

**Cambios intraindividuales en la trayectoria laboral de personas graduadas
universitarias en tiempos de incertidumbre**

**Intraindividual Changes in University Graduates' Career Trajectories During
Times of Uncertainty**

**Mudanças Intraindividuais nas Trajetórias de Carreira de Graduados
Universitários em Tempos de Incerteza**

Raquel Bulgarelli-Bolaños

Universidad Nacional

Heredia, Costa Rica

raquel.bulgarelli.bolanos@una.cr

<http://orcid.org/0000-0002-8811-9625>

Resumen. El objetivo general del estudio fue analizar los cambios intraindividuales en la trayectoria laboral de personas universitarias graduadas de LCI Veritas durante un período de dos años (2023–2025), el cual se realizó mediante un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, longitudinal de panel, con una submuestra emparejada no probabilística por caso completo (n=83). Se utilizó un cuestionario ad hoc llamado “Seguimiento de personas graduadas LCI VERITAS”, para el análisis se utilizó el SPSS versión 18, con frecuencias de tendencia, pruebas no paramétricas y relaciones correlacionales. El principal hallazgo encontrado fue que la mayoría de los individuos mejoró su trayectoria laboral y se concluye que las trayectorias laborales no son estáticas ni lineales, sino procesos dinámicos y heterogéneos de desarrollo de carrera en cada individuo, donde los cambios observados durante los años posteriores a la graduación se relacionan principalmente con la consolidación progresiva de la posición profesional más que con transformaciones sustanciales en las condiciones laborales o en el ajuste vocacional de las personas graduadas participantes. Se recomienda fortalecer servicios de orientación profesional en los últimos años de formación universitaria e investigar con muestras más grandes el rol de características sociodemográficas en las trayectorias laborales.

Palabras clave: orientación profesional, condiciones de empleo, universidad y desarrollo de la carrera.

Abstract. The main objective of this study was to analyze intraindividual changes in the career trajectories of university graduates from LCI Veritas over a two-year period (2023–2025). The study employed a quantitative approach with a non-experimental longitudinal panel design and a non-probabilistic matched subsample based on complete cases (n = 83). Data were collected using an ad hoc questionnaire entitled “LCI VERITAS Graduate Follow-up Survey.” Data analysis was conducted using SPSS version 18, including descriptive statistics, nonparametric tests, and correlational analyses. The main finding was that most participants improved their overall career trajectory over the study period. The results suggest that career trajectories are neither static nor linear; rather, they constitute dynamic and heterogeneous processes of career development that vary across individuals. The changes observed during the years following graduation were primarily

associated with the progressive consolidation of professional positioning rather than with substantial transformations in employment conditions or vocational fit among the graduates studied. It is recommended to strengthen career guidance services during the final years of university education and to conduct further research with larger samples to examine the role of sociodemographic characteristics in career trajectories.

Keywords: career guidance, employment conditions, higher education, and career development.

Resumo. O objetivo geral deste estudo foi analisar as mudanças intraindividuais na trajetória laboral de pessoas graduadas pela LCI Veritas ao longo de um período de dois anos (2023–2025). A pesquisa foi realizada por meio de uma abordagem quantitativa, com delineamento não experimental e longitudinal de painel, utilizando uma subamostra emparelhada não probabilística por casos completos ($n = 83$). Foi utilizado um questionário ad hoc denominado “Acompanhamento de Pessoas Graduadas da LCI VERITAS”. Para a análise dos dados, utilizou-se o SPSS versão 18, com estatísticas descritivas, testes não paramétricos e análises correlacionais. O principal resultado encontrado foi que a maioria dos participantes melhorou sua trajetória laboral ao longo do período analisado. Conclui-se que as trajetórias laborais não são estáticas nem lineares, mas sim processos dinâmicos e heterogêneos de desenvolvimento de carreira em cada indivíduo, nos quais as mudanças observadas nos anos posteriores à graduação estão relacionadas principalmente à consolidação progressiva da posição profissional, mais do que a transformações substanciais nas condições de emprego ou no ajuste vocacional das pessoas graduadas participantes. Recomenda-se fortalecer os serviços de orientação profissional nos últimos anos da formação universitária e realizar novas pesquisas com amostras maiores para investigar o papel das características sociodemográficas nas trajetórias laborais.

Palavras-chave: orientação profissional, condições de emprego, universidade e desenvolvimento de carreira.

Introducción

Es clara la tendencia a la desconexión entre las demandas del mercado y la formación educativa en Costa Rica, contexto del presente artículo, Cabezas (2025) afirma que personas universitarias entran a procesos de inserción laboral sin habilidades para los empleos actuales y recomienda promover procesos de orientación vocacional para fortalecer decisiones autónomas en las trayectorias laborales.

La investigación relacionada con temas laborales es vasta, pero, normalmente, se circunscribe en análisis descriptivos de un momento específico, los cuales, pocas veces, son suficientes para generar debate en cuanto a temas de índole vocacional menos en tiempos cargados de incertidumbre como los actuales, ya que no se analizan las trayectorias laborales mediadas en el tiempo.

Al respecto, Martínez (2025) asevera que, según un informe de la Universidad Nacional acerca del mercado laboral costarricense, existe una tendencia en aumento de empleos que requieren altas cualificaciones y han disminuido exponencialmente trabajos no calificados.

Por tanto, el papel de las universidades en la formación de personas altamente calificadas se vuelve indispensable, pero aún más entender las necesidades del mercado laboral, no desde una lógica neoliberal o mercantilista, sino relacionadas con lo que se necesita para acceder a un trabajo digno.

Desde este planteamiento, la Universidad Lasalle College International (LCI) Veritas, protagonista de este estudio, identificó que no era suficiente dar seguimiento a sus graduados desde una metodología transversal en la que ya se había concluido que las trayectorias vocacionales de su población se caracterizaban por estabilidad laboral con alta satisfacción y ajuste vocacional (Bulgarelli, 2023) y la relación positiva entre el éxito laboral de sus graduados y su adaptabilidad de carrera (Bulgarelli, 2024).

La oficina de Orientación de esta institución decidió que era necesario llevar el proyecto “alumni” a un nuevo nivel que le permitiera tomar decisiones con datos longitudinales para lograr acciones de apoyo fundamentadas en lo aprendido desde la historia de vida vocacional de sus propias personas graduadas.

Esta decisión institucional fue fundamental, ya que la transición universidad-empleo no es fácil ni lineal y requiere de una capacidad de adaptación a un mundo cambiante, pero, en especial, para una comunidad enfocada en el área de diseño, cuyas demandas laborales tienden a caracterizarse por el pluriempleo, jornadas incompletas, menores salarios en promedio y bajo servicios profesionales (Paulsen, 2022).

En relación con lo anterior, se buscaron antecedentes de estudios longitudinales acerca de temas laborales. Entre los hallazgos más sobresalientes, a nivel internacional, se destaca que la adaptabilidad de carrera es un predictor de éxito en la transición laboral (Monteiro y Almeida, 2015) y el *job crafting* tienden a disminuir luego de un semestre y las redes de apoyo moderan la relación entre la autonomía laboral y el mantenimiento del *job crafting* (Wang, et al., 2022).

Otros estudios más recientes encontraron que las personas experimentan aumentos de satisfacción laboral cada vez que cambian de trabajo durante los primeros años y usan

la movilidad laboral para explorar intereses vocacionales (Zhou, et al., 2024), que las personalidades extrovertidas predicen niveles generales de satisfacción en la transición universidad-trabajo (Steinkampf, 2024) y la adaptabilidad de carrera es un mediador longitudinal esencial entre la flexibilidad psicológica para manejar la incertidumbre y las conductas proactivas en función de la inserción laboral (Doğanülkü y Yılmaz, 2026).

Por otro lado, a nivel de la investigación en el contexto costarricense, se encontró que ante mayor índice de desigualdad social, de manera directa y significativa, baja la calidad de las trayectorias educativo laborales de las personas jóvenes en Costa Rica (García y García, 2020), que las personas con carreras STEM perciben mayor remuneración económica y que las interrupciones de 3 años o más en la trayectoria laboral (no relacionadas con estudios) penalizan severamente los salarios futuros, afectando de manera desproporcionada a las mujeres (Lentini et al., 2023).

Como se mencionó anteriormente, la investigación en temas laborales de personas universitarias graduadas es amplia, pero estudios longitudinales son escasos, menos desde cambios intraindividuales que midan el cambio de trayectorias laborales, a nivel nacional en un ámbito de educación privada, relacionadas con carreras del área del diseño y desde una óptica de desarrollo de carrera.

Para finalizar, ante los vacíos encontrados en las investigaciones nacionales e internacionales y el contexto descrito, se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cuáles fueron los cambios intraindividuales en la trayectoria laboral de las personas universitarias graduadas de LCI Veritas durante un período de dos años?

Por tanto, el objetivo general del estudio fue analizar los cambios intraindividuales en la trayectoria laboral de personas universitarias graduadas de LCI Veritas durante un período de dos años (2023–2025) y para esto se plantearon como objetivos específicos: identificar los cambios intraindividuales en la condición laboral, determinar los cambios intraindividuales en el ajuste vocacional y reconocer los cambios intraindividuales el posicionamiento de carrera de la muestra.

Marco teórico

La teoría de desarrollo de carrera se adapta perfectamente a temas laborales, ya que, como menciona Navarro-Bulgarelli (2022, p. 2), “Esta teoría se presenta como un

paradigma que responde a la sociedad actual de este siglo XXI, es decir, un mundo incierto, no lineal, no predecible, y siempre cambiante de la trayectoria de cada persona”, mucho más con la población de estudio, ya que, como se mencionó anteriormente, el mercado laboral de carreras relacionadas con el arte o el diseño tiende a ser más volátil en relación con otros ámbitos profesionales.

Por lo que el interés de visualizar la trayectoria laboral desde este posicionamiento teórico no es volcar el enfoque en un desarrollo vocacional, etapa por etapa, sino en una construcción de la carrera desde trayectorias decididas por cada persona universitaria graduada según su historia de vida, su identidad, sus condiciones contextuales y el tiempo, en las cuales la adaptabilidad con recursos psicológicos se vuelve esencial para hacerle frente al cambio continuo.

Las trayectorias laborales son “un modo estandarizado en que las personas deben organizar diacrónica, secuencial y biográficamente sus acciones en el mercado laboral” (Cardenas, et al., 2014, citados por Undurraga, et al., 2020, p.4), pero también son la orientación tomada por las personas graduadas en un mundo del trabajo en respuesta a “sucesos, itinerarios, etapas u ocupaciones que varían en el tiempo y que se relacionan con cambios en el mercado” (Cirami y Ferrari, 2018, p. 7).

Entonces, las trayectorias laborales, son una parte de la carrera o trayectoria vocacional, porque son la historia de las personas acerca de sus experiencias de trabajo y su comportamiento vocacional. Este recorrido profesional está influenciado por determinantes del contexto y personales (Sepúlveda, 2017), es decir, se relaciona con la condición laboral, el ajuste vocacional y el posicionamiento de carrera en un ámbito profesional.

Por un lado, se entiende la condición laboral como las características objetivas y concretas de su relación con el empleo, por ende, hace referencia a la calidad del trabajo, lo cual significa, según Farné (2013) citado por Martínez y Soto (2023, p. 5), “un índice compuesto resultado de la integración de cuatro dimensiones básicas, a saber: Ingresos adecuados, Estabilidad y seguridad del trabajo, Seguridad social y Horas de trabajo”.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citada por Martínez y Soto, (2023), estas condiciones deben evaluarse bajo el marco del trabajo decente, por ende, en el contexto costarricense las condiciones laborales positivas se logran desde el

acceso al empleo, contratación permanente con garantías sociales, jornadas laborales completas y remuneración salarial justa a nivel legal que no implique la necesidad del pluriempleo.

Por su parte, el ajuste vocacional hace referencia al grado de congruencia entre los factores vocacionales de la persona (intereses, habilidades, valores ocupacionales, entre otros) y, en el caso de esta investigación, las características y las demandas del empleo elegido. El ajuste no está relacionado directamente con la satisfacción o el compromiso laboral, aunque puede ser resultado del mismo, sino que implica una correspondencia relativamente estable entre la vocación de la persona, normalmente traducida en su elección de carrera universitaria, y su trabajo (Michaelis y Findeisen, 2022 y Oehlhorn, et al., 2025).

En suma, el trabajo debe tener correspondencia vertical y horizontal con la formación de la persona, es decir, es preferible que la experiencia laboral y el trabajo presente de la o el graduado universitario se relacione con su carrera y que el puesto actual corresponda al grado académico. Un desajuste en la calificación de la persona y las características del puesto de trabajo podría implicar una trayectoria laboral limitante en la movilidad ascendente y el desarrollo profesional temprano de la persona con formación universitaria. (Michaelis y Findeisen, 2022).

Por último, vale la pena describir el posicionamiento laboral actual de las personas universitarias graduadas, es decir, es importante cuestionarse ¿Cómo se posicionan las personas en su carrera profesional? El posicionamiento de carrera es una categoría analítica integradora que indica el lugar, como una fotografía del momento, que ocupa la persona graduada universitaria en su trayectoria laboral (Ollier-Malaterre y Ernst, 2020). Para esto es útil reconocer el éxito laboral y el capital humano.

En relación con lo anterior, Bulgarelli (2025) afirma que el éxito laboral se divide en objetivo y subjetivo, siendo el primero una evaluación social que abarca, entre otras cosas, la jerarquía del puesto y, el segundo, una satisfacción laboral. Este éxito laboral, en su conjunto, permite la baja intención de rotación y el desarrollo profesional de las personas graduadas.

En cuanto al capital humano, este se ve como un predictor de carreras exitosas y no está necesariamente ligado a estar empleado, ya que se compone de la formación y la

experiencia laboral, lo cual incrementa estatus laboral y capacidad de productividad de la persona (Seibert, et al., 2024), por lo que, la educación permanente y la experiencia laboral alta incrementa la posibilidad de trayectorias laborales consolidadas.

En conclusión, las trayectorias laborales son el recorrido profesional de las personas graduadas que se ve mediado por el tiempo en un cúmulo de experiencia. Estas trayectorias se consolidan en la construcción de una historia laboral en que las condiciones del empleo sean dignas, el ajuste vocacional sea realista y el posicionamiento laboral sea satisfactorio.

Metodología

El estudio se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance longitudinal de panel. De acuerdo con Hernández (2014, p.159) en este tipo de alcance se “recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución del problema de investigación”, es decir, se midieron las trayectorias laborales en dos momentos diferentes en el tiempo para entender sus cambios.

El análisis longitudinal de panel permitió visualizar cambios individuales, ya que se logró observar cómo cambiaron en un mismo grupo de personas las condiciones laborales, el ajuste vocacional y el posicionamiento de carrera con mediciones repetitivas.

La submuestra longitudinal no derivó de un panel longitudinal cerrado seguido prospectivamente desde una cohorte única, sino del emparejamiento de participantes coincidentes entre dos estudios transversales representativos sucesivos de personas graduadas, por lo que la submuestra se conformó por los casos completos identificados en ambos momentos de medición.

Cada levantamiento transversal de los que sale la submuestra incluyó poblaciones parcialmente distintas debido a la variación temporal de las cohortes elegibles, definidas por el criterio institucional de incluir personas con entre uno y cinco años de egreso al momento de la aplicación. La población total del primer momento de aplicación fue de 1146 personas graduadas entre el 2017 y el 2022 y en el segundo momento de 1429 personas graduadas entre el 2019 y el 2024.

Debido a la superposición temporal entre ambas ventanas de seguimiento, el total de personas graduadas potencialmente coincidentes entre ambos levantamientos, considerando la población efectiva fue de 209 participantes. Sin embargo, se trabajó, de acuerdo con West et al. (2025), con una submuestra longitudinal emparejada no probabilística por caso completo derivada de dos levantamientos transversales representativos sucesivos (n=83), correspondientes a los participantes que respondieron el instrumento en ambos momentos de medición (III cuatrimestre del 2023 y III cuatrimestre del 2025).

En este sentido, los resultados deben interpretarse como evidencia longitudinal de la submuestra analizada y no como generalizables estadísticamente a la totalidad de la población de personas graduadas de la Universidad LCI Veritas. Este tipo de aproximación es consistente con diseños longitudinales de panel basados en muestras emparejadas, ampliamente utilizados en estudios de trayectorias donde la retención muestral es limitada (West et al., 2025).

El instrumento utilizado fue un cuestionario ad hoc llamado “Seguimiento de personas graduadas LCI VERITAS”, el cual fue validado a nivel de contenido por el directorio académico de la Universidad LCI Veritas y sometido a un pilotaje previo. El cuestionario contaba con 63 ítems en total, distribuidos en datos básicos, datos académicos, datos laborales y relación con la universidad.

Para este estudio se tomaron en cuenta sólo 28 ítems del instrumento relacionados con la sección datos básicos y laborales, los cuales eran preguntas cerradas dicotómicas o de opción múltiple, pero se contó también con la escala de satisfacción laboral, la cual puntuó 0,9, en el alfa de Cronbach, por lo que se obtuvo una muy alta confiabilidad.

Además, su aplicación fue online por medio Microsoft Forms en ambos momentos de medición y la realización del presente artículo contó con la aprobación del comité de investigación de esta misma institución. Todos los datos fueron resguardados de manera confidencial, respetando los derechos en el tratamiento de los datos personales.

La variable del estudio fue la trayectoria laboral de las personas graduadas, cuyas dimensiones fueron condición laboral, ajuste vocacional y posicionamiento de carrera. Cada dimensión fue operacionalizada mediante indicadores codificados en puntajes, los

cuales se sumaron para obtener un puntaje total por dimensión y se dividieron en cinco niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Posteriormente, las tres dimensiones fueron ponderadas equitativamente (33% cada una) para construir un índice global de trayectoria laboral, se optó por una ponderación equivalente debido a la ausencia de evidencia teórica o empírica que justificara pesos diferenciados entre dimensiones.

Con base a este índice, se obtuvieron los siguientes rangos mediante criterios teóricos y de distribución proporcional de los puntajes posibles de la escala: trayectoria incipiente (0-20 puntos), trayectoria en desarrollo inicial (21-40 puntos), trayectoria en consolidación (41-60 puntos), trayectoria consolidada (61-80 puntos) y trayectoria altamente consolidada (81-100 puntos).

En relación con el tratamiento de la información, la base de datos fue codificada en el programa Microsoft Excel y, posteriormente, exportada a SPSS versión 18 para su análisis estadístico. Asimismo, se utilizó ChatGPT (OpenAI, modelo GPT-5.5), en mayo del 2026, como herramienta de apoyo para la revisión de procedimientos estadísticos, la identificación de indicadores relevantes para el reporte de resultados y la orientación en la redacción académica de los mismos.

Se usó el siguiente prompt: “Actúa como especialista en metodología cuantitativa y estadística aplicada a educación superior. Revisa el documento adjunto con los objetivos de la investigación y los resultados obtenidos en SPSS y muestra cómo deben reportarse los indicadores necesarios para la redacción de un artículo científico”.

Todas las respuestas generadas por la herramienta fueron contrastadas con la literatura científica consultada, los resultados obtenidos mediante SPSS versión 18 y el criterio profesional de la persona autora. Se descartaron aquellas sugerencias que no se ajustaban al diseño, los objetivos o los datos del estudio. Todas las decisiones metodológicas, análisis estadísticos, interpretación de los hallazgos y elaboración final del manuscrito fueron realizadas por la persona autora.

Se realizó un análisis descriptivo de las dimensiones y sus indicadores en cada momento de medición. Asimismo, se realizó un análisis inferencial con pruebas no paramétricas: Mann-Whitney (para comparar según el sexo), Kruskal-Wallis (para comparar con fecha de graduación y rangos de edades) y Spearman (para examinar la relación entre las

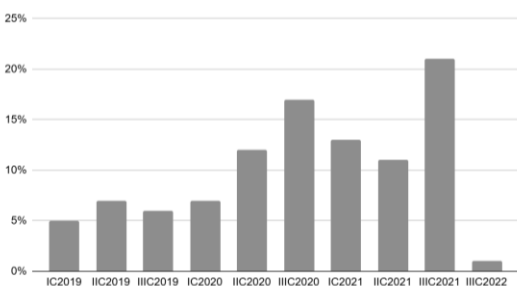
dimensiones según el momento de medición), ya que se evaluó la distribución de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk y los resultados indicaron el incumplimiento del supuesto de normalidad.

Para finalizar, se utilizó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon (para analizar cambios intraindividuales entre los dos momentos de medición). En esta última, se calcularon tamaños del efecto con el fin de estimar la magnitud de las diferencias observadas.

Resultados

Para empezar, la submuestra con la cual se trabajó el presente artículo estuvo conformada por 54% mujeres y 46% hombres, además, las personas se graduaron en su mayoría en carreras de licenciatura (77%), seguida de bachilleratos (10%) y técnicos (13%). Respecto a las fechas de graduación, la mayor proporción de participantes se concentró en las cohortes del III cuatrimestre del 2021 (21%) y III cuatrimestre del 2020 (17%). El gráfico 1 muestra la distribución completa de la fecha de graduación.

Figura 1.



Distribución de la muestra en porcentajes con respecto a la fecha de graduación.

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la distribución de edad, en el primer momento de medición la edad mínima fue 22 años y la máxima 45 años, en correspondencia, en el segundo momento de medición la edad mínima aumentó a 24 años y la máxima a 46 años. En el año 2023, predominó el rango de 25 a 29 años (59%), seguido por el grupo de 30 a 34 años (19%) y el de 20 a 24 años (15%). Para el año 2025, se observa un desplazamiento hacia

rangos de mayor edad, manteniéndose como predominante el grupo de 25 a 29 años (54%), seguido por el de 30 a 34 años (30%).

Por otro lado, en función de las trayectorias laborales, la primera dimensión a analizar es la condición laboral. Para el primer año de medición, el puntaje de esta dimensión tuvo un rango entre cero y ocho, lo cual se mantuvo dos años después, por lo que las personas participantes oscilaron en todas las categorías de esta dimensión.

Los datos de tendencia central en el año 2023 como la media (4.3), la mediana (5), la moda (6) y la desviación estándar (2.3), sugieren que en promedio la submuestra analizada se ubicó en una condición laboral media con tendencia a niveles altos, pero con alta variabilidad, por lo que las condiciones laborales no son homogéneas.

Dos años después, parece que, a nivel descriptivo, pocas cosas cambiaron, ya que la desviación estándar (2.2) para esta dimensión fue levemente reducida, la media (4.6) sigue ubicada en una condición laboral media, aunque ligeramente mejor al período anterior, y la mediana y la moda son las mismas, por lo que revela la misma tendencia a niveles altos.

En síntesis, la mayoría de los individuos se encontraron entre una condición laboral alta y una condición laboral media en ambos momentos, lo que evidencia que la desigualdad en la inserción o brechas en las condiciones de su empleo se mantienen con el tiempo. La tabla 1 muestra las frecuencias entre los rangos de condición laboral alcanzadas en ambos momentos de medición.

Tabla 1.

Condición laboral en ambos momentos de medición.

Nivel de condición laboral	2023		2025	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Condición laboral muy baja	15	18%	11	13%
Condición laboral baja	6	7%	11	13%
Condición laboral media	29	35%	20	24%
Condición laboral alta	31	37%	40	48%
Condición laboral muy alta	2	3%	1	1%
Total	83	100%	83	100%

Ahora bien, al analizar los indicadores de esta dimensión, se evidencian datos positivos, ya que, para el primer momento de medición, la tasa de ocupación fue favorable (82%), sólo un grupo pequeño presentó pluralidad de empleos (7%), un poco más de la mitad de los individuos poseían contratos permanentes (52%).

Los salarios se ubicaron, mayoritariamente, en la mitad de la escala, ya que un 33% se ubicó en un estrato 3 (rango en el que se encuentra el salario mínimo de licenciaturas universitarias en Costa Rica: \$1629,79) y los otros grandes grupos, sin contar el desempleo, en un estrato 2 (19%) y un estrato 4 (17%). No obstante, existió un 18% de desempleo y un 30% de contratación temporal, lo que refleja la coexistencia de personas con condiciones laborales estables y personas con situaciones de mayor vulnerabilidad. Los leves cambios descriptivos de la condición laboral durante el 2025 pueden asociarse a los porcentajes alcanzados en los indicadores de esta dimensión en ese período, ya que denotan una mejora en la tasa de ocupación de las personas graduadas estudiadas (87%). Inclusive, en el segundo momento de medición, se mantiene predominante, pero con una leve mejoría, el empleo con jornada completa (80%) y los contratos permanentes (53%), lo que sugiere una mayor estabilidad laboral.

En términos salariales, en el año 2025 se observa un desplazamiento hacia niveles más altos, con mayor concentración en los estratos 3 (25%) y 4 (28%), lo que indica una mejora en las condiciones económicas, ya que la mayoría empieza a superar el salario mínimo correspondiente a su grado académico. No obstante, persisten elementos de vulnerabilidad, como el desempleo (13%), un 11% con salario por debajo del mínimo según su grado académico y, especialmente, por el incremento en el pluriempleo (11%) con respecto al período de medición anterior.

Sin embargo, esta coexistencia entre estabilidad y vulnerabilidad laboral no parece tener relación con los datos sociodemográficos, ya que no se encontraron diferencias significativas en la condición laboral entre hombres y mujeres en ninguno de los momentos de medición (2023: $U=844$ y $p=.918$; 2025: $U= 701.5$ y $p= .153$), tampoco entre las distintas fechas de graduación (2023: $\chi^2 =14.385$, $p = .109$; 2025: $\chi^2 =16.696$, $p =.054$), o en los distintos rangos de edad (2023: $\chi^2 =4.004$, $p = .549$; 2025: $\chi^2 =5.210$, $p = .391$).

Pero, en cuanto, el momento de graduación, aunque no hay evidencia estadística de que los puntajes de condición laboral sean diferentes significativamente, en el segundo momento de medición se observó una tendencia al nivel de significancia. El análisis de los rangos promedio de las condiciones laborales evidenció que el grupo que se graduó en el I cuatrimestre del año 2020 tenía un promedio en condiciones laborales (17.5) más bajo que las personas participantes que se graduaron en el III cuatrimestre del año 2022 (74).

Profundizando en este análisis longitudinal, entre los períodos de medición se encontró una relación positiva moderada (.677) y significativa ($p = .000$), en otras palabras, las personas participantes que tenían mejor condición laboral en el 2023 tienden a tener mejor condición laboral en el 2025, esto quiere decir que la trayectoria laboral en cuanto a condiciones de empleo parece estable en cuanto a las posiciones relativas de un período a otro.

En relación con lo anterior, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la condición laboral entre el año 2023 y el año 2025 ($Z = -1.622$, $p = .105$), esto no quiere decir que no existen diferencias, tal y como indican los datos descriptivos, sino que no son significativas, por lo que el grupo no cambió sustancialmente, de hecho, el tamaño del efecto fue pequeño ($r = .18$), lo que sugiere que las variaciones a nivel grupal son leves en la condición laboral.

Por último, en relación con la evolución individual de las condiciones laborales de las personas encuestadas, los datos de tendencia central del puntaje de cambio intraindividual revelan una predominancia de estabilidad, ya que la media, la mediana y la moda (.33, 0 y 0) coinciden en una proporción importante mantiene estabilidad en su condición laboral en el tiempo, no obstante, la desviación estándar (2.108) y el amplio rango de valores (-6 a 7) evidencian una alta variabilidad en los cambios individuales. La tabla 2 muestra las categorías del puntaje de cambio en la condición laboral.

Tabla 2.

Cambios intraindividuales en la condición laboral.

Cambios intraindividuales en la condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Personas que mejoran su condición laboral	34	41%

Personas que mantienen estable su condición laboral	30	36%
Personas que presentan deterioro en su condición laboral	19	23%
Total	83	100%

Ahora bien, como segunda dimensión, el comportamiento del ajuste vocacional para el año 2023 y 2025, tuvo un rango entre 0 y 10, por lo que las personas oscilaron entre todas las categorías del ajuste vocacional, la mediana (7) y la moda (9) evidencia una alta población en niveles altos y muy altos, pero la media (6) se ubica en un nivel medio, lo cual sugiere la presencia de personas con niveles bajos que disminuyen el promedio del ajuste vocacional.

Además, la desviación estándar en el año 2023 fue de 3.54 evidenciando heterogeneidad en el ajuste vocacional de las personas graduadas participantes. En el año 2025, la desviación estándar (3.42), cambió levemente. Todo lo anterior muestra descriptivamente una alta estabilidad temporal a nivel grupal en el ajuste vocacional.

En síntesis, la tabla 3 muestra las frecuencias entre los rangos de ajuste vocacional alcanzadas en el 2023, las cuales no cambiaron para el segundo momento de medición.

Tabla 3.

Ajuste vocacional

Niveles de ajuste vocacional	Frecuencia	Porcentaje
Ajuste vocacional muy bajo	22	26%
Ajuste vocacional bajo	4	5%
Ajuste vocacional medio	10	12%
Ajuste vocacional alto	17	21%
Ajuste vocacional muy alto	30	36%
Total	83	100%

En cuanto a los indicadores de esta dimensión, el 60% en el año 2023 y el 64% en el año 2025 de las personas graduadas de la submuestra analizada alcanzaron correspondencia entre el grado académico obtenido y el solicitado en el puesto de trabajo.

Del grupo de personas sin esta correspondencia, en el primer momento de medición, el 45% no tenían trabajo, 9% no necesitaban estudios para su puesto, 12% sólo necesitaba secundaria para su empleo y 34% solo necesitaban bachillerato universitario, pero 91% tenían una licenciatura y un 9% tenía una maestría.

Mientras que, en el año 2025, el 37% no tenían trabajo, el 13% no necesitaba estudios para su trabajo, el 3% sólo necesitaba primaria, el 17% sólo necesitaba secundaria para su trabajo y el 27% solo necesita bachillerato universitario, pese a que estas personas se graduaron de licenciaturas en la Universidad LCI Veritas.

En consecuencia, en ambos momentos de medición, la mayoría de los individuos de la submuestra sin correspondencia entre título obtenido y necesitado para el puesto estaban sobre educados para su puesto de trabajo. Excepto un caso particular del segundo momento de medición, correspondiente a una persona graduada que estudió un técnico y trabajaba en un puesto cuyo requisito académico era la licenciatura.

Además, la mayoría de la submuestra contaba con experiencia laboral relacionada con la carrera estudiada en la Universidad LCI Veritas (80% en el año 2023 y 83% en el año 2025). De las personas con trabajo, 67% consideraban que su trabajo estaba entre relacionado y muy relacionado con la carrera estudiada en la universidad, en ambos momentos de medición y un 70% en el año 2023 y un 68% en el año 2025 consideraban entre muy alta y media la ayuda de la carrera estudiada en la universidad para conseguir el empleo.

Por último, no se encontraron diferencias significativas según sexo (2023: $U=786.500$ y $p=.526$; 2025: $U=776.000$ y $p=.466$), fechas de graduación (2023: $\chi^2=12.501$, $p=.187$; 2025: $\chi^2=8.992$, $p=.438$) ni rango de edad (2023: $\chi^2=9.674$, $p=.085$; 2025: $\chi^2=10.018$, $p=.075$) con respecto al ajuste vocacional. Sin embargo, en los rangos de edad se observó una tendencia cercana al nivel de significancia en ambos momentos, lo que podría indicar ligeras variaciones no significativas entre grupos etarios.

Particularmente, las personas con edades entre 25 y 29 años presentaron tendencia descriptiva a mayor ajuste vocacional (rango promedio del año 2023=46,28) que las personas graduadas participantes ubicadas entre 30 y 34 años (rango promedio del año 2023=29,63), pero estas diferencias no fueron significativas.

En relación con el análisis longitudinal del ajuste vocacional, se encontró una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos en el año 2023 y el año 2025 ($\rho = .527$, $p < .001$). Esto indica que las personas graduadas del estudio con mayores niveles de ajuste vocacional en el primer momento de medición tendieron a mantener niveles relativamente más altos dos años después, mientras que aquellas con menores niveles iniciales conservaron posiciones relativamente más bajas. Asimismo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el ajuste vocacional entre el año 2023 y el año 2025 ($Z = -0.335$, $p = 0.738$), lo que sugiere que el grupo no experimentó cambios sustanciales a lo largo del período analizado, además, el tamaño del efecto fue prácticamente nulo ($r = .04$), evidenciando una alta estabilidad grupal, coherente con los resultados descriptivos observados previamente.

En relación con el cambio individual del ajuste vocacional de las personas encuestadas, los datos de tendencia central del puntaje de cambio intraindividual revelan una relativa estabilidad, ya que la mediana (0.00) y la moda (0) coinciden en que una proporción importante de las personas graduadas participantes no cambian su ajuste vocacional en el tiempo. Asimismo, la media cercana a cero (0.18) sugiere que, a nivel grupal, no existieron variaciones netas relevantes entre ambos momentos de medición.

No obstante, la desviación estándar ($DE = 3.321$) y el amplio rango de valores (-8 a 9) evidencian una importante heterogeneidad en los cambios individuales, lo que indica la coexistencia de procesos tanto de mejora como de deterioro del ajuste vocacional a nivel individual, pero compensados entre sí a nivel grupal. La tabla 4 muestra las categorías del puntaje de cambio en el ajuste vocacional.

Tabla 4.

Cambios intraindividuales en ajuste vocacional.

Cambios intraindividuales en el ajuste vocacional	Frecuencia	Porcentaje
Personas que mejoran su ajuste vocacional	32	39%
Personas que mantienen estable su ajuste vocacional	24	29%
Personas que presentan deterioro en su ajuste vocacional	27	32%

Total	83	100%
-------	----	------

En cuanto a la última dimensión considerada en el estudio de las trayectorias laborales, el posicionamiento de carrera de la submuestra se caracterizó por niveles medios, ya que su media, mediana y moda se ubicaron en ese nivel (5), pero su rango (2 a 9 puntos) indicó distribuciones en otros niveles extremos, de hecho, la desviación estándar (1.64) indicó una dispersión moderada.

Para el año 2025, a nivel descriptivo, el posicionamiento de carrera mostró una mejora gradual y consistente, aunque no una transformación radical, ya que la mediana y la moda se mantuvieron, pero la media (5.5060) aumentó, lo cual indica que, en conjunto, las personas participantes tendieron a mejorar ligeramente su posicionamiento de carrera, además, la desviación estándar disminuyó levemente en el 2025 (1.56), lo que sugiere una distribución un poco más homogénea. La tabla 5 muestra las frecuencias entre los rangos de posicionamiento de carrera alcanzados en el 2023.

Tabla 5.

Posicionamiento de carrera en el año 2023 y en el año 2025.

Niveles de posicionamiento de carrera	2023		2025	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Posicionamiento de carrera muy bajo	5	6%	2	3%
Posicionamiento de carrera bajo	26	31%	16	19%
Posicionamiento de carrera medio	36	44%	40	48%
Posicionamiento de carrera alto	14	17%	24	29%
Posicionamiento de carrera muy alto	2	2%	1	1%
Total	83	100%	83	100%

En cuanto a los indicadores de esta dimensión, las personas graduadas estudiadas en su mayoría tenían, en el año 2023, puestos con una jerarquía baja (56%) o no tenían trabajo (18%), un 18% tenían empleos en coordinaciones y sólo un 8% tenían un puesto con jerarquía alta como gerentes o dueños(as) de empresas. Mientras que, en el año 2025, aumentaron los niveles medios (28%) y altos (11%).

Por otra parte la satisfacción laboral en el primer período fue positiva, ya que el 53% de la submuestra se colocó en alta satisfacción, 27% en media y 20% en baja. No obstante, los cambios en la satisfacción laboral en el año 2025 llaman la atención, porque el nivel medio (34%) aumentó y el nivel bajo (16%) y alto disminuyeron (51%) levemente.

Asimismo, en el año 2023, el 55% de las personas participantes continuaron estudiando al salir de la universidad, mientras que en el segundo momento de medición existió un cambio leve (57%) y la frecuencia del deseo de encontrar o cambiar de trabajo se mantuvo exactamente igual en ambos períodos (48%).

Sin embargo, para el primer momento de medición, los datos muestran que muy pocas personas participantes tenían alta o muy alta experiencia laboral (6% y 1%), ya que, 23% se encontraba en muy baja o inexistente experiencia laboral, 21% en baja experiencia laboral y un 49% en experiencia laboral media.

Mientras que en el año 2025, las frecuencias en la experiencia laboral cambiaron positivamente: los niveles medios (64%), altos (7%) y muy altos (5%) aumentaron y los niveles bajo (7%) y muy bajo (17%) disminuyeron.

Ahora bien, según los datos de ambos momentos de medición, este comportamiento en el posicionamiento de carrera no tuvo diferencias significativas entre sexo (2023: $U=831.000$ y $p=.823$; 2025: $U=774.000$ y $p=.448$), fecha de graduación (2023: $\chi^2=13.502$, $p=.141$; 2025: $\chi^2=8.813$, $p=.455$) ni rango de edades (2023: $\chi^2=4.174$, $p=.525$; 2025: $\chi^2=6.747$, $p=.240$).

En relación con el análisis longitudinal del posicionamiento de carrera, se encontró una relación positiva moderada (.571) y estadísticamente significativa (.001) entre los puntajes obtenidos en el año 2023 y el año 2025, lo cual sugiere el mismo comportamiento de las otras dimensiones. Asimismo, sí se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el posicionamiento de carrera entre el año 2023 y el año 2025 ($Z=-2.750$, $p=.006$), lo que indica que el grupo experimentó cambios durante el período analizado. Además, el tamaño del efecto fue moderado ($r=.30$), evidenciando una mejora gradual en esta dimensión, coherente con los resultados descriptivos observados previamente.

En relación con el cambio individual en el posicionamiento de carrera, los estadísticos del puntaje de cambio muestran una combinación de estabilidad y mejora, ya que,

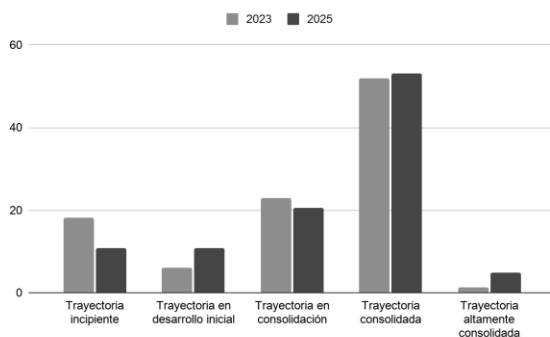
aunque la mediana (0) y la moda (0) indican que la permanencia fue la tendencia, la media (.4819) señala un predominio de personas que mejoraron. Asimismo, la amplitud del rango (-3 a 6) y la desviación estándar (1.509) evidencian que las trayectorias individuales fueron heterogéneas.

En conjunto, estos resultados sugieren que el posicionamiento de carrera experimentó una consolidación progresiva durante el período analizado, aunque este proceso no ocurrió de manera uniforme entre todas las personas participantes, de hecho, 47% de la submuestra mejoró en esta dimensión, 31% permaneció estable y 22% empeoró.

Como cierre, se presentan los datos generales de las trayectorias laborales de acuerdo con la suma de las ponderaciones de las dimensiones anteriormente descritas. Comparando la medición del 2023 y la medición del 2025, la media (2023= 54; 2025=57.53) y la mediana (2023=62,7; 2025=66.83) aumentaron, mientras que la desviación estándar (2023=22.86; 2025=21.70) disminuyó ligeramente, por lo que pareciera que una mejora general de las trayectorias, la tabla 6 muestra las medidas de tendencia central.

En cuanto a los rangos de las trayectorias laborales en ambos momentos la mayoría de personas se concentraron en trayectorias laborales consolidadas. Además, disminuyeron las trayectorias incipientes y aumentaron las trayectorias altamente consolidadas con el paso del tiempo. La figura 2 muestra las frecuencias según los rangos de trayectorias laborales en ambos momentos de medición.

Figura 2.



Distribución de la muestra en porcentajes con respecto a las trayectorias laborales.

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las características demográficas, siguiendo la tendencia de las dimensiones, tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas según sexo (2023: $U = 850.500$ y $p = .967$; 2025: $U = 752.500$ y $p = .348$), rango de edad (2023: $\chi^2 = 3.373$, $p = .643$; 2025: $\chi^2 = 7.035$, $p = .218$) ni fecha de graduación (2023: $\chi^2 = 12.897$, $p = .167$; 2025: $\chi^2 = 15.661$, $p = .074$) con respecto a las trayectorias laborales en ninguno de los períodos de medición.

Sin embargo, se denota una tendencia cercana al nivel de significancia en las fechas de graduación, lo que podría sugerir leves variaciones descriptivas entre cohortes de egreso. Particularmente, las personas graduadas en el I ciclo del 2019 presentaron los niveles más altos de trayectoria laboral (rango promedio = 64.00), mientras que las graduadas en el I ciclo del 2020 mostraron los niveles más bajos (rango promedio = 19.25), no es posible afirmar que entre más antigua la graduación mejora la trayectoria, ya que el rango promedio del I ciclo del 2021 es bastante alto (50).

Profundizando en el análisis longitudinal de la trayectoria laboral, se encontró una relación positiva moderadamente fuerte y estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos en el año 2023 y el año 2025 ($\rho = .645$, $p < .001$). En relación con los cambios intraindividuales, la mayoría de la población mejora un 59% y un 7% se mantiene. Sin embargo, un 34% empeora de un período a otro su trayectoria laboral. En relación con lo anterior, sí se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la trayectoria laboral entre el año 2023 y el año 2025 ($Z = -2.128$, $p = .033$), lo que indica que el grupo experimentó cambios durante el período analizado y según las medias en dirección positiva. No obstante, el tamaño del efecto fue pequeño ($r = .23$), por lo que la magnitud de dichos cambios fue moderada.

Para cerrar, en conjunto, los hallazgos sugieren una tendencia general hacia la consolidación progresiva de las trayectorias laborales, aunque este proceso no ocurre de manera uniforme entre todas las personas participantes.

Discusión

En primera instancia, la condición laboral de las personas graduadas participantes evidencia cambios intraindividuales no uniformes en el período analizado, caracterizados por la coexistencia de procesos de mejora (en mayor medida), estabilidad y deterioro,

específicamente, se visualiza avances en la inserción laboral y el salario. Los cambios individuales se producen en un contexto de estabilidad estructural grupal, en la que las condiciones iniciales se asocian significativamente con las condiciones posteriores, lo cual, según García y García (2020), está relacionado a que las trayectorias están condicionadas por su punto de partida y la interacción entre factores individuales y contextuales.

Al respecto, las brechas iniciales en esta dimensión, desde un análisis descriptivo y de acuerdo con Paulsen (2022), parecen estar asociadas a condiciones contextuales del mercado laboral en el momento de la inserción, es decir, las personas graduadas que enfrentan escenarios más adversos al salir de la Universidad, como la pandemia, parecen iniciar en condiciones menos favorables.

No obstante, el análisis longitudinal sugiere una reducción en las desventajas iniciales, lo cual concuerda con los hallazgos de Lentini, et al. (2023), pero, además, se denota que algunas personas en condiciones menos favorables presentaron, posteriormente, mayores mejoras relativas, esto podría deberse a que, según Zhou, et al. (2024), la persona es la protagonista de su trayectoria y con adecuada autorregulación y aprendizaje continuo puede encontrar oportunidades individuales de ascenso y reescribir su trayectoria laboral.

En cuanto a la dimensión de ajuste vocacional, se mantuvieron niveles altos a nivel grupal e individual, lo cual especifica que, en general, esta dimensión mejora con el tiempo, ya que, aunque parece que el ajuste vocacional de la submuestra analizada a nivel grupal no cambia longitudinalmente y que evidencia estabilidad relativa de las trayectorias vocacionales observadas, esta aparente continuidad no implica inmovilidad.

A nivel individual se observan procesos importantes de mejora y deterioro en el ajuste vocacional, los cuales tienden a compensarse entre sí en el conjunto de la submuestra, esto sugiere que las trayectorias laborales observadas no son rígidas ni lineales, sino dinámicas y heterogéneas, es decir, dependen de la adaptabilidad de carrera de la persona graduada (Zhou, et al. 2024). En otras palabras, los resultados revelan que, dentro de las trayectorias laborales observadas, la identidad profesional, la cual se construye a partir de los significados que le da la persona a su historia de vida (Navarro, 2021), posee un peso importante.

En especial, porque, aunque persiste el fenómeno de la sobre educación en el tiempo, un porcentaje elevado de las personas graduadas participantes perciben una fuerte relación entre la carrera estudiada y el trabajo desempeñado, valoran la utilidad de la formación universitaria en la inserción laboral y mantienen experiencia profesional vinculada con el área de estudio, lo cual, según Michaelis y Findeisen, 2022, se puede traducir más tarde en éxito profesional.

Por último, aunque, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas según datos sociodemográficos en el ajuste vocacional, resulta pertinente profundizar en el rango de edad en futuras investigaciones, ya que la tendencia cercana a la significancia podría sugerir que el ajuste vocacional de la submuestra analizada atraviesa procesos de redefinición o cuestionamiento durante determinadas etapas (como la década de los 30) de consolidación profesional, lo cual coincide con los principios de la teoría de desarrollo de carrera y con el ciclo de calidad de empleo propuesto por Martínez y Soto (2023).

Como tercera dimensión, los datos de posición de carrera de las personas participantes evidencian cambios intraindividuales no uniformes durante el período analizado, caracterizados por una tendencia hacia la mejora y la consolidación profesional en un contexto de estabilidad relativa. Las posiciones iniciales se asocian significativamente con las posiciones posteriores, pero esta continuidad se acompaña de procesos graduales de movilidad ocupacional a cargos de mayor complejidad y acumulación de experiencia.

En relación con lo anterior, gracias a los datos de satisfacción laboral, pareciera que conforme las personas participantes acumulan experiencia laboral y avanzan en sus trayectorias profesionales, desarrollan expectativas más realistas acerca de sus oportunidades de crecimiento, condiciones de trabajo y desarrollo profesional, en concordancia con los hallazgos de Bulgarelli (2023), es decir, el posicionamiento de carrera parece caracterizarse por evaluaciones más equilibradas de la experiencia de trabajo conforme pasa el tiempo.

En síntesis, los resultados en esta dimensión muestran que las trayectorias no son estáticas, ya que presentan variaciones heterogéneas entre las personas participantes tal y como lo plantea Sepúlveda, et al. (2017). Además, a diferencia de las otras dos

dimensiones, la diferencia significativa entre períodos sugiere que, durante los primeros tres a siete años posteriores a la graduación, el desarrollo de carrera se caracteriza por procesos progresivos de consolidación profesional, aunque dichos avances no ocurren de manera radical o uniforme en toda la población estudiada (Lentini, et al., 2023).

En general, las trayectorias laborales de las personas participantes evidencian una combinación de estabilidad y progreso. Por una parte, las posiciones iniciales se asocian significativamente con las posiciones posteriores, lo que indica una importante continuidad longitudinal en las trayectorias.

Por otra parte, se observa una mejora significativa en la trayectoria laboral global, reflejada en el aumento de los niveles de consolidación y en el predominio de personas que experimentaron mejoras entre ambos momentos de medición. Estos resultados sugieren que las trayectorias laborales no permanecen estáticas, sino que atraviesan procesos graduales de consolidación profesional durante el tiempo.

Desde la perspectiva de la construcción de carrera, estos hallazgos podrían reflejar procesos de adaptación progresiva al mundo laboral, en los que las personas graduadas ajustan sus decisiones, acumulan experiencias y construyen gradualmente trayectorias más consolidadas a partir de las oportunidades y desafíos encontrados en su contexto de desarrollo profesional.

Conclusiones

En relación con los cambios intraindividuales en la condición laboral, aunque la mayor proporción presentó mejoras en esta dimensión, dichas variaciones no fueron suficientes para generar cambios estadísticamente significativos a nivel grupal. Lo anterior sugiere que las trayectorias laborales tienden a conservar una importante estabilidad relativa en cuanto a las condiciones de empleo durante los años posteriores a la graduación, aun cuando a nivel individual se observan experiencias diferenciadas de avance y retroceso. En cuanto a los cambios intraindividuales en el ajuste vocacional, los hallazgos mostraron una elevada estabilidad entre ambos momentos de medición. Si bien coexistieron procesos de mejora y deterioro en distintas personas participantes, estos tendieron a compensarse entre sí, generando una ausencia de cambios significativos a nivel grupal. En este sentido, la percepción de correspondencia entre la formación

universitaria y la experiencia laboral parece constituir uno de los componentes más estables de las trayectorias laborales analizadas, manteniéndose relativamente constante a lo largo del tiempo.

En la tercera dimensión, los cambios intraindividuales en el posicionamiento de carrera evidenciaron una tendencia significativa hacia la mejora. Esta dimensión presentó el mayor nivel de transformación durante el período analizado, reflejado en el aumento de la experiencia laboral y el acceso a puestos de mayor jerarquía. Los resultados sugieren que los principales cambios en las trayectorias laborales durante los años posteriores a la graduación se relacionan con procesos de consolidación profesional progresiva.

En general, los resultados permiten concluir que las trayectorias laborales no son estáticas ni lineales, sino procesos dinámicos y heterogéneos de desarrollo de carrera en cada individuo, por lo que se recomienda a la Universidad LCI Veritas fortalecer el servicio de orientación profesional en los últimos años de carrera, especialmente, en temas de inserción laboral, la paradoja de la sobreeducación en el mercado laboral y el desarrollo de carrera ajustado a la realidad del mundo del trabajo.

Por último, se sugiere desarrollar más investigaciones longitudinales con seguimientos de panel puros donde se profundice en análisis relacionados con el cuestionamiento profesional en la década de los 30 años y el peso de condiciones contextuales en el momento de graduación en la configuración de trayectorias laborales.

Referencias

- Bulgarelli, R. (2023). Seguimiento de las trayectorias vocacionales de las personas graduadas durante 2016-2021 de la Universidad LCI Veritas desde la teoría de construcción de carrera y diseño de vida. *Revista Innovaciones Educativas*, 25(39), 92-113. <http://dx.doi.org/10.22458/ie.v25i39.4520>
- Bulgarelli, R. (2025). Relación entre éxito laboral y adaptabilidad a la carrera en las trayectorias vocacionales de la comunidad graduada LCI VERITAS. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 16(2), 01-56. <https://doi.org/10.22458/caes.v16i2.5612>
- Cabezas, A. (2025, marzo 19). El Futuro del Trabajo en Costa Rica: Retos y Oportunidades No Contempladas. Periódico La República. <https://www.larepublica.net/noticia/el-futuro-del-trabajo-en-costa-rica-retos-y-oportunidades-no-contempladas>
- Cirami, L. & Ferrari, L.(2018). ¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teórico metodológicos. *Anuario investigaciones*, 15(1), 35-41. https://www.psi.uba.ar/publicaciones/anuario/trabajos_completos/25/cirami.pdf

- Doğanülkü, H. A., & Yılmaz, S. E. (2026). Psychological Flexibility and Proactive Career Behaviors During the University to Work Transition: A Longitudinal Analysis. *PsyCh Journal*, 15(1), 1-13. <https://doi.org/10.1002/pchj.70083>
- García Fernández, J. R., & García Marín, A. (2020). *Trayectorias educativo-laborales de personas jóvenes y la desigualdad social en Costa Rica durante los años 2010, 2015 y 2018* [Tesis de licenciatura], Universidad de Costa Rica. <https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/handle/123456789/18829>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México.: Editorial Mc Graw Hill.
- Oehlhorn, C. E., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2025). Females' Perceptions and Stress in IT Education: A Person-Environment Fit and Coping Perspective on Staying In or Turning Away From IT Majors. *Journal of Information Systems Education*, 36(2), 130-147. <https://doi.org/10.62273/WIHA7189>
- Ollier-Malaterre, A. & Ernst, E., (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117(1), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.003>
- OpenAI. (2026). ChatGPT (GPT-5.5) [Modelo de lenguaje de gran escala]. <https://chatgpt.com>
- Paulsen, R. J. (2022). Arts majors and the Great Recession: a cross-sectional analysis of educational choices and employment outcomes. *Journal of Cultural Economics*, 46, 635–658. <https://doi.org/10.1007/s10824-021-09430-7>
- Lentini, V., Zúñiga, Á., & Venegas, A. (2023). *Trayectoria laboral de las personas graduadas universitarias en Costa Rica 2001-2021*. CONARE-PEN. <https://hdl.handle.net/20.500.12337/8567>
- Martínez, A. & Soto, I. (2023). Condiciones laborales según dimensiones objetivas y subjetivas en alojamientos urbanos. *Sociedad y economía*, 50(1), 1-19. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i50.12652>
- Martínez, F. (2025, setiembre 29). Empleo en Costa Rica: ¿Cuáles puestos crecen y cuáles se contraen? Un nuevo estudio muestra la realidad del mercado laboral. Periódico el Financiero. <https://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/empleo-en-costa-rica-cuales-puestos-crecen-y/5YVHB2CNT5BJ5OJWJBSCVDI2EA/story/>
- Michaelis, C. & Findeisen, S. (2022). Influence of Person-Vocation Fit on Satisfaction and Persistence in Vocational Training Programs. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1-16 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.834543>
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). Career Adaptability and University-to-Work Transition: Effects on Graduates' Employment Status. *Education + Training*, 1-27. <https://scispace.com/pdf/career-adaptability-and-university-to-work-transition-522ptzoa6e.pdf>
- Navarro-Bulgarelli, M. (2022). La teoría de construcción de carrera y diseño de vida, las críticas que se le hacen y su posible aplicación para la orientación vocacional de grupos en América Latina, complementándola con la pedagogía crítica de Freire. *Revista Costarricense de Orientación*, 1(1), 1-17. <https://doi.org/10.54413/rco.v1i1.17>
- Seibert, S., Akkermans, J. & Liu, C. (2024). Understanding Contemporary Career Success: A Critical Review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 509–34. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543>
- Sepúlveda, N., Turra, F. & Zavala, T. (2017). *Factores que influyen en las trayectorias vocacionales de estudiantes con alto índice de vulnerabilidad escolar*. (Tesis para optar al grado de Licenciado en Educación). Universidad de Concepción. <https://repositorio.udec.cl/server/api/core/bitstreams/6ca2ba99-1912-429a-a86b-93248c8ef22b/content>
- Steinkampf, M. L. (2024). *Extraversion and Career Satisfaction During the University-to-Work Transition: Exploring Long- and Short-Term Changes* [Tesis de Maestría]. Universidad de Tilburg. <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=187049>

- Undurraga, R. & López, N. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *PSYKHE*, 29(2), 1-14. <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- Wang, Z., Huang, J. & Xie, B. (2022). Maintaining job crafting over time: joint effect of autonomy and career support from family and friends. *Career Development International*, 27(4), 433–449. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2021-0064>
- West, B. Si, Y. Hu, y. McCabe, S. & Veliz, P. (2025). The role of weighting adjustment for attrition in longitudinal trajectory modeling: A simulation study. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 54(3), 866–888. <https://doi.org/10.1080/03610918.2024.2362923>
- Zhou, Y., Zou, M., Wu, C.-H., Parker, S. K., & Griffin, M. (2024). A study of new labour market entrants' job satisfaction trajectories during a series of consecutive job changes. *Journal of Applied Psychology*, 109(2), 293-306. <https://doi.org/10.1037/apl0001121>

Artículo preliminar