, J., y Mussi, G., (2014). El desarrollo rural y las contribuciones de la Psicología: un estado de la cuestión. *Revista Mundo Agrario*, 15(28).
- Rodríguez-Lizano, V., y Montero-Vega, M. (2020). El efecto sucesor y el proceso de integración generacional: temas clave en la sucesión familiar agrícola. *Revista e-Agronegocios*, 6(2). <https://doi.org/10.18845/ea.v6i2.5210>
- Rodríguez-Robinson, Q., y Trespalacios-Delima, J. (1994). *Mercado Laboral para el economista*

- agrícola: su vinculación en la costa atlántica* [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Economía Agrícola]. <https://repositorio.unimagdalena.edu.co/items/df44311c-d46d-4241-954b-cf91a225982b>
- Rondón-Valero, E. (2019). Psicología organizacional como componente determinante de la gerencia interdisciplinaria. *Revista Cientific INDTEC*, 4(14), 101-119.
- Sánchez-Arias, N. (2018). *Diseño de un modelo de gestión de reclutamiento y selección para una empresa asesora en recursos humanos* [Tesis para optar por el grado de Maestría Profesional en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones]. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/d2488157-a3aa-4316-914f-d818e4f5717f/content>
- Sallard Barraza, S. A., Cubillas Rodríguez, M. J. ., Román Pérez, R. ., y Abril Valdez, E. (2023). EXPECTATIVAS LABORALES Y SENTIDO DEL TRABAJO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. *Diversitas*, 19(1). <https://doi.org/10.15332/22563067.9110>
- Schuh, B., Maucrops, A., Münch, A., Brkanovic, S., y Dwyer, J. (2019). *The EU farming employment: Current challenges and future prospects*. European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies.
- Soto, S., y Flores, V. (2018). Perspectivas y desafíos del mercado laboral agrícola al 2030. *Perspectiva Institucional de ODEPA*.
- Stewart, L. (03 de abril de 2024). *Estudio transversal en la investigación*. AtlasTI. <https://atlasti.com/es/research-hub/estudio-transversal-investigacion>
- Suárez-Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Suirá-Martínez, R. (2022). Expectativas de inserción laboral y autoeficacia laboral en estudiantes con diversidad funcional: influencia del tipo, grado y etapa en la que sobreviene. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 26(3), 243-263.
- The Jamovi Project. (2023). *Jamovi (versión 1.6.23) [Software de computadora]*. <https://www.jamovi.org>
- Universidad Agraria del Ecuador. (2022). *Informe de seguimiento a graduados*. Facultad de Economía Agrícola. <https://www.uagraria.edu.ec/documentos/2023/Seguimiento-Graduados/Informe/Economia/2022/Informe-de-seguimiento-a-graduados-2022-y-Plan-de-Acciones-de-Mejora-FACEA-2022.pdf>
- Universidad de Costa Rica. (2024). *Plan de estudios de Bachillerato en Economía Agrícola y Agronegocios, código 910308*. Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios.

[https://www.cea.ucr.ac.cr/images/planes/Ciencias\\_Agroalimentarias/Economia\\_Agricola/910308-1.pdf](https://www.cea.ucr.ac.cr/images/planes/Ciencias_Agroalimentarias/Economia_Agricola/910308-1.pdf)

Wiemik, B. M., y Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 280–307.  
<https://doi.org/10.1037/cou0000324>

## X. Anexos

Anexo 1. Formulario elaborado en Microsoft Forms® para realización de la encuesta digital.

### Necesidades de capacitación para la búsqueda de empleo - Escuela de Economía Agrícola UCR

El propósito de esta encuesta es diagnosticar las necesidades de capacitación para el desarrollo de carrera profesional, formación continua, empleabilidad y percepción del mercado laboral en economistas agrícolas. La Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios agradece de antemano su colaboración completando esta encuesta la cual tiene una duración aproximada de 15 min. Su participación ayudará a identificar y solventar necesidades mediante el Programa de Educación Continua de la Escuela. Al hacer click en continuar, usted da su consentimiento para el uso y presentación de la información proporcionada, únicamente para fines académicos

\* Obligatoria

1. ¿Usted tiene el grado mínimo de Bachillerato en Economía Agrícola y Agronegocios de la UCR? \*

- Sí
- No

2. ¿En qué año se graduó del Bachillerato en Economía Agrícola y Agronegocios de la UCR? \*

- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- 2023
- 2024
- 2025
- Otro

3. ¿Cuál opción describe mejor su situación laboral actual? \*

- Trabajando tiempo completo
- Trabajando tiempo parcial
- Actividad económica propia
- Desempleado/a
- Otro

4. ¿Cuánto tiempo le tomó conseguir su primer trabajo formal luego de graduarse de la universidad? \*

- Ya tenía trabajo formal antes de graduarme
- Menos de 5 meses
- De 5 a 8 meses
- Más de 8 meses
- No he tenido mi primer trabajo formal

5. ¿Qué satisfacción siente usted con su situación laboral actual? \*

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

6. ¿Cuál es el factor más importante al que usted le atribuye la satisfacción/insatisfacción que siente? \*

- Salario y otras remuneraciones
- Horario de trabajo
- Modalidad presencial o teletrabajo
- Espacio físico de trabajo
- Cultura organizacional
- Otras

7. ¿Cuál considera usted que es la principal dificultad para acceder a oportunidades laborales en su profesión? \*

- Las empresas desconocen la profesión y los ámbitos de acción
- Las ofertas piden habilidades que no obtuve en la carrera
- No tengo claro a qué puestos aplicar
- Falta de experiencia laboral
- Otro

8. ¿Qué nivel de capacitación considera usted que le brindó la Universidad para la tarea de buscar empleo? \*

- Alto
- Suficiente
- Bajo
- Nulo

9. ¿Cómo califica su capacidad individual para elaborar con éxito su Currículum vitae (CV)? \*

- Alta capacidad
- Capacidad aceptable
- Poca capacidad
- Capacidad nula

10. ¿Cómo califica su capacidad individual para crear un perfil profesional en línea y mantener presencia en plataformas de búsqueda de empleo como LinkedIn? \*

- Alta capacidad
- Capacidad aceptable
- Poca capacidad
- Capacidad nula

11. ¿Cómo califica su capacidad individual para redactar correos electrónicos, cartas de intención y otros documentos breves para aplicar a oportunidades laborales? \*

- Alta capacidad
- Capacidad aceptable
- Poca capacidad
- Capacidad nula

13. Para sus futuras búsquedas de empleo, ¿en cuál de las siguientes habilidades siente la mayor necesidad de mejorar? \*

- Elaboración de Curriculum Vitae
- Gestión de un perfil en plataformas de empleo
- Redacción de correos y cartas de intención a puestos
- Manejo de entrevista laboral de manera efectiva

14. ¿Cómo califica su capacidad individual para comprender y discernir los requisitos de los puestos en las oportunidades laborales que encuentra? \*

- Alta capacidad
- Capacidad aceptable
- Poca capacidad
- Capacidad nula

15. Cuando usted ha revisado ofertas laborales para aplicar, ¿qué requisitos considera que le falta cumplir y por qué? \*

16. En su experiencia aplicando a oportunidades laborales, ¿qué tan seguido consigue que se le tome en cuenta para el proceso (Ej: ser contactado para entrevista)?

- Muy seguido
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

17. ¿Cómo evalúa su capacidad como economista agrícola para desenvolverse en las siguientes áreas frente a otros profesionales? \*

	Mucho peor	Algo peor	Ni mejor ni peor	Algo mejor	Mucho mejor
Contabilidad (vs. contadores)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Macroeconomía (vs. economistas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Microeconomía (vs. economistas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerencia de producción (vs. Ing. agrónomos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administración agropecuaria (vs. administradores)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Según su experiencia, ¿qué aspectos de su perfil cree que los empleadores valoran más al compararlo con las anteriores profesiones? \*

19. ¿Cómo califica su capacidad para comunicar su valor individual y diferenciarse de otros candidatos en una entrevista? \*

- Alta capacidad
- Capacidad aceptable
- Poca capacidad
- Capacidad nula
- Lo desconoce

20. ¿Cómo califica su capacidad comunicativa para abordar preguntas sobre su perfil y experiencia profesional durante una entrevista? \*

- Alta capacidad
- Capacidad aceptable
- Poca capacidad
- Capacidad nula

21. ¿En cuál de las siguientes competencias profesionales siente usted mayor necesidad de mejora para tener un perfil más atractivo? \*

- Manejo del tiempo, administración de tareas y agenda
- Resolución de conflictos laborales
- Comunicación asertiva, brindar y recibir crítica constructiva
- Trabajo en equipo o colaboración entre departamentos
- Resiliencia y manejo del cambio de manera saludable

22. De las siguientes tareas relacionadas a la búsqueda de empleo ¿en cuál siente mayor interés de aprender o mejorar? \*

- Identificación de empresas clave en mi sector o área laboral de interés
- Comprensión de procesos de reclutamiento actuales
- Conocimiento sobre uso de Inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento
- Preparación para una entrevista laboral

23. Para tener un perfil profesional más atractivo, ¿qué otras habilidades o conocimientos le gustaría que la Universidad le hubiera brindado? \*

24. Para tener un perfil profesional más atractivo, ¿en cuál de los siguientes 3 ejes temáticos tendría mayor interés de capacitarse? \*

- Análisis estadístico
- Uso de tecnologías
- Idiomas

25. ¿En cuál de las siguientes modalidades prefiere usted aprender cómo elaborar un CV? \*

- Talleres grupales presenciales
- Talleres grupales virtuales
- Plantillas editables y videos de apoyo
- Asesorías individuales y personalizadas

26. ¿En cuál de las siguientes modalidades prefiere usted aprender a crear y manejar un perfil en redes sociales para la búsqueda de empleo? \*

- Talleres grupales presenciales
- Talleres grupales virtuales
- Textos y videos con la explicación
- Asesorías individuales y personalizadas
- Preferiría que otra persona me lo elabore

27. ¿En cuál de las siguientes modalidades prefiere usted capacitarse para entrevistas de empleo? \*

- Talleres grupales presenciales
- Talleres grupales virtuales
- Textos y videos asincrónicos
- Asesorías individuales con simulación de entrevista

28. Si usted recibiera una asesoría para búsqueda de empleo, ¿qué consultas le gustaría hacer? \*

29. ¿Conoce algún caso de éxito de colegas economistas agrícolas? ¿Qué factores cree que influyeron en dicho éxito?

30. ¿Cuál es su edad en años cumplidos? Utilice solamente números \*

Escriba un número entero

31. ¿Cómo se identifica en cuanto a género? \*

- Mujer
- Hombre
- Otro
- Prefero no indicarlo

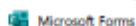
32. ¿En cuál tipo de zona vive actualmente? \*

- Urbana
- Rural
- Otra

33. ¿Cuál es su ingreso personal mensual bruto en colones? \*

- Menos de 500 mil
- Entre 500 mil a menos de 800 mil
- Entre 800 mil a menos de 1 millón
- Entre 1 millón a menos de 1 millón y medio
- De 1 millón y medio en adelante

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.



## Anexo 2. Guía de primera entrevista semiestructurada

<b>Tema recurrente en encuesta</b>	<b>Pregunta entrevista 1 para profundización</b>
Falta de experiencia laboral	¿Usted ha hecho procesos de reclutamiento donde exigen experiencia para un puesto? ¿Cómo lo ha vivido? ¿Qué estrategias ha usado para manejarlo?
Falta de dominio en software específicos	¿Qué opina usted de tantos softwares distintos que las empresas piden manejar? ¿Usted siente que la universidad podría anticipar ese tipo de requisitos laborales de softwares? ¿Cómo siente usted que podría mantenerse actualizado con el uso de tantos softwares?
Nivel de inglés insuficiente	¿Cómo siente usted que su formación en inglés influye en sus oportunidades laborales? ¿Desde dónde siente usted que se origina esa demanda por manejo del inglés?
Exigencia de licenciatura/colegiatura	¿Qué importancia piensa que tiene la licenciatura o la colegiatura para el mercado laboral?
Deficiencias en habilidades blandas	¿Usted considera que la universidad debe dar habilidades blandas? ¿Usted considera que el mercado laboral da importancia a estas habilidades?
Desvalorización profesional - formación general	¿Usted siente que su profesión es única o que es una mezcla de varias disciplinas? ¿Usted siente ventajas o desventajas de un perfil profesional que engloba varias disciplinas?

Perfil multidisciplinario - formación general	¿Es fácil identificar cuáles vacantes laborales buscan economistas agrícolas?
Competencia agronomía	¿Usted considera que el mercado laboral entiende la diferencia con los agrónomos?
Desarrollo de Marca Profesional - interés Networking	¿Qué utilidad considera que tiene LinkedIn y otras herramientas digitales para conseguir trabajo?
Manejo de entrevista	¿Usted se siente diferenciado de sus colegas a nivel profesional o especializado para ciertos puestos?
Networking	¿Las entrevistas son oportunidades para sobresalir o más bien complican el proceso? ¿Qué utilidad considera que tiene ir vinculándose con el gremio durante la formación? ¿Hay diferencias entre los recién graduados conocidos y los no tan conocidos?

### Anexo 3. Guía de segunda entrevista semiestructurada

#### **Tema recurrente en entrevista 1    Pregunta entrevista 2 para profundización**

Falta de experiencia laboral	¿siente usted que le ha funcionado en la búsqueda de trabajo el haber hecho experiencia durante la carrera?
Falta de dominio en software específicos	¿Cómo siente usted que podría mantenerse actualizada con el uso de tantos softwares?
Desarrollo de Marca Profesional	¿Usted recuerda si durante la carrera se le enseñó a tener una marca profesional o cómo proyectarse profesionalmente?
Networking	¿Usted cree que es útil participar en congresos u otros espacios de la escuela, aunque no lo haga personalmente?
Formación general	¿Usted siente que compite con otras profesiones? ¿ha pensado en especializarse para tener un perfil más competitivo?
Desvalorización profesional	¿Usted siente que entiende el valor propio y diferenciado de su carrera en el mercado laboral actual?
Prestigio UCR	¿Ha sentido que se valora tener un título de la UCR en el sector agroempresarial?
Manejo de softwares	¿Usted siente que el tema recurrente de análisis de datos realmente aporta a la competitividad en el gremio?
Manejo de entrevista	¿Ha tenido preguntas difíciles en entrevistas laborales que le haya costado responder o que no se haya sentido bien respondiendo?