

**Universidad Nacional**  
**Sede Regional Chorotega, Campus Nicoya**

Licenciatura en Administración con Énfasis en Gestión de Recursos Humanos

**Estudio de percepción de los graduados en Administración de la  
Universidad Nacional, Campus Nicoya (2015-2024), sobre la pertinencia de la formación  
universitaria en el proceso de inserción laboral**

Trabajo Final de Graduación, sometido a consideración del Tribunal Examinador para optar por  
el grado de Licenciatura en Administración con énfasis en Gestión de Recursos Humanos

Sustentantes:

Alejandra Gómez Reyes

Jenny María Díaz Hernández

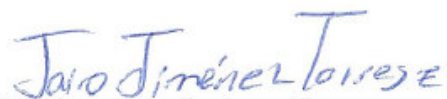
Eleana Arrieta Ruiz

09 de abril 2026

## Hoja de Aprobación del Tribunal Evaluador



Dra. Maria Marcela Vargas Sibaja  
Representante, Vicedecano



MEd. Jairo Jiménez Torres  
Director Académico



MBA. Paula Rebeca Villalobos Zamora  
Tutora



MBA. José Francisco Vargas Segnini  
Asesor



M.Sc. Ricardo Morataya Montenegro  
Asesor

## Tabla de contenido

AGRADECIMIENTO .....	ix
.....	ix
CAPÍTULO I .....	1
EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA DENTRO DEL MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1    Planteamiento del problema y descripción del problema .....	2
1.1.1    Descripción del Problema.....	2
1.1.2    Interrogante de la investigación.....	4
1.1.3 Interrogantes específicas .....	4
1.4 Justificación .....	5
1.1.5 Delimitación de la Investigación.....	7
1.1.5.1 Delimitación Temporal .....	7
1.1.5.2 Ubicación espacial .....	7
1.1.5.3 Delimitación Institucional.....	7
1.2    Objetivos de la investigación.....	8
1.2.1 Objetivo General.....	8
1.2.2 Objetivos Específicos.....	8
CAPÍTULO II .....	9
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
2.1 Antecedentes del Tema .....	10
2.2 Marco Teórico-conceptual de la Investigación .....	13
2.2.1 Concepto de perfil sociodemográfico .....	13
2.2.2 Nivel educativo y trayectoria académica .....	14
2.2.3 Influencia del contexto regional en las oportunidades laborales.....	15
2.3 Plan de estudios de la carrera de administración y su pertinencia con el mercado laboral.....	16
2.3.1 Formación universitaria y pertinencia curricular .....	16
2.3.2 Evaluar la percepción sobre el plan de estudios.....	16

2.3.3 Metodologías de enseñanza-aprendizaje en administración .....	17
2.3.4 Vinculación universidad-empresa.....	18
2.4 Inserción laboral y desempeño profesional de los egresados.....	19
2.4.1 Concepto de inserción laboral.....	19
2.4.2 Competencias profesionales adquiridas, competencias requeridas.....	20
2.4.3 Desempeño profesional.....	21
2.4.4 Empleabilidad y trayectoria profesional .....	22
2.5 PASOS Y CRONOGRAMA PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN .....	24
2.5.1 Definición y planificación de la investigación.....	24
Actividades .....	24
2.5.2 Diseño de instrumentos de recolección de datos.....	24
Actividades .....	24
2.5.3 Contacto con los egresados y distribución de encuestas .....	24
2.5.4 Recolección de datos.....	25
2.5.5 Análisis de los datos.....	25
2.5.6 Análisis de la información y elaboración de informe de resultados .....	25
2.5.7 Presentación de los resultados.....	26
2.5.8 Cronograma de actividades.....	26
CAPÍTULO III.....	28
MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	28
3.1 Modelo de Análisis .....	29
3.1.1 Conceptualización, operacionalización e instrumentalización de las variables .....	29
3.3.1 Estrategia de investigación aplicada .....	37
3.3.1. Tipo de investigación .....	37
3.3.1.1 Enfoque de la investigación .....	38
3.3.1.2 Métodos.....	38
3.3.2 Fuentes de investigación .....	39
3.3.3 Población.....	40
3.3.3.2 Definición de la selección de la población.....	41

3.3.4 Muestra (determinación de la muestra).....	41
3.3.5 Recopilación de los datos.....	42
3.3.5.2 Encuesta o Cuestionario.....	43
CAPÍTULO IV.....	47
PRESENTACIÓN DE LOS DATOS Y ANÁLISIS CRÍTICO .....	47
DE LOS RESULTADOS.....	47
4.1 Características sociodemográficas .....	48
4.1.1 Edad .....	48
4.1.2 Sexo .....	49
4.1.3 Estado civil.....	50
4.1.4 Lugar de residencia .....	51
4.1.5 Nivel académico.....	52
4.1.6 Año de graduación .....	53
4.2 Antecedentes académicos .....	54
4.2.1 Instituciones donde cursó estudios universitarios complementarios.....	54
4.2.2 Continuidad académica .....	55
4.2.3 Dominio de algún idioma extranjero .....	56
4.3 Grado de Satisfacción .....	60
4.3.1 Percepción del dominio teórico de los académicos.....	60
4.3.2 Percepción sobre la actualización del material didáctico utilizado.....	61
4.3.6 Percepción sobre el desarrollo de habilidades blandas durante la formación universitaria .....	66
4.4 Inserción laboral.....	67
4.4.2 Tiempo de búsqueda de empleo.....	68
4.4.5 Formas de acceso al empleo.....	72
4.5 Condiciones laborales .....	74
4.5.1 Tipo de contrato .....	74
4.6.1 Actualización curricular.....	81
4.6.5 Fortalecimiento del desarrollo de habilidades blandas .....	85
<b>5.1 CONCLUSIONES</b> .....	90

5.1.1	Características sociodemográficas de los graduados .....	90
5.2.1	Antecedentes académicos de los graduados.....	90
5.3.1	Grado de satisfacción de los graduados .....	91
5.4.1	Inserción laboral y condiciones laborales, según los egresados.....	92
5.2	RECOMENDACIONES .....	94
5.2.1	Recomendaciones para la Universidad Nacional, Campus Nicoya.....	94
5.2.2	Recomendaciones para el Cuerpo Docente.....	95
5.2.3	Recomendaciones para futuras investigaciones .....	96
5.2.4	Recomendaciones para Vinculación y Empleabilidad .....	96
	REFERENCIAS.....	99
	ANEXOS .....	103
	Encuesta pre muestreo o prueba piloto .....	104
	Trazabilidad de la encuesta.....	107
	<b>SECCIÓN A: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.....</b>	<b>119</b>
	<b>SECCIÓN B: ANTECEDENTES ACADÉMICOS .....</b>	<b>120</b>
	<b>SECCIÓN C: GRADO DE SATISFACCIÓN.....</b>	<b>121</b>
	<b>SECCIÓN D: INSERCIÓN LABORAL.....</b>	<b>122</b>
	<b>SECCIÓN E: CONDICIONES LABORALES .....</b>	<b>123</b>
	<b>SECCIÓN F: RECOMENDACIONES DE MEJORA.....</b>	<b>124</b>

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito de educación superior, las universidades enfrentan el desafío de garantizar que la formación académica ofrecida responda de manera efectiva a las demandas del entorno laboral y a las transformaciones socioeconómicas de la sociedad. Por consiguiente, el seguimiento de la condición laboral de las personas egresadas se ha convertido en una herramienta estratégica para evaluar la pertinencia de los programas académicos, así como para identificar fortalezas y oportunidades de mejora en los procesos de formación profesional.

En Costa Rica, diversos estudios han señalado la importancia de analizar la inserción laboral de los graduados universitarios, ya que esta información permite comprender la relación existente entre la formación recibida y las oportunidades reales de empleo. Además, el análisis de las trayectorias laborales de los egresados contribuye a fortalecer los procesos de planificación académica, la actualización de los planes de estudio y la vinculación entre la universidad y el sector productivo.

En este sentido, la presente investigación titulada “Estudio de percepción de los graduados en Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya (2015-2024), sobre la pertinencia de la formación universitaria en el proceso de inserción laboral” tiene como propósito analizar la percepción de los egresados respecto a la formación recibida y su relación con las oportunidades de inserción en el mercado laboral. El estudio se centra en personas graduadas de los programas de Bachillerato y Licenciatura en Administración durante el periodo 2015–2024, con el fin de conocer aspectos relacionados con sus características sociodemográficas, antecedentes académicos, situación laboral actual, nivel de satisfacción con la formación recibida y recomendaciones para el fortalecimiento de la carrera.

La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de generar información sistemática que permita a la carrera de Administración del Campus Nicoya contar con insumos para la toma de decisiones académicas orientadas a mejorar la calidad de la formación profesional y la empleabilidad de sus estudiantes. Asimismo, los resultados podrían aportar evidencia que contribuya al fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad educativa y a la consolidación de estrategias.

El documento se estructura en cinco capítulos principales. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema y su importancia dentro del marco contextual de la investigación,

incluyendo las interrogantes de investigación, la justificación del estudio y las delimitaciones correspondientes. El Capítulo II desarrolla el marco teórico de la investigación, en el cual se analizan los principales conceptos, enfoques teóricos y antecedentes relacionados con la inserción laboral, la empleabilidad y el seguimiento de egresados.

El Capítulo III expone el marco metodológico de la investigación, donde se describe el enfoque, tipo y diseño del estudio, así como la población y muestra, las fuentes de información y los métodos, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de los datos. Por su parte, el Capítulo IV presenta los datos obtenidos y el análisis crítico de los resultados, permitiendo interpretar la información recopilada a partir de las percepciones y experiencias de los egresados. Finalmente, el Capítulo V expone las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, orientadas a aportar insumos que podrían contribuir al fortalecimiento del proceso formativo y a la mejora de la vinculación entre la formación universitaria y las dinámicas del mercado laboral.

El trabajo se concluye con la sección de referencias bibliográficas, donde se consignan las fuentes consultadas para el desarrollo de la investigación, así como con los anexos, en los cuales se incluyen los instrumentos y materiales complementarios utilizados durante el proceso investigativo.

## **Agradecimiento**

Primeramente, mi profundo agradecimiento a Jehová Dios por darme la sabiduría, el entendimiento y la fortaleza necesarias para culminar esta importante etapa de mi vida.

A la MBA. Paula Rebeca Villalobos Zamora, tutora de esta investigación, por su valiosa guía, dedicación y acompañamiento a lo largo de este proceso, así como por el compromiso, la disposición y el carisma con que me orientó.

A mi esposo, Wilmar Jiménez García, por su amor, paciencia y apoyo incondicional durante todo este camino. Su comprensión y motivación fueron fundamentales para alcanzar esta meta. Asimismo, a mi familia, por su cariño, confianza y constante apoyo para seguir adelante.

A la PhD. Lupita Fonseca Brenes y al PhD. Fabricio Vargas Alfaro, por su valiosa colaboración, orientación y por todo su cariño.

A la Dra. Kattia Lorena Jiménez Matarrita, por sus consejos, motivación y palabras de aliento, que contribuyeron significativamente a mantener la perseverancia.

Finalmente, agradezco a mi amiga Jenny Díaz Hernández por sus palabras de motivación, porque nunca dejamos de soñar con este proyecto de vida, e igualmente agradezco a mi compañera Eleana Arrieta Ruiz.

Y todas aquellas personas que, de una u otra manera, creyeron en mí y me brindaron su apoyo durante este proceso. A cada una de ellas, mi más sincero agradecimiento.

**Alejandra**

## **Dedicatoria**

Dedicado especialmente y con todo mi corazón, a mi hijo Ian Josué Jiménez Gómez.

**Alejandra**

## **Agradecimientos**

A la MBA. Paula Rebeca Villalobos Zamora, por su apoyo, compromiso, paciencia, colaboración y orientación a lo largo del trascurso del presente trabajo.

Al MBA. José Francisco Vargas Segnini, por su apoyo, colaboración, motivación y orientación a lo largo del desarrollo del presente trabajo.

Al MSc. Ricardo Morataya Montenegro, por su apoyo, colaboración, motivación y orientación a lo largo del desarrollo del presente trabajo.

Al MSc. Jairon Jiménez Torres, Director Académico del Campus Nicoya, por toda la colaboración brindada.

**Jenny**

## **Dedicatoria**

El presente Trabajo Final de Graduación lo dedico, principalmente, a Dios, quién con su bendición y guía, me permitió alcanzar mi meta tan anhelada.

De igual forma, a mis padres José Díaz y Lucía Hernández, quienes desde el cielo han sido mi guía y mi fortaleza en todo momento, a mis hermanos Walter, Cristian y Lucía, quienes han sido el impulso, sostén y supieron ser mi guía para convertirme en una persona con buenos principios y valores, lo cual me ha permitido a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi esposo Mario Cascante Sánchez e hijo Ismael Cascante Díaz, por ser ese apoyo incondicional, por la paciencia y acompañamiento en este proceso.

A mi amigo Gustavo Juárez Rojas, por su motivación, comprensión y consejos que siempre me brindó cuando más los necesité.

A mi amiga y compañera Alejandra Gómez, por ser ese ejemplo de constancia, lucha y especialmente por tener el don de impulsarme cuando más lo necesité.

Mi profundo agradecimiento a las autoridades y personal de la Universidad Nacional, por confiar en mí y permitirme realizar el proceso de investigación en la universidad.

**Jenny**

## **Agradecimiento**

En primer lugar, le agradezco a Dios por todas las bendiciones, por la salud y por permitirme y darme la oportunidad de cumplir este sueño que me ha costado y triunfar como profesional.

Para mi familia, mi querida madre que con sus consejos, amor y oraciones es quien ha contribuido para que yo logre todo lo que hasta ahora tengo.

A mi compañera Alejandra por la paciencia y porque siempre nos estuvo motivando todo este tiempo a seguir adelante y terminar esta etapa que ha costado mucho de sacrificio, desvelos y Jenny también por la comprensión y paciencia, con las 2 muy agradecidas que Dios las colme de muchas bendiciones junto a sus familias, son unas personas que luchan y que se centran en lograr lo que se proponen, las aprecio bastante un fuerte abrazo.

Para los profesores tutores MBA. José Vargas Segnini, MBA. Ricardo Morataya que nos ayudaron especialmente la MBA Paula Rebeca Villalobos Zamora por toda su guía y constancia en este largo camino que Dios la bendiga.

De todo corazón les agradezco a todos que Dios los bendiga.

**Eleana**

## **Dedicatoria**

Dedicada a Dios porque sin su ayuda no hubiese llegado hasta aquí, ha sido un camino largo con muchas situaciones y de enseñanza para seguir mejorando cada día.

Para mi familia, especialmente mi mamá que la quiero mucho y que ha sido mi guía en este camino de sacrificio todo este tiempo de muchas pruebas, pero que gracias a Dios hemos logrado salir adelante, porque la vida es siempre de aprendizaje y de lucha con la presencia de Dios y con humildad todo se puede lograr.

**Eleana**

**CAPÍTULO I**  
**EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA DENTRO DEL MARCO CONTEXTUAL DE LA**  
**INVESTIGACIÓN**

## **1.1 Planteamiento del problema y descripción del problema**

Autores como Hernández y Mendoza (2018), y Martínez (2023), describen el planteamiento de un problema de investigación como aquello que desea indagarse y el tipo de fenómeno por estudiar; asimismo, lo establecen como un rumbo que orienta el quehacer del investigador, proporcionando tanto el punto de partida, como el objeto por estudiar dentro de una particularidad. En otras palabras, un planteamiento claro del problema de investigación es crucial, porque define el enfoque de la investigación, estableciendo su alcance y límites, permite, además, identificar y formular preguntas específicas, que guiarán el estudio, y también facilita la generación de hipótesis y la selección de la metodología adecuada.

En congruencia, el presente seminario pretende conocer cuál es la percepción de los graduados sobre la pertinencia de la formación para insertarse en el mercado laboral de la carrera de Administración del Campus Nicoya, de la Universidad Nacional, en el periodo 2015-2024, por ende, es importante aclarar que actualmente, la carrera no dispone de estudios sistemáticos de seguimiento a egresados, que posibiliten contar con indicadores formales sobre inserción laboral, empleabilidad o trayectoria profesional, por lo que esta indagación permitiría a la institución evaluar la pertinencia de la formación brindada, con base en la utilidad percibida por los egresados, a fin de mejorar la empleabilidad de sus estudiantes.

La ausencia de información sistemática sobre la inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración del Campus Nicoya, impide determinar si la formación universitaria responde, de manera efectiva, a las condiciones reales del mercado laboral regional y nacional. En un contexto de cambios constantes en las demandas profesionales, esta falta de evidencia limita la capacidad de la carrera para identificar fortalezas y debilidades de su proceso formativo, así como para fundamentar decisiones de mejora académica, orientadas a facilitar una transición laboral más eficiente de sus egresados.

### **1.1.1 Descripción del Problema**

Uno de los desafíos que enfrentan muchas instituciones de educación superior es la generación de una base de datos, clara y sistemática, sobre la inserción laboral de sus egresados. Al respecto, Navarro (2017), indica que para las universidades es vital “tener el pulso del

mercado laboral para verificar la vigencia de sus planes y programas de estudio, y determinar si las habilidades y conocimientos desarrollados por sus estudiantes están siendo valorados por el sector productivo” (p. 2).

Considerando este aspecto, la carrera de Administración del Campus Nicoya, de la Universidad Nacional, debe analizar y reconocer la existencia de una brecha importante en el conocimiento sobre cómo se están desempeñando sus egresados en el ámbito laboral, tras finalizar sus estudios.

La ausencia de esta información impide a la universidad contar con evidencia sistemática para realizar ajustes informados en su plan de estudios, ofrecer servicios de orientación profesional, basados en datos y diseñar programas orientados a fortalecer la empleabilidad de los estudiantes.

En este sentido, la carrera de Administración del Campus Nicoya no dispone de un mecanismo formal que permita conocer, de manera sistemática, la inserción y trayectoria laboral de sus egresados, tales como estudios de trazabilidad, indicadores de tiempos de colocación, tipos de puesto, niveles de remuneración o satisfacción profesional, ni de un sistema de registro actualizado, que facilite la comunicación permanente con los graduados.

De mantenerse esta situación, en el corto plazo, la ausencia de información sistemática podría generar riesgos para la calidad académica, en la medida en que no se contaría con evidencia suficiente para corregir desajustes de contenidos ni incorporar competencias emergentes. Asimismo, podrían presentarse dificultades para analizar adecuadamente las oportunidades de empleabilidad de los egresados, particularmente, en relación con los tiempos de búsqueda de empleo.

En el mediano plazo, la falta de información actualizada podría ampliar la brecha entre competencias ofrecidas y competencias requeridas por el mercado laboral, con posibles implicaciones en salarios y movilidad profesional.

En el ámbito de la gestión institucional, la ausencia de indicadores reduce la disponibilidad de información para sustentar los procesos de planificación estratégica y, además, la relación universidad-sector productivo se mantendría en contactos informales y reactivos. Sin una asociación activa con los egresados, se perdería la realimentación y las redes de apoyo profesional, que podrían fortalecerse, a partir de información sistemática.

En este contexto, el presente estudio se orienta a analizar la situación laboral de los egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya, considerando aspectos como el tiempo de inserción al mercado laboral, el tipo de puestos desempeñados, el nivel de satisfacción laboral y la percepción sobre la pertinencia de la formación universitaria recibida. La información generada permitirá contar con insumos para la reflexión académica y la formulación de recomendaciones orientadas al fortalecimiento de los programas formativos y las estrategias de mejora de la empleabilidad.

### **1.1.2 Interrogante de la investigación**

¿Cuál es la percepción de los graduados en Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya (2015-2024), ¿acerca de la pertinencia de la formación universitaria recibida en su proceso de inserción laboral?

### **1.1.3 Interrogantes específicas**

1.1.3.1 ¿Cuáles son las principales características sociodemográficas de los graduados de la carrera de Administración del Campus Nicoya, 2015-2024?

1.1.3.2 ¿Cuáles son los principales antecedentes académicos (nivel de titulación, duración de estudios, prácticas profesionales, cursos complementarios, dominio de idiomas, entre otros) de los egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya y cómo perciben su incidencia en el proceso de inserción laboral?

1.1.3.3 ¿Cuál es el estatus laboral (contrato, salario, jornada, estabilidad, beneficios, ambiente de trabajo y oportunidades de desarrollo) en el que se encuentran los graduados de Administración del Campus Nicoya en el período 2015-2024?

1.1.3.4 ¿Qué nivel de satisfacción manifiestan los egresados respecto a la enseñanza impartida, la mediación pedagógica y la pertinencia de la formación universitaria recibida, en relación con su desempeño laboral?

1.1.3.5 ¿Qué recomendaciones plantean los graduados para fortalecer la formación académica, la vinculación con el sector productivo y las oportunidades de empleabilidad de futuros estudiantes?

## 1.4 Justificación

El presente estudio se justifica por la necesidad de comprender, desde la perspectiva de los propios egresados en Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya (2015-2024), la pertinencia de la formación universitaria recibida y su influencia en los procesos de inserción laboral. En un entorno profesional cada vez más competitivo, dinámico y afectado por transformaciones tecnológicas y estructurales, resulta indispensable valorar, si la preparación académica impartida responde efectivamente a las exigencias reales del mercado laboral y a los cambios socioeconómicos que caracterizan a la región y al país. Precisamente, la escasez de estudios previos evidencia la necesidad de investigaciones aplicadas como la presente, orientadas a generar información contextualizada, que actualmente no se encuentra disponible a nivel institucional.

El para qué del estudio se orienta a generar información valiosa que sirva como base para la toma de decisiones académicas y estratégicas dentro de la carrera y del Campus Nicoya. Alpízar-Rojas et al. (2023), recalcan que dar seguimiento a las personas egresadas “dan la oportunidad de caracterizar el campo de trabajo de las personas graduadas, a la vez con el seguimiento se pueden visualizar disyuntivas a (sic) considerar entre el campo de trabajo real y las propuestas curriculares de la universidad” (p. 2).

En el caso de la presente investigación, los resultados permitirán valorar la efectividad de los planes de estudio, los procesos de enseñanza-aprendizaje y las actividades de vinculación universitaria, aportando evidencia para implementar ajustes curriculares, fortalecer los programas de formación continua y diseñar estrategias que promuevan una inserción laboral, acorde con las tendencias del entorno profesional.

Asimismo, este estudio tiene relevancia social y territorial. La empleabilidad de los graduados influye directamente en el desarrollo económico local y regional. Según el Observatorio Laboral de Profesionales del CONARE (2023), la inserción laboral de los graduados, no solo tiene efectos sobre su desarrollo profesional individual, sino también impacta la economía local y regional, por ende, identificar las áreas de éxito y aquellas que requieren atención pertinente permite fomentar iniciativas que fortalezcan el tejido empresarial de Nicoya, y promuevan un desarrollo sostenible.

Comprender las áreas en las que los egresados de la carrera en el Campus Nicoya enfrentan mayores oportunidades o desafíos posibilitará impulsar iniciativas que fortalezcan el vínculo entre la universidad, el sector productivo y las comunidades guanacastecas, promoviendo la generación de empleo, la competitividad y la innovación. Los posibles resultados de esta investigación aportarían beneficios a distintos actores sociales y educativos, tal como se expresa a continuación.

En primer lugar, el estudio beneficiaría a los egresados, al visibilizar sus necesidades, experiencias y expectativas, otorgándoles un espacio de retroalimentación directa sobre su proceso formativo y su realidad laboral.

En segundo lugar, los estudiantes actuales de la carrera contarían con una herramienta que les permita orientar y mejorar su preparación, brindándoles información sobre el mercado laboral y fortaleciendo su proceso educativo, mediante posibles ajustes curriculares.

Un tercer beneficiario sería la Universidad Nacional y la carrera de Administración, pues el estudio les ofrece evidencia para la mejora continua, contribuye al aseguramiento de la calidad, facilita la toma de decisiones académicas y promueve una oferta formativa más pertinente y contextualizada. Este aspecto es de suma relevancia, pues tal como lo indica la UNESCO (2009), “deberían ponerse en práctica, en todo el sector de la educación superior, mecanismos de regulación y garantía de la calidad” (p. 4). Es decir, la Universidad Nacional requiere de información como la que brindará este estudio, para poner en práctica posibles mecanismos de regulación y calidad.

Finalmente, para el sector empleador y la comunidad, los resultados futuros favorecerían la creación de un diálogo efectivo con la academia, y contribuiría a alinear la formación profesional con las necesidades reales del entorno socioeconómico, fortaleciendo así el desarrollo local.

En conjunto, este estudio constituye una herramienta estratégica para comprender la realidad laboral de los graduados, promover mejoras sustantivas en la formación universitaria y consolidar la vinculación entre la academia y el sector productivo, lo que redundaría en beneficios académicos, profesionales y sociales para toda la comunidad.

### **1.1.5 Delimitación de la Investigación**

En este sentido, a continuación, se presenta las delimitaciones temporal, espacial e institucional que enmarcan la presente investigación.

#### ***1.1.5.1 Delimitación Temporal***

Este estudio se centrará en los estudiantes egresados que concluyeron su formación académica en la carrera de Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya, durante el periodo 2015-2024. La recolección de datos se llevará a cabo entre los años 2025-2026.

#### ***1.1.5.2 Ubicación espacial***

La investigación se llevará a cabo en el Campus Nicoya, Sede Regional Chorotega de la Universidad Nacional. La población está conformada por personas egresadas de los programas de Bachillerato y Licenciatura en Administración, que obtuvieron su título en el período 2015–2024.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), las investigaciones “deben situarse de manera concreta por sus características de contenido, lugar y tiempo, así como accesibilidad” (p. 199), de modo que se proporciona claridad y enfoque al trabajo. Por consiguiente, el presente estudio se delimita a los estudiantes del Campus Nicoya, independientemente del lugar de residencia actual de los participantes.

#### ***1.1.5.3 Delimitación Institucional***

Esta investigación establece a la Universidad Nacional, Sede Regional Chorotega, Campus Nicoya, específicamente a la carrera de Administración, por cuanto dicha delimitación permite enfocar el estudio en la realidad institucional de la UNA, en sedes regionales, y la pertinencia de sus procesos de formación académica, en relación con la inserción laboral de sus egresados.

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### ***1.2.1 Objetivo General***

Analizar la percepción de los graduados de Administración del Campus Nicoya (2015–2024), sobre la pertinencia de la formación universitaria en su proceso de inserción laboral, con el fin de generar insumos para la mejora académica y profesional de la carrera.

### ***1.2.2 Objetivos Específicos***

1. Determinar las principales características sociodemográficas de las personas graduadas de la carrera de Administración del Campus Nicoya de la Universidad Nacional en el período del 2015-2024.
2. Analizar los antecedentes académicos de los egresados y su relación percibida con el proceso de inserción laboral.
3. Medir el grado de satisfacción de los egresados respecto a la enseñanza impartida y a la mediación pedagógica de los profesores universitarios, con el fin de identificar fortalezas y áreas de mejora en los procesos de docencia.
4. Identificar el nivel y las características del proceso de inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración del Campus Nicoya, considerando aspectos como situación de empleo, tiempo de colocación, tipo de puesto y relación entre el empleo desempeñado y la formación recibida.
5. Analizar las condiciones laborales actuales de los egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya, en términos de tipo de contratación, acceso a seguridad social, beneficios laborales, estabilidad y condiciones económicas y extraeconómicas del empleo.
6. Proponer recomendaciones orientadas a fortalecer la formación académica y mejorar las oportunidades de empleabilidad de los futuros graduados.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

## 2.1 Antecedentes del Tema

Costa Rica inició formalmente su labor en pro del desarrollo de la educación superior en el país, con la creación de la Universidad de Costa Rica, en 1940. Sin embargo, en reconocimiento del papel vital que representaba la educación profesional en el desarrollo de la nación, se funda en 1973 la Universidad Nacional, mediante el decreto de Ley No. 5 182. De acuerdo con los registros de la Universidad, ese mismo año se crea la Sede Regional Chorotega (UNA, 2024).

Dicha sede posee dos campus, en Liberia y Nicoya, dando inicio desde año 1998, con el fin de descentralizar la educación superior y promover el desarrollo regional. La carrera ha sido acreditada por el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), lo cual respalda su compromiso con la calidad académica, la mejora continua y la pertinencia social.

La Universidad Nacional, Sede Regional Chorotega, Campus Nicoya, es una institución educativa ubicada en el cantón de Nicoya, en la provincia de Guanacaste, Costa Rica. Respecto a su ubicación geográfica y contexto regional, se encuentra en la región noroeste de Costa Rica, en la península de Nicoya, conocida por su rica herencia cultural y belleza natural. La región de Guanacaste es reconocida por su diversidad cultural y ecológica, con una fuerte influencia de la cultura Chorotega, un pueblo indígena que ha dejado una huella significativa en la región.

Con el fin de perseguir un objetivo claro, la Universidad Nacional ha manifestado su Visión, Misión e ideario, tomando como base una serie de principios y valores considerados como fundamentales para la labor de esta casa de enseñanza superior. Por lo tanto, su Visión es: Ser una institución líder en educación superior, comprometida con la excelencia académica, la investigación y la proyección social, contribuyendo al desarrollo sostenible de la región y el país (UNA, 2024).

En la misma línea de pensamiento, ha establecido como su Misión: Impartir una educación integral, de calidad y pertinente, fomentando la investigación, la extensión y la acción social, en armonía con el ambiente y la identidad cultural de la región (UNA, 2024).

Para lograrlo, la universidad se fundamenta en los principios del humanismo, la inclusión, el conocimiento transformador, la probidad, la responsabilidad ambiental y la transparencia (UNA, 2024). Estos aspectos se han establecido con el objetivo de promover la formación integral de sus estudiantes, impulsar la investigación científica y tecnológica, y

contribuir al desarrollo social, económico y cultural de la región, la cual históricamente ha sido vulnerada por su lejanía con la meseta central. Consecuentemente, entre los valores guía de la institución, se encuentran la excelencia académica, la ética, la responsabilidad social, el respeto a la diversidad, la sostenibilidad ambiental y el compromiso con el desarrollo regional.

Actualmente, la Universidad Nacional, Sede Regional Chorotega, Campus Nicoya, se enorgullece de su compromiso con la calidad educativa, la investigación relevante y su contribución al desarrollo sostenible de la región y el país, además, porque brinda oportunidades de acceso a la educación superior a personas de toda la región.

A manera de síntesis, la imagen corporativa de la Universidad Nacional, Sede Regional Chorotega, Campus Nicoya, se define por su enfoque humanista, su compromiso con el desarrollo humano, la generación y difusión de conocimiento, así como su dedicación a atender las necesidades de las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad. La institución se proyecta como un centro académico líder en busca de la excelencia, con programas académicos flexibles y un fuerte énfasis en la investigación, la extensión y la vinculación internacional, priorizando el ámbito latinoamericano (UNA, 2024).

Además, la universidad se destaca por su presencia en la región, atendiendo las necesidades educativas de la Región Chorotega, siendo, junto con la UNED, las únicas dos universidades públicas presentes en diversos cantones de Guanacaste. Esto la convierte en institución pionera del desarrollo académico de la región.

Dentro del marco situacional, según Obando et al. (2022), Nicoya es el segundo cantón de la provincia de Guanacaste, el cual fue fundado en 1848, y posee una extensión territorial total de 1 333,68 km<sup>2</sup>. Actualmente, cuenta con siete distritos que se distribuyen en el siguiente orden: Nicoya, Mansión, San Antonio, Quebrada Honda, Sámara, Nosara y Belén de Nosarita. Al sumar la población de cada distrito, el cantón de Nicoya suma una población total de 57 125 personas (Obando et al., 2022).

En cuanto a la caracterización demográfica, se muestra una población principalmente joven. De acuerdo con las cifras presentadas por Obando et al. (2022), la población nicoyana se distribuye en un 31,49 % de jóvenes, un 27,10 % son menores de edad, y un 11,69 % son personas en proceso de envejecimiento.

Este dato resulta relevante, al considerar que Nicoya es mundialmente reconocida como una de las zonas azules del mundo, debido a la longevidad de sus habitantes, quienes con

frecuencia logran sobrepasar los cien años. Adicionalmente, Obando et al. (2022), indican que el índice de envejecimiento del cantón es inferior comparado, con los demás cantones de la región.

No obstante, el cantón de Nicoya se ha visto tradicionalmente afectado por la baja generación de empleos, principalmente, debido a su ubicación geográfica. Al encontrarse alejado del Valle Central, lugar donde se ubica la mayoría de grandes empresas y comercios, son pocas las compañías que eligen la región para desarrollar sus actividades comerciales. Por lo tanto, la mayoría de la población se dedica a actividades turísticas, pesqueras, agropecuarias y de comercio informal. Esta realidad supone la necesidad de mayores opciones de empleo calificado y formal.

A nivel interno, el Campus Nicoya de la Universidad Nacional se esfuerza por cumplir con los principios y valores establecidos para su quehacer universitario. Según la oferta académica publicada para el año 2025, en el campus se oferta cinco carreras. Estas son Bachillerato y Licenciatura en Administración, Bachillerato en Gestión Empresarial del Turismo Sostenible, Bachillerato en Enseñanza del Inglés, Bachillerato y Licenciatura en Ingeniería Hidrológica, y Bachillerato en Ingeniería en Sistema de Información (Salida lateral al Diplomado en Aplicaciones Informáticas) (UNA, 2024).

La Universidad busca atender, por medio de estas carreras, las necesidades latentes de la región y de la provincia guanacasteca. Sin embargo, también resulta evidente que la oferta académica es muy limitada, especialmente considerando la diversidad poblacional de la zona y las múltiples necesidades regionales.

Por otra parte, el Campus Nicoya atiende una población mayoritariamente rural y de un nivel socioeconómico medio y bajo. De hecho, según las estadísticas del Departamento de Registro de la UNA, en el Campus Nicoya, para el año 2022, un total del 70,04 % de los estudiantes eran becados (UNA, 2024). Esta cifra demuestra que un gran número de estudiantes que asisten a la Universidad en Nicoya requieren de algún tipo de ayuda económica para completar sus estudios superiores.

## **2.2 Marco Teórico-conceptual de la Investigación**

Toda investigación requiere la elaboración de un marco teórico entendido como “un proceso de inmersión en el conocimiento existente y disponible que debe estar relacionado con el planteamiento del problema” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 70). Por lo tanto, en este apartado, se presenta las bases teóricas que fundamentan la investigación.

La educación superior genera un gran impacto en la vida de las personas, pues es la encargada de brindarle a cada ciudadano los conocimientos y habilidades para su óptimo desempeño en la sociedad y en el sistema productivo nacional y global. Por esta razón, en las últimas décadas ha crecido el interés por asegurar procesos de educación superior de calidad. Diversos autores han intentado describir la educación de calidad desde distintas perspectivas. Rodríguez (2010), analiza cómo la educación se ha empezado a abordar desde un enfoque empresarial y, por tanto, indica que “la idea de que la oferta educativa debe ajustarse a la demanda o exigencias del cliente y procurar la satisfacción de sus necesidades y deseos parece orientar la creación y el desarrollo de programas educativos” (p. 13).

Desde esta base, la calidad educativa se puede medir, a partir de la satisfacción en la formación académica, cómo influye en la inserción laboral y el desempeño profesional de los estudiantes, en este caso, y con base en las necesidades que hayan sido sufragadas, mediante el programa de estudio desarrollado.

Adicionalmente, Acuña (2012), deja claro que para que un proceso de gestión de calidad educativa sea efectivo, debe involucrar todos los elementos esenciales de la educación, incluye el estudio y la valorización a profundidad de “estudiantes y graduados, recursos materiales y de infraestructura, currículum personal académico, administración, investigación educativa y proyección universitaria” (p. 159). De modo que la calidad de la educación superior sale de las aulas y se extiende a todos los ámbitos y actores que coadyuvan en la preparación profesional de las personas.

### **2.2.1 Concepto de perfil sociodemográfico**

El perfil sociodemográfico de los graduados de la carrera de administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya, en el periodo 2015-2024, corresponde a un conjunto de

características que les permite identificarlos y clasificarlos, en relación con la edad, género y el estado civil. Existen “distintos tipos de factores sociodemográficos, tales como edad, sexo, educación, estado civil, trabajo, religión, ocupación, vínculo familiar, cuidador (dado sea el caso), parentesco, nivel económico, tasa de natalidad, tasa de mortalidad, tamaño de la familia” (Jiménez, 2024, p. 37), entre otros factores, siguiendo con el contexto de los egresados de la Universidad Nacional, estas variables son importantes para entender cómo influyen sobre el acceso a oportunidades y la inserción laborales de dichos egresados.

**Edad:** en primer lugar, la edad que poseen los egresados influye en las oportunidades laborales que se les presentan. A menudo los empleados valoran la experiencia, la cual se correlaciona con la edad de la persona. Los jóvenes recién graduados de la universidad, en ocasiones, enfrentan una serie de desafíos, debido a la falta de experiencia laboral.

**Género:** la diferencia de género dentro del mercado laboral es un fenómeno global, en la cual son las mujeres las que poseen mayor obstáculo para poder acceder a salarios equitativos.

**Estado civil:** el estado civil que poseen los egresados de la Universidad Nacional, Campus Nicoya, puede llegar a influir en su flexibilidad y disponibilidad para aceptar un trabajo. Los estudiantes que poseen responsabilidades familiares son menos propensos a aceptar una oferta laboral, que requiere de horarios irregulares o movilidad.

### **2.2.2 Nivel educativo y trayectoria académica**

Tanto el nivel educativo como la trayectoria académica son factores que afectan la inserción laboral de los graduados de la Universidad Nacional del Campus Nicoya. Para Zúñiga (2019), el “nivel educativo parece ser un mecanismo de protección frente al desempleo y un gran incentivo para la población que se quiere incorporar al mercado de trabajo” (p. 166). Es decir, la educación proporciona a los estudiantes conocimientos técnicos, así como competencias blandas, que son fundamentales en cualquier entorno laboral.

Cuando se habla de nivel educativo, es importante señalar que un mayor nivel académico se encuentra asociado con mejores oportunidades laborales. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la calidad de educación recibida influye mucho a la hora de ocupar un puesto de trabajo. Por su parte, la trayectoria académica también influye en la empleabilidad, por ejemplo, los graduados que tardan más tiempo en completar sus estudios pueden llegar a enfrentar

desventajas en el mercado laboral. Debido a que la desactualización de habilidades y conocimientos son un factor limitante.

### **2.2.3 Influencia del contexto regional en las oportunidades laborales**

El contexto regional en el cual se encuentran los egresados es crucial para sus oportunidades laborales. Las políticas económicas como el mercado laboral influyen en la capacidad que poseen los egresados de la Universidad Nacional, del Campus Nicoya, para encontrar una oferta laboral. El “desempleo y la informalidad en Costa Rica han estado en la discusión nacional, en cuanto a sus orígenes y consecuencias en el bienestar y desarrollo del país” (Vindas, 2022, p. 45).

Tal es el caso del mercado laboral del cantón de Nicoya, donde en los últimos años se ha presentado una oferta laboral limitada, en comparación con áreas urbanas mayormente desarrolladas. La economía local es limitada en sectores relacionados con el turismo y la agricultura, los cuales podrían no ofrecer las oportunidades laborales suficientes a los egresados de la carrera de administración, generando un desajuste en las necesidades del mercado, así como la formación académica.

Es importante señalar que, tanto Guanacaste como el “cantón de Nicoya han sido afectados por el desempleo, la pobreza y las desigualdades, que se agudizan con el pasar de los días, el empleo informal toma fuerza, como una alternativa para la sobrevivencia de la población” (Villegas, 2022, p. 6).

Por ende, las desigualdades territoriales afectan considerablemente la capacidad de los egresados en la búsqueda de empleo, el fenómeno del centralismo, en el cual las oportunidades laborales se centran en las áreas urbanas, exacerban las dificultades que poseen los graduados del cantón de Nicoya. La creación de políticas puede llegar a abordar dichas desigualdades, fomentando así un desarrollo más equitativo, asegurándole a los egresados una mayor posibilidad de acceso a oportunidades laborales en la región de Nicoya.

## **2.3 Plan de estudios de la carrera de administración y su pertinencia con el mercado laboral**

### **2.3.1 Formación universitaria y pertinencia curricular**

La pertinencia del plan de estudios es importante, ya que les garantiza a los egresados estar bien preparados para enfrentar los distintos desafíos que se presentan en el mercado laboral. Por ende, es importante que la formación universitaria se encuentra alineada con las demandas actuales y futuras que se presentan en los entornos laborales.

La “pertinencia académica se refiere, por una parte, a la vinculación de los resultados de la investigación con necesidades específicas de las instituciones educativas, concretamente, el currículum y la formación para el campo laboral” (Beneitone, 2024, p. 24). En otras palabras, cuando se habla de pertinencia se hace referencia a la capacidad de un currículum que responda a las necesidades que existen en el mercado laboral, implicando la inclusión de contenidos relevantes.

Para que los “estudiantes estén verdaderamente preparados para enfrentar el mundo laboral, es necesario un enfoque educativo más integral y colaborativo, donde se promueva, tanto el conocimiento teórico como la experiencia práctica, fomentando así una transición más efectiva hacia el empleo” (Reino, 2024, p. 12). Es decir, es importante evaluar si el currículum responde a las exigencias actuales del mercado laboral, en donde se debe incluir el análisis de habilidades y competencias que los egresados adquieren durante su proceso de formación académica. La formación adecuada en habilidades blandas relacionadas con trabajo en equipo, así como la comunicación, son cada vez más valoradas en los entornos laborales.

### **2.3.2 Evaluar la percepción sobre el plan de estudios**

La evaluación del plan de estudio se encarga de reflejar las fortalezas, así como las debilidades que se debe tomar en cuenta para poder mejorar la formación de los graduados. Además, los “planes de estudio constituyen un factor determinante para la formación e inserción laboral del egresado, su evaluación resulta fundamental” (Rioja, 2023, p. 2472).

En primer lugar, entre las fortalezas del currículum se deben encontrar competencias técnicas, habilidades gerenciales, así como la formación ética de los egresados. Dichas

competencias son fundamentales para alcanzar un alto desempeño laboral, permitiéndoles adaptarse a distintos roles, así como a diferentes entornos laborales. Luego se encuentran las debilidades, que impiden a los egresados encontrar una oportunidad laboral, por ejemplo, la escasa formación práctica, así como la desactualización de contenidos.

La falta de conexión con la realidad del mercado laboral limita la efectividad que posee el plan de estudios, por ende, es fundamental que los programas académicos incluyan: pasantías, proyectos de graduación, prácticas laborales. entre otras estrategias, que les permita a los estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones reales relacionadas con el mercado laboral. Es “necesario establecer de forma previa y medible las habilidades a (sic) desarrollar en cada asignatura y de qué manera, con el fin de optimizar los resultados de aprendizaje y tener un impacto acorde a los objetivos de las asignaturas” (García Sicard, 2022, p. 177).

La incorporación de nuevas tecnologías, así como un enfoque sostenible contribuyen con la mejora de la formación universitaria. El uso de herramientas digitales, así como la educación de gestión sostenible son importante en el mundo empresarial. Las universidades públicas como privadas deben ir a la vanguardia con dichas tendencias, de esta manera, preparan a los graduados a entornos laborales que se encuentran en constante cambios.

### **2.3.3 Metodologías de enseñanza-aprendizaje en administración**

Las metodologías de enseñanza y aprendizaje en la carrera de administración son importantes para la formación integral de los estudiantes de esta y otras disciplinas. Estas metodologías, al implementarse en la formación académica, garantizan que los objetivos educativos establecidos sean cumplidos. Siguiendo este contexto, se encuentra con las estrategias didácticas, las cuales corresponden a herramientas importantes para el proceso educativo.

En la carrera de administración, las estrategias didácticas se encargan de fomentar un aprendizaje colaborativo, así como activo. Es importante señalar que la “enseñanza y el aprendizaje de la administración requieren la utilización de una didáctica que lleve efectivamente a la formación de los estudiantes” (Montenegro-Velandia, 2016, p. 208).

Una enseñanza basada en proyectos permite a los estudiantes trabajar en problemas reales que enfrentan las empresas, desarrollando así soluciones creativas. Este enfoque contribuye con

la mejora de la comprensión teórica, potenciando las habilidades prácticas de los estudiantes, así como la gestión de su tiempo y el trabajo en equipo.

El rol de proyectos integradores como las pasantías son fundamentales en la formación de la carrera de administración.

De acuerdo con Peña (2016):

Las prácticas dentro del contexto educativo tienen el propósito de brindarle al estudiante la oportunidad de insertarse dentro de la realidad correspondiente a su especialidad o área académica. Ello le permite conocer las situaciones probables en las que se desenvolverá al egresar, y además plantear posibles alternativas y soluciones que favorezcan el funcionamiento del contexto en el que se desarrollan. (p. 213)

La práctica profesional es un componente vital en la formación de los egresados de las universidades. Tanto los proyectos integradores como las pasantías se encargan de ofrecer a los estudiantes la oportunidad de aplicar sus conocimientos en situaciones reales, en este caso, dentro de un entorno laboral real.

Este tipo de experiencia fortalece el aprendizaje adquirido en el aula, permitiéndole a los estudiantes desarrollar habilidades prácticas o técnicas que son valoradas por los empleadores. La pasantía brinda a los estudiantes una ventana al mundo laboral, donde el estudiante experimenta de las dinámicas laborales, relacionadas con la gestión de proyectos, el trabajo en equipo, así como la interacción con sus colegas e, incluso, con los clientes.

### **2.3.4 Vinculación universidad-empresa**

La vinculación universidad – empresa corresponde a un proceso estratégico que se encarga de establecer relaciones colaborativas entre las universidades con el sector empresarial. Dicho proceso estratégico es importante para la formación integral de los universitarios, desarrollando además la innovación y económica de la sociedad.

A partir de lo expuesto por Sarabia-Altamirano (2016):

La vinculación universidad-empresa tiene como finalidad la transferencia de conocimiento y tecnología, que son los insumos de la economía que mueven los sistemas nacionales de innovación, por lo que el entendimiento de las características que impulsan su flujo entre los diferentes actores es fundamental. (p. 15)

Es importante señalar que la vinculación universidad – empresa es crucial para mejorar la inserción laboral de los egresados. Esta colaboración es beneficiosa, porque logra la actualización curricular, por medio de dicha vinculación se logra la actualización de los programas académicos, donde logra reflejar las necesidades, así como las tendencias del mercado laboral. Las empresas que colaboran con las universidades ofrecen prácticas supervisadas profesionales a sus estudiantes, brindándoles experiencia valiosa, así como su transición al mundo laboral.

Pardo (2021), resalta que la “interrelación o vínculo entre las universidades y las empresas del sector productivo se ha convertido, en los tiempos actuales, en una necesidad estratégica importante para el cambio tecnológico y el desarrollo económico” (p. 2), beneficiando a las empresas, al contar con personal altamente capacitado, además, es fundamental para los estudiantes, quienes se deben enfrentar a un mercado laboral cada vez más competitivo, donde se deben adaptar a sus tendencias rápidamente.

La vinculación entre la universidad – empresa, permite a las instituciones educativas ajustar y actualizar sus programas de estudio, tomando en cuenta las necesidades del mercado. Mediante la colaboración con las empresas, las universidades les permiten a sus estudiantes integrar experiencias prácticas, por medio de prácticas profesionales, así como pasantías, los estudiantes aplican los conocimientos teóricos adquiridos en situaciones reales, lo cual enriquece su proceso de aprendizaje.

Además de aumentar la empleabilidad, la vinculación universidad – empresa tiene un impacto directo en la empleabilidad de los estudiantes. Las empresas al colaborar con las universidades ofrecen a menudo vacantes de empleado, así como programas de pasantías exclusivas para los estudiantes, aumentando así la inserción laboral.

## **2.4 Inserción laboral y desempeño profesional de los egresados**

### **2.4.1 Concepto de inserción laboral**

La inserción laboral hace referencia al proceso en la cual una persona accede a una oferta laboral, es decir, consiste en el proceso que les permite a las personas ingresar en el mercado laboral. La inserción laboral se “refiere al proceso mediante el cual una persona accede y se

integra al mercado de trabajo, participando activamente en actividades productivas dentro de una economía formal o informal” (Villón, 2025, p. 93).

Comprender las distintas etapas que atraviesan los egresados para ingresar en el mercado laboral es de suma importancia. Las principales etapas de la inserción laboral son: la búsqueda de empleo, postulación, así como las entrevistas de trabajo y la aceptación de los egresados a las ofertas laborales.

Bajo este contexto la inserción laboral es importante, porque, en primer lugar, contribuye con el crecimiento económico de la región, en este caso, del cantón de Nicoya, debido a que una mayor cantidad de personas empleadas, ayuda con el aumento del consumo y la producción. En tema de bienestar social, un empleo adecuado mejora la calidad de vida de las personas, debido a que les proporciona oportunidades de desarrollo profesional y personal, así como ingresos y seguridad.

#### **2.4.2 Competencias profesionales adquiridas, competencias requeridas**

Las diferencias que existe entre las competencias profesionales y las competencias requeridas son cruciales en el ámbito laboral, como educativo, especialmente, en el contexto de la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de la Sede de Nicoya. Las competencias profesionales adquiridas son los conocimientos, actitudes y habilidades que los estudiantes adquirieron a lo largo de su formación académica, así como en su experiencia laboral.

Tal como lo expone Nahum (2021):

Se habla de competencias cuando se procede a evaluar, formar, desarrollar y medir el aporte de una persona exitosa desde su puesto de trabajo. Para definir si la persona evaluada es competente se consideran los denominados "factores diferenciadores de éxito", es decir, aquello que hace que unas personas sean mejores o las indicadas para asumir exitosamente determinado puesto. (p. 85)

Dentro de las competencias profesionales adquiridas se encuentran las habilidades técnicas, que son conocimientos relacionados con la profesión, así como el manejo de software. Seguidamente, de las habilidades blandas, las cuales se reflejan mediante capacidades interpersonales, así como de comunicación, trabajo en equipo, entre otras habilidades. Por su

parte, los conocimientos teóricos, son los fundamentos académicos que se encargan de sustentar la práctica profesional.

Las competencias requeridas con los conocimientos y habilidades que los empleadores buscan de los candidatos que buscan obtener un puesto específico. Entre las competencias requeridas se encuentran, en primer lugar, los requisitos técnicos, los cuales son las habilidades necesarias que el postulante debe tener para desempeñar sus funciones laborales. Seguidamente de las habilidades interpersonales, las cuales se reflejan por medio de la capacidad que poseen los estudiantes para comunicarse de forma efectiva, así como la capacidad para trabajar en equipo.

### **2.4.3 Desempeño profesional**

El desempeño laboral en el ámbito universitario y laboral consiste en la manera en que los estudiantes y trabajadores desarrollan sus tareas laborales y académicas. Abarcando la eficacia como la eficiencia de las personas en su área académica o laboral. Es decir, el “desempeño profesional es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población” (Mejías, 2021, p. 227).

De este modo, el desempeño profesional se define como el conjunto de comportamiento y resultados que un empleado exhibe durante el ejercicio de su trabajo. Este concepto se encarga de abarcar la calidad como cantidad de trabajo que desarrolla la persona, se miden en relación con los objetivos y expectativa de la empresa.

Los principales factores que influyen sobre el desempeño profesional son: las competencias y habilidades, las capacidades, tanto blandas como técnicas del empleado son importantes para su desarrollo profesional, las habilidades técnicas que incluyen los conocimientos relacionados con el trabajo, en cambio, las habilidades blandas abarcan el trabajo en equipo, comunicación, así como la resolución de conflictos, que los profesionales pueden desarrollar dentro de su entorno laboral.

La motivación, el ambiente laboral como los recursos disponibles también influyen en el desempeño profesional. La motivación profesional juega un papel importante en el desempeño, ya que un empleado motivado tiende ser más productivo, demostrando un mayor compromiso

con su trabajo. En cuanto al entorno laboral y sus distintos elementos, pueden llegar a afectar el desempeño profesional, un ambiente laboral colaborativo como positivo fomenta un mejor desempeño laboral. La disponibilidad de recursos necesarios, así como herramientas para desarrollar las tareas laborales, es esencial en el entorno laboral, sin los recursos adecuados los empleados talentosos presentan dificultades para desarrollar sus tareas laborales.

El desempeño profesional, no solo contribuye con los objetivos de las organizaciones, además impacta la moral del trabajo en equipo, como la satisfacción del cliente. Los empleados que poseen alto desempeño motivan a sus compañeros, de esta forma, desarrollan un ambiente colaborativo y positivo.

De acuerdo con Bohórquez (2020):

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades. (p. 387)

El desempeño profesional se caracteriza por ser un concepto integral, que refleja la capacidad que poseen los empleados para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva. Evaluar cómo comprender el desempeño profesional es importante para el desarrollo personal de los empleados, así como para el crecimiento de las empresas. Fomentar un buen desempeño profesional por medio de la capacitación, ambiente laboral y la motivación es esencial para alcanzar el éxito en el ámbito laboral, en el cual se desarrollan los egresados de la Universidad Nacional de la Sede de Nicoya.

#### **2.4.4 Empleabilidad y trayectoria profesional**

La empleabilidad como la trayectoria profesional son conceptos que se interrelacionan entre sí, desempeñando un papel fundamental en el desarrollo de la carrera de los estudiantes. La empleabilidad hace referencia a la capacidad que posee una persona para mantener u obtener un empleo, mientras que la trayectoria profesional es el camino que posee una persona a lo largo de su vida laboral. Ambos son el conjunto “de características de las personas (destrezas, actitudes, valores y atributos personales), que incrementan sus posibilidades para obtener empleo y tener éxito en su trayectoria profesional y personal” (Ferrando, 2018, p. 2).

En primer lugar, la empleabilidad es el conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades que les permite a las personas ser atractivas para los empleadores. Este concepto, no solo se refiere a las capacidades de las personas para conseguir un trabajo, también es la habilidad de las personas para adaptarse a un entorno laboral, que está en constante cambio. Entre los factores más relevantes se encuentran la formación académica, la formación continua, así como la educación, son importantes para mejorar la empleabilidad. Actualmente, los empleadores valoran candidatos que poseen títulos relevantes, los cuales deberán estar dispuestos a actualizar sus conocimientos, de acuerdo con las tendencias del mercado que se relacionan con la empleabilidad.

Las habilidades blandas y la experiencia laboral constituyen elementos claves en el desarrollo profesional y las competencias interpersonales, que son esenciales para el contexto laboral actual. La experiencia previa que poseen las personas en el campo laboral es fundamental para mejorar la empleabilidad. Los trabajos temporales, así como las pasantías permiten a los estudiantes adquirir experiencias, estableciendo conexiones con el sector empresarial.

La trayectoria profesional es el recorrido que ha tenido una persona a lo largo de su vida laboral, incluye los logros alcanzados, experiencias adquiridas, así como los distintos puestos laborales que ha desarrollado. Por consiguiente, “se define a las trayectorias laborales como el conjunto de etapas, experiencias, roles y cambios que experimenta un individuo a lo largo de su vida laboral, desde su inserción en el mercado laboral hasta su retiro” (González, 2024, p. 6).

Los factores que influyen en la trayectoria profesional son: las elecciones personales, las decisiones que una persona toma en su carrera impactan su trayectoria profesional. las oportunidades laborales también es otro factor, donde la disponibilidad de empleos y condiciones del mercado laboral influyen en la trayectoria de las personas. La adaptabilidad es otro factor que influye en la trayectoria profesional, ya que conforme una persona va avanzando en su carrera, el desarrollo de competencias, así como nuevas habilidades se vuelven cada vez más decisivas.

El desarrollo de habilidades también influye en la trayectoria profesional, conforme los estudiantes van avanzados en su carrera, el desarrollo de nuevas competencias como habilidades es fundamental para aplicarlos en los entornos laborales. La capacitación continua, así como los nuevos retos son esenciales para el crecimiento personal como profesional de los estudiantes universitarios.

## 2.5 PASOS Y CRONOGRAMA PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN

### 2.5.1 Definición y planificación de la investigación

Establecer las bases de la investigación y planificar las etapas del proyecto.

#### *Actividades*

Identificación del problema de investigación y formulación de los objetivos generales y específicos.

Delimitación de la población de estudio: determinar el grupo de egresados por analizar (por año de graduación, por ejemplo, 2015-2024).

Definir el enfoque de la investigación mixto y la metodología más adecuada.

Revisión de antecedentes y literatura relevante sobre la empleabilidad de los egresados universitarios, específicamente, en la carrera de Administración.

- **Duración estimada:** 8 semanas.

### 2.5.2 Diseño de instrumentos de recolección de datos

**Objetivo:** Realización de un plan piloto para probar la efectividad y claridad de las preguntas.

Desarrollar las herramientas necesarias para recoger la información relevante; en el proceso se determina estimar la muestra por medio del método de muestreo o prueba piloto.

A través del método muestreo piloto, que ayuda a calcular parámetros, los cuales son de utilidad en la estimación de la muestra, de tal manera que sea eficiente y con el menor margen de error.

#### *Actividades*

Elaboración de un cuestionario de encuesta que aborde aspectos clave sobre la empleabilidad, tipo de empleo, nivel de satisfacción laboral y habilidades adquiridas.

Validación del instrumento con un grupo de participantes o con expertos en el área.

**Duración estimada:** 4 semanas.

### 2.5.3 Contacto con los egresados y distribución de encuestas

**Objetivo:** Iniciar la recolección de datos a través de la encuesta.

#### **Actividades**

Contactar a los egresados a través de las plataformas institucionales, redes sociales, correos electrónicos, utilizando como guía la base de datos proporcionadas por la universidad.

Enviar la encuesta a los egresados. Además, asegurar el seguimiento para garantizar una buena tasa de respuesta de los participantes.

**Duración estimada:** 2 semanas.

#### **2.5.4 Recolección de datos**

**Objetivo:** Obtener y organizar los datos proporcionados por los egresados.

**Actividades:**

Recepción y organización de las encuestas completadas.

Registro de las respuestas de las encuestas en un formato para su posterior análisis.

**Duración estimada:** 2 semanas.

#### **2.5.5 Análisis de los datos**

**Objetivo:** Procesar la información recolectada y obtener resultados significativos.

**Actividades**

Realización de un análisis estadístico de los datos obtenidos de las encuestas, utilizando herramientas como SPSS o Excel (si se utiliza un enfoque cuantitativo).

Identificación de tendencias, patrones y correlaciones relevantes en los datos para responder las preguntas de investigación.

**Duración estimada:** 2 semanas.

#### **2.5.6 Análisis de la información y elaboración de informe de resultados**

**Objetivo:** Presentar de forma clara y estructurada los resultados obtenidos durante la investigación.

**Actividades**

Escribir los capítulos del informe, incluye la introducción, la metodología, los resultados, la discusión y las conclusiones.

Incluir recomendaciones para la universidad, las autoridades académicas y los egresados, basadas en los hallazgos obtenidos.

Revisión y corrección de todo el documento para asegurar su claridad y coherencia.

**Duración estimada:** 3 semanas.

### **2.5.7 Presentación de los resultados**

**Objetivo:** Presentar los hallazgos a los interesados y facilitar la discusión sobre los resultados.

#### **Actividades**

Preparación de una presentación en PowerPoint o similar, resumiendo los puntos clave de la investigación.

Exposición ante las autoridades universitarias, los egresados y otros grupos de interés (por ejemplo, estudiantes actuales de la carrera de Administración).

Organizar una sesión de preguntas y respuestas para resolver dudas y recibir retroalimentación.

**Duración estimada:** 3 semanas.

### **2.5.8 Cronograma de actividades**

A continuación, se presenta un cronograma organizado para un periodo estimado de tres meses (10 semanas), distribuyendo las actividades, de acuerdo con su duración y secuencia lógica.



**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Modelo de Análisis**

#### ***3.1.1 Conceptualización, operacionalización e instrumentalización de las variables***

Operacionalización e Instrumentalización de las variables

Identificación de variables

Definición conceptual

Es el proceso de definir y aclarar el significado de una variable o concepto dentro de un estudio.

##### **3.1.1.1 Variable 1: Características sociodemográficas**

Son características básicas de una persona, que ayuda a describir su situación social o demográfica, como la edad, género, etnia, estado civil, condición de discapacidad, lugar de procedencia y nivel educativo de los padres. Gracias a la caracterización sociodemográfica, en este tipo de trabajo final de graduación, se pueden medir a través de preguntas estructuradas a los egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya.

Con los datos obtenidos gracias al cuestionario aplicado y la respectiva recopilación en una forma organizada, se brinda información sobre las características generales y particulares de la población en estudio. Según Tamayo y Tamayo (2003), dichas características “son aquellas que se refieren a las condiciones y entorno de los individuos, como la edad, género, estado civil, estudios, ingreso económico, y otras que permiten segmentar a la población” (p.175) y, por lo tanto, conocerla a mayor profundidad.

##### **3.1.1.2 Variable 2: Antecedentes académicos**

Los antecedentes académicos se entienden como el conjunto de datos, experiencias, logros y características formativas adquiridas durante la trayectoria universitaria, que permiten describir el perfil académico del egresado y constituyen una base de análisis para comprender cómo influyen en su proceso de inserción en el mercado de trabajo. Estos antecedentes abarcan aspectos objetivos y medibles, como el nivel de titulación alcanzado, el año de egreso, la duración real de la carrera, la realización de prácticas profesionales y la participación en

proyectos extracurriculares, así como elementos complementarios de la formación, tales como cursos de actualización, certificaciones, dominio de idiomas u otras competencias adquiridas durante el paso por la universidad.

Su importancia radica en que representan las condiciones de preparación formal con las que el egresado enfrenta el mercado laboral y, al mismo tiempo, permiten establecer relaciones entre la calidad y pertinencia de la formación recibida y la percepción que los graduados construyen sobre sus oportunidades de empleo, tiempo de colocación, nivel de satisfacción profesional y adecuación, entre la formación universitaria y las exigencias del sector productivo.

Según Hernández Sampieri (2018), los antecedentes académicos constituyen un eje clave de análisis en el estudio de egresados universitarios, pues permiten identificar la correspondencia entre la formación académica y la dinámica del mercado laboral, aportando evidencias útiles para la retroalimentación, el diseño de estrategias de empleabilidad y la mejora continua de los programas universitarios.

### **3.1.1.3 Variable Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es el grado de conformidad y bienestar que experimenta una persona con respecto a su empleo, abarcando aspectos como condiciones laborales, compensación, ambiente de trabajo, oportunidades de desarrollo y pertinencia de su formación para el ejercicio profesional. Se fundamenta en teorías motivacionales como la de Herzber, la cual, según Robbins et al. (2017), se define como una actitud positiva hacia el trabajo, derivada de la percepción de que este satisface las necesidades y expectativas del individuo.

En este estudio, la satisfacción laboral se medirá por medio de la percepción de los graduados en Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya (2015–2024), respecto a su experiencia laboral actual. Se evaluará mediante un cuestionario estructurado, considerando dimensiones como condiciones laborales, ambiente de trabajo, desarrollo profesional, y pertinencia de la formación universitaria.

#### **3.1.1.4 Variable: Situación laboral**

La situación laboral se entiende como la condición objetiva en la que se encuentra una persona graduada respecto a su participación en el mercado de trabajo, considerando factores como el acceso al empleo, tipo de contratación, estabilidad, ingresos y jornada laboral. Según la OIT (2020), la situación laboral describe la posición de los individuos frente al empleo y constituye un indicador fundamental de inserción laboral y desarrollo profesional.

En este estudio, la situación laboral se medirá mediante la información reportada por los graduados en Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya (2015–2024), sobre aspectos objetivos de su empleo actual o condición de desempleo. Para ello, se aplicará un cuestionario con preguntas cerradas y categóricas que recojan datos sobre: condición de empleo (empleado, desempleado, autoempleado), tipo de contrato, jornada laboral, nivel salarial, estabilidad y tiempo de búsqueda de empleo después de la graduación.

#### **3.1.1.5 Variable: Condiciones Laborales**

Las condiciones laborales se entienden como el conjunto de factores objetivos y subjetivos que determinan la calidad del entorno de trabajo en el que se desempeña un graduado, incluye aspectos como la estabilidad, el tipo de contrato, la jornada laboral, el salario, los beneficios, el ambiente organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional.

Estas condiciones influyen directamente en la satisfacción laboral y en la percepción del impacto de la formación universitaria en la inserción laboral (ILO, 2020; Robbins, 2017).

En este estudio, las condiciones laborales se medirán a través de la percepción y el reporte de los graduados en Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya (2015–2024), sobre su empleo actual.

### 3.2.1 Relaciones e interrelaciones

**Tabla 1**

Objetivos específicos	Variables	Operacionalización/Indicadores	Instrumento
1. Determinar las principales características sociodemográficas de las personas graduadas de la carrera de Administración del Campus Nicoya de la Universidad Nacional, en el período del 2015-2024.	1.1 Características sociodemográficas.	1.1.1 Edad 1.1.2 Sexo 1.1.3 Estado civil 1.1.4 Lugar de residencia 1.1.5 Año de graduación 1.1.6 Nivel académico obtenido	Cuestionario. estructurado – preguntas cerradas.
2. Analizar los antecedentes académicos de los egresados y su relación percibida con el proceso de inserción laboral.	2.1 Antecedentes académicos.	2.1.1 Institución donde finalizó los estudios universitarios. 2.1.2 Nivel académico obtenido. 2.1.3 Continuidad académica. 2.1.4 Dominio de algún idioma extranjero. 2.1.5 Cursos de actualización, certificaciones u otros estudios formales	Cuestionario. estructurado – cerradas + algunos ítems opción múltiple.

		<p>2.1.6 Participación en proyectos universitarios.</p> <p>2.1.7 Participación en talleres, congresos o seminarios académicos.</p>	
<p>3. Medir el grado de satisfacción de los egresados respecto a la enseñanza impartida y a la mediación pedagógica de los profesores universitarios, con el fin de identificar fortalezas y áreas de mejora en los procesos de docencia.</p>	<p>3.1 Grado de Satisfacción.</p>	<p>3.1.1 Percepción del dominio teórico de los académicos.</p> <p>3.1.2 Percepción sobre la actualización del material didáctico utilizado.</p> <p>3.1.3 Percepción sobre la pertinencia de la formación académica recibida, en relación con su trabajo actual.</p> <p>3.1.4 Percepción sobre la actualización de los contenidos del plan de estudios.</p> <p>3.1.5 Percepción sobre la coherencia entre la formación teórica y la práctica profesional.</p> <p>3.1.6 Percepción sobre el desarrollo de habilidades blandas durante la</p>	<p>Cuestionario. estructurado con escala Likert.</p>

		formación universitaria.	
4. Identificar el nivel y las características del proceso de inserción laboral de los graduados de la carrera de Administración del Campus Nicoya, considerando aspectos como situación de empleo, tiempo de colocación, tipo de puesto y relación entre el empleo desempeñado y la formación recibida.	4.1 Inserción laboral.	<p>4.1.1 Fecha de Incorporación al mercado laboral.</p> <p>4.1.2 Tiempo de búsqueda de empleo.</p> <p>4.1.3 Campo de ocupación.</p> <p>4.1.4 Compatibilidad del puesto con el nivel académico.</p> <p>4.1.5 Formas de acceso al empleo (contactos, prácticas profesionales, bolsa de empleo, ferias, emprendimiento propio).</p>	<p>Cuestionario. estructurado – cerradas.</p>
5. Analizar las condiciones laborales actuales de los egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya, en términos de tipo de contratación, acceso a seguridad social, beneficios laborales, estabilidad y condiciones económicas y extraeconómicas del	5.1 Condiciones laborales	<p>5.1.1 Tipo de contrato (temporal, indefinido, por servicios profesionales).</p> <p>5.1.2 Percepción de estabilidad laboral.</p> <p>5.1.3 Jornadas laborales (tiempo</p>	<p>Cuestionario mixto (cerradas + Likert).</p>

empleo.		completo o parcial). 5.1.4. Percepción sobre el nivel salarial y los beneficios laborales. 5.1.5 Percepción sobre el ambiente laboral y las relaciones interpersonales. 5.1.6 Percepción sobre las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. 5.1.7 Acceso a seguro de riesgos del trabajo.	
6. Proponer recomendaciones orientadas a fortalecer la formación académica y mejorar las oportunidades de empleabilidad de los futuros graduados.	6.1 Recomendaciones de mejora.	6.1.1 Actualización curricular. 6.1.2 Fortalecimiento de Prácticas profesionales. 6.1.3 Vinculación con el sector productivo. 6.1.4 Acompañamiento para la inserción laboral. 6.1.5 Fortalecimiento del desarrollo de habilidades blandas. 6.1.6 Ampliación de la oferta de	Cuestionario semiestructurado aplicado a egresados (preguntas abiertas). Informe técnico de recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la formación académica y

---

formación complementaria.	las estrategias de
6.1.7 Fortalecimiento de la	empleabilidad, con
orientación vocacional y	énfasis en la gestión del
profesional	talento humano y el
	quehacer docente.
	Capacitación para el
	personal académico.

---

**Fuente:** Elaboración propia.

### **3.3.1 Estrategia de investigación aplicada**

El presente apartado describe la estrategia de investigación aplicada para dar respuesta al planteamiento del problema y a los objetivos del estudio, mediante un diseño metodológico orientado al seguimiento de la situación laboral de los graduados de la carrera de Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya, en el período 2015–2024.

Mediante dicha estrategia se busca generar información, que permita identificar tendencias de empleabilidad y oportunidades de mejora en la formación académica, a partir de la percepción de los egresados. Para tal efecto, Azuero (2019), presenta una clara definición detallada de los elementos más relevantes de un marco metodológico al afirmar:

Bajo la etiqueta de “metodología de investigación” se hace referencia a todas las decisiones que el investigador toma para alcanzar sus objetivos, las cuales se enfocan en aspectos tales como el diseño de la investigación, la estrategia a (sic) utilizar, la muestra a (sic) estudiar, los métodos empleados para recoger los datos, las técnicas seleccionadas para el análisis de la información y los criterios para incrementar la calidad del trabajo, entre otras. (p. 112)

Es decir, este apartado tiene como propósito describir de manera congruente los componentes metodológicos, que orientan el desarrollo de la investigación, con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados y a las preguntas de investigación. Para ello, se define de forma articulada el tipo y enfoque del estudio, las fuentes de información, la población y muestra, así como las técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección y análisis de los datos

El orden en que se presenta la información en este capítulo es el siguiente: tipo de investigación, enfoque, fuentes de la investigación, la población de estudio y muestra de la investigación, la recopilación de datos, métodos, técnicas e instrumentos utilizados, y finalmente, descripción y validación de instrumentos.

#### ***3.3.1. Tipo de investigación***

Este trabajo se enmarca el tipo de investigación descriptiva, ya que su principal objetivo es caracterizar la situación laboral de los egresados de la carrera de Administración del Campus

Nicoya de la Universidad Nacional, durante el periodo 2015-2024, Desde este enfoque, la investigación se orienta a describir las principales características sociodemográficas, académicas y laborales de la población en estudio, así como a identificar tendencias generales relacionadas con su inserción y condiciones de empleo, sin establecer relaciones de causalidad ni correlación entre las variables analizadas.

Según Hernández et al. (2014), la investigación descriptiva “permite conocer las características de un fenómeno tal como se presenta en su contexto natural, sin intervenir en él” (p. 91), así que aplicar este tipo de investigación permite observar y registrar las condiciones sociales, académicas y laborales sin modificar su entorno.

### ***3.3.1.1 Enfoque de la investigación***

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, con el propósito de obtener una comprensión más amplia y profunda de la condición laboral de los egresados. El enfoque cuantitativo permite cuantificar aspectos como tipo de empleo, ingresos, y tiempo para la inserción al mercado laboral.

Siguiendo la línea establecida por el paradigma pragmático, el estudio se precisa dentro de este enfoque Hernández y Mendoza (2018), mencionan que “la meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (p. 610). Este estudio busca extraer lo más relevante de cada enfoque con el propósito de proporcionar una respuesta comprensiva y profunda a la pregunta de investigación planteada para el proyecto.

### **3.3.1.2 Métodos**

**Cuantitativo:** su objetivo es medir variables laborales y académicas en forma objetiva y estadística. A través de las encuestas estructuradas con preguntas abiertas y cerradas, se recopilará los datos numéricos que permitan obtener una visión general sobre el empleo, los ingresos, los sectores y puestos laborales de los egresados.

### ***3.3.2 Fuentes de investigación***

En esta sección se describe las fuentes de información primarias, secundarias, y terciarias utilizadas en la investigación. Las fuentes primarias incluyen datos originales recopilados directamente de los sujetos de estudio, mientras que las fuentes secundarias comprenden información obtenida de estudios previos, publicaciones académicas y otros documentos relevantes que contextualizan y respaldan los hallazgos.

#### **3.3.2.1 Fuentes primarias**

En concordancia con García (2019), las fuentes primarias “contienen información original” obtenida mediante técnicas de campo, tales como “observación, encuestas, experiencias de campo” (p. 58). Esto significa que son fuentes de primera mano, son los datos que brindan los sujetos seleccionados, mediante el cuestionario que se aplicará a los egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya 2015-2024.

#### **3.3.2.2 Fuentes secundarias**

Estas fuentes son definidas por García (2019), como fuentes que “contienen información organizada, elaborada, producto de análisis, extracción o reorganización que refiere a documentos primarios” (p. 58). Es decir, son documentos que registran información relevante para la investigación, pero cuyo propósito no es originalmente aportar a la presente indagación, sino que son el resultado de estudios previos, de reportes o análisis de información recolectada en un momento ajeno a la investigación en curso.

En este caso específico, se utiliza información, libros académicos como el de Hernández Sampieri (2018), normativa institucional de la Universidad Nacional, así también artículos relacionados con el presente trabajo de investigación, información de docentes universitarios, Consejo Nacional de Rectores (CONARE), fuentes impresas y electrónicas reconocidas que fundamentan la parte teórica del estudio, entre otros.

### **3.3.2.3 Fuentes Terciarias**

Finalmente, García (2019), establece que las fuentes terciarias se refieren a guías, tanto en formato físico como virtual, que presentan información relevante relacionada con las fuentes secundarias y que, además, facilitan el acceso a datos que se ubican en repertorios, guías, índices, entre otros.

En este punto, como principal fuente terciaria para este trabajo se emplea el reporte general de resultados del Observatorio Laboral de Profesionales (OLAP), titulado “Estudio de seguimiento de la condición laboral de personas graduadas 2017-2019”, dicho informe brinda antecedentes fundamentales para el desarrollo de la investigación.

### **3.3.3 Población**

Según los registros de la oficina de Registros y la coordinación de la carrera, el total de egresados durante el periodo 2015 - 2024 asciende a un total de 470. Este total constituye a la población finita del estudio, sobre la cual se aplicó los instrumentos de recolección de datos para conocer sus características sociodemográficas, las oportunidades de mejora en el plan de estudios, el nivel de percepción respecto a la formación académica en su desempeño profesional y la situación laboral actual.

#### **3.3.3.1 Caracterización de la población de estudio**

En cuanto a la formación académica todos los egresados cuentan con un título universitario en Administración, obtenido oficialmente en la Universidad Nacional, Campus Nicoya, durante los años 2015 - 2024. Asimismo, esta población presenta diversidad en su perfil sociodemográfico, en cuanto a edad, género, estado civil, lugar de procedencia y situación socioeconómica, lo que permite describir un panorama amplio de los factores que inciden en la inserción laboral, por consiguiente, la condición laboral, al ser egresados recientes, se encuentra en diferentes etapas del proceso de incorporación en el mercado de trabajo, algunos ya están

empleados; otros, en búsqueda activa de empleo, y algunos podrían estar emprendiendo o continuando estudios de universitarios.

### **3.3.3.2 Definición de la selección de la población**

La población de estudio es definida por Hernández et al. (2014), como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. En otras palabras, es el conjunto de elementos que poseen las características que se desean estudiar. Por cuanto a lo anterior la población objeto de este estudio está compuesta por los egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya de la Universidad Nacional, que concluyeron su estudio formativo y obtuvieron su título universitario en el periodo comprendido entre los años 2015-2024.

Este grupo fue seleccionado, debido a que presenta trayectorias laborales diversas, lo que permite describir distintas situaciones relacionadas con el proceso de inserción laboral, la percepción sobre la pertinencia de la formación académica recibida, las condiciones contractuales y el nivel de satisfacción laboral. Asimismo, el seguimiento a este segmento de egresados aporta información relevante que puede servir como insumo para la mejora del plan de estudios y el fortalecimiento de las estrategias de vinculación con el mercado laboral.

### **3.3.4 Muestra (determinación de la muestra)**

#### **3.3.4.1 Estimación del tamaño de muestra, a partir de una prueba piloto**

La prueba piloto, es un método que ayuda a calcular parámetros que son de utilidad en la estimación de la muestra, de tal manera que sea eficiente y con el menor margen de error.

Fórmula para población finita con  $\sigma$  (desviación estándar) conocida para la estimación del tamaño de muestra (n):

$$n = (Z^2 * \sigma^2) / E^2$$

**Z** es el valor de probabilidad que para un 95 % de confianza es de 1,96

**$\sigma$**  es la desviación estándar ( $\sigma$ ) obtenida en el pre-muestreo o muestra piloto.

E se considera el error permitido para el salario obtenido, el cual es para este caso de +/- 100 USD

Para esto, se procedió a preguntar a los de la población en estudio algunas variables que fuesen la base para el cálculo, siendo entre otras, el ingreso promedio mensual, donde de los 470 egresados, 63 contestaron la encuesta, lo cual supera el 10 % de la población para esta estimación, dando una desviación estándar (en dólares) de 560 USD, la cual representa un dato sumamente confiable.

Ya con estos cálculos, se procedió al cálculo del tamaño de la muestra.

### **Cálculo de la muestra**

#### **Variables de línea base para el cálculo de la muestra (n):**

Error= 100 USD,  $\sigma = 560$ USD, Población total  $N = 470$  egresados y con un 95 % de confianza ( $Z_{\alpha/2} = 1,96$ ):

1. Muestra considerando que la población sea infinita es de:

$$n_0 = \frac{Z^2 \sigma^2}{E^2} = \frac{(1.96)^2 (560)^2}{(100)^2} = 120.47$$

2. Muestra considerando que la población es finita, y que, en este caso, sí lo es, ya que  $N=470$ :

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} = \frac{120.47}{1 + \frac{119.47}{470}} = 96.06$$

Por lo tanto, el tamaño de muestra recomendado es de 96 personas, considerando un error de +/- 100 dólares en la desviación estándar.

Es importante mencionar que la prueba piloto estadísticamente se realiza con el 10 % de la población finita, por lo tanto, la expectativa se cumplió, dado que el dato de la desviación estándar es sumamente confiable.

### **3.3.5 Recopilación de los datos**

La recolección de datos en un trabajo final de graduación (seminario) es fundamental para garantizar que la información obtenida sea válida, confiable y suficiente para describir y

analizar la situación laboral actual de los egresados, la pertinencia de la formación académica, y las tendencias de empleabilidad a lo largo del periodo 2015-2024.

En esta parte, se detalla las herramientas y métodos utilizados para captar la información necesaria para responder a las preguntas de investigación. Los instrumentos, que pueden incluir encuestas, cuestionarios, son cruciales, porque aseguran que los datos recolectados sean precisos y representativos del fenómeno estudiado.

Tal como lo expresan Hernández y Mendoza (2018), “la elección de los instrumentos y el tipo de datos a recolectar dependerá del planteamiento de tu investigación” (p. 653). Por lo tanto, es vital la selección y presentación de instrumentos apropiados para un estudio de enfoque mixto, considerando que pueden ser necesarios instrumentos que aporten datos cualitativos y otros cuantitativos; no obstante, los autores también recalcan que “hay herramientas que recolectan simultáneamente datos CUÁN y CUÁL” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 653), y el investigador hace bien en considerar todas estas opciones disponibles.

Además, es importante resaltar que una correcta elección y aplicación de los instrumentos permite obtener evidencias sólidas y reproducibles, lo cual es esencial para la integridad y credibilidad de la investigación. En consecuencia, se describe en el apartado siguiente los instrumentos empleados en el presente estudio, así como los mecanismos utilizados para asegurar su validez y fiabilidad.

### **3.3.5.1 Métodos, técnicas e instrumentos utilizados**

Barrantes (2002), indica que “la parte instrumental contempla una reseña de cada uno de los instrumentos por utilizar en la investigación” (p. 96), por eso, se presenta aquí una reseña de cada uno de ellos, tomando como base los objetivos específicos del trabajo.

### **3.3.5.2 Encuesta o Cuestionario**

El cuestionario es una técnica ampliamente utilizada en todo tipo de investigaciones, debido a su pertinencia para recolectar datos específicos pertinentes a cada investigación. Según Barrantes (2002), el cuestionario “es un instrumento que consta de una serie de preguntas

escritas para ser resueltas sin intervención del investigador” (p. 188). Puede decirse, entonces, que el cuestionario es una herramienta autónoma que promueve respuestas genuinas y espontáneas, permitiendo obtener datos valiosos para todo tipo de investigación.

En resumen, instrumentos de recolección de datos como la encuesta son fundamentales para obtener una comprensión profunda y variada, mediante un estudio de seguimiento a egresados, identificando sus características sociodemográficas, percepción sobre las oportunidades de mejora en el plan de estudios en la formación académica en su desempeño profesional. Cada método aporta perspectivas únicas y complementarias, enriqueciendo el análisis, y contribuyendo a la solidez y validez de los resultados de la investigación.

El instrumento incluye preguntas cerradas y abiertas, que permiten profundizar en la percepción de los participantes, Las preguntas de las A1 hasta A06 se basan en determinar las características sociodemográficas de los egresados. Las preguntas B1 hasta B6 pretenden determinar los antecedentes académicos describen elementos relacionados con la trayectoria educativa, promedio académico alcanzado, historial y condiciones educativas durante su formación en una institución universitario.

Las preguntas C1 hasta C6 buscan explicar el grado de satisfacción de los egresados y el desempeño profesional. Las preguntas de la D1 hasta D5 sobre la inserción laboral; las E1 hasta E7 las condiciones Laborales, por último, las preguntas de la F1 hasta F7 están basadas en las recomendaciones, con el afán de conocer la percepción, según la formación recibida, la experiencia laboral de los egresados.

### **3.3.5.3 Procedimientos aplicados**

Identificación de los egresados, mediante bases de datos institucionales y redes sociales.

Diseño y prueba de los instrumentos de recolección de datos (por medio de cuestionario con preguntas abiertas, de selección múltiple, Likert y cerradas).

#### **3.3.5.3.1 Recolección de datos**

Distribución de las encuestas electrónicas a los egresados seleccionados.

#### **3.3.5.3.2 Análisis de datos**

Los datos cuantitativos serán analizados usando herramientas estadísticas como Excel para generar tablas y gráficos descriptivos (frecuencias, promedios, etc.).

Los datos cualitativos se analizarán mediante un proceso de codificación, identificando temas recurrentes y patrones en las respuestas.

### **3.3.6.1 Análisis e interpretación de la información**

Datos cuantitativos: Se utilizará técnicas estadísticas para analizar los resultados de las encuestas. Esto incluye la creación de tablas de frecuencias, la obtención de promedios y porcentajes, y el análisis de tendencias entre los egresados de distintos años de graduación.

Datos cualitativos: Las respuestas abiertas del cuestionario serán analizadas mediante codificación temática. Se buscará patrones comunes y se agrupará las respuestas en categorías que expliquen mejor la experiencia de los egresados, con su inserción laboral.

### **3.3.6.2 Interpretación**

Se comparará los datos obtenidos entre distintos grupos de egresados, como aquellos que se graduaron en 2015 contra los que se graduaron en 2024, para observar posibles diferencias en su situación laboral. Se describirá la percepción de los egresados sobre la pertinencia de la formación académica recibida, en relación con sus oportunidades laborales.

### **3.3.7 Alcances y limitaciones de la investigación**

#### **3.3.7.1 Alcances**

Este estudio proporcionará una información muy importante sobre la condición laboral de los graduados de la carrera de Administración del Campus Nicoya de la Universidad Nacional, durante el periodo 2015-2024, considerando sus características sociodemográficas, las oportunidades de mejora en el plan de estudios y la percepción de la formación académica en su desempeño profesional, permitiendo identificar tendencias y áreas de mejora en la formación académica.

Los resultados podrán servir como base para futuras iniciativas de mejora de los programas educativos y servicios de orientación profesional de la universidad.

### **3.3.7.2 Limitaciones**

**Muestra incompleta:** La dificultad para contactar a todos los egresados podría limitar la representatividad de la muestra, especialmente, si las tasas de respuesta son bajas.

**Sesgo de respuesta:** Algunos egresados pueden no querer compartir detalles de su situación laboral por razones personales, lo que puede generar un sesgo en los resultados.

**CAPÍTULO IV**  
**PRESENTACIÓN DE LOS DATOS Y ANÁLISIS CRÍTICO**  
**DE LOS RESULTADOS**

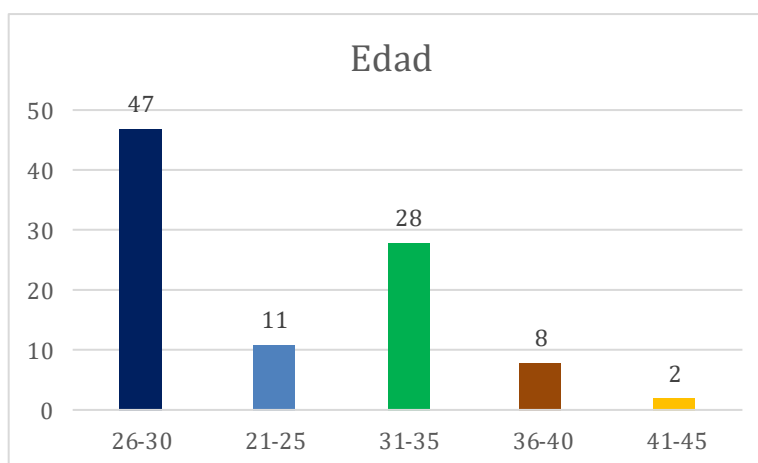
## 4.1 Características sociodemográficas

### 4.1.1 Edad

Esta variable permite identificar y clasificar a los graduados, según su rango de edad.

**Figura 2**

*Distribución de la muestra, según rango de edad*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Como se muestra en la Figura 1, el grupo etario predominante corresponde a las personas de 26 a 30 años, quienes representan el 47 % de la muestra total. Este resultado indica que casi la mitad de los participantes se concentra en este rango, lo que sugiere una mayor representación de adultos jóvenes en el estudio.

En segundo lugar, el grupo de 31 a 35 años constituye el 28 % de la muestra, evidenciando una presencia relevante, aunque considerablemente menor, en comparación con el grupo mayoritario. Por su parte, los participantes de 21 a 25 años representan el 11 %, mientras que el rango de 36 a 40 años alcanza el 8 %.

Finalmente, los grupos de 41 a 45 años presentan la menor proporción con un 2 %, lo que indica una escasa participación de personas en estos rangos de edad.

La concentración en el rango de 26 a 30 años sugiere que una proporción importante de los graduados pertenece a grupos recientemente graduados, lo cual podría influir en la

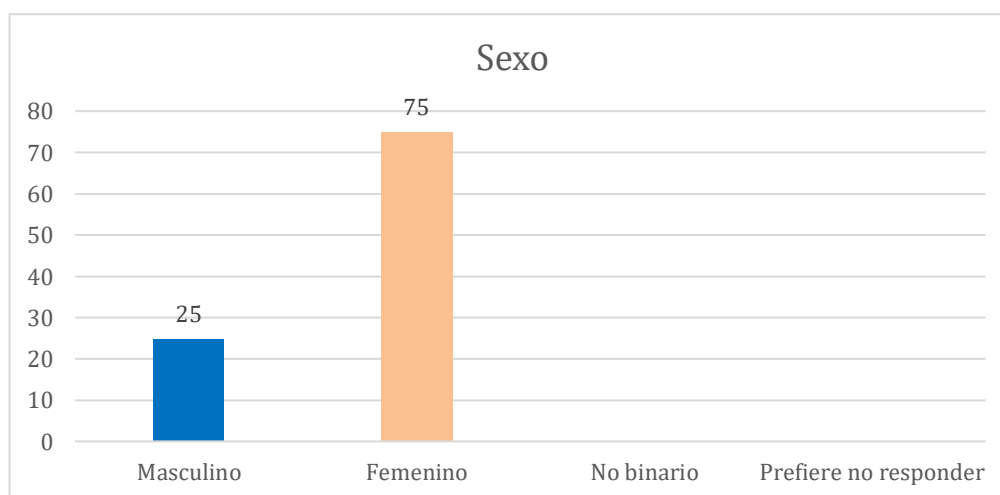
percepción sobre inserción laboral, estabilidad contractual y nivel salarial, dado que se encuentran en etapas iniciales de desarrollo profesional.

#### 4.1.2 Sexo

Esta variable permite clasificar a los graduados, según su sexo, facilitando el análisis descriptivo de la muestra.

#### Figura 3

*Distribución de la muestra, según el sexo*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

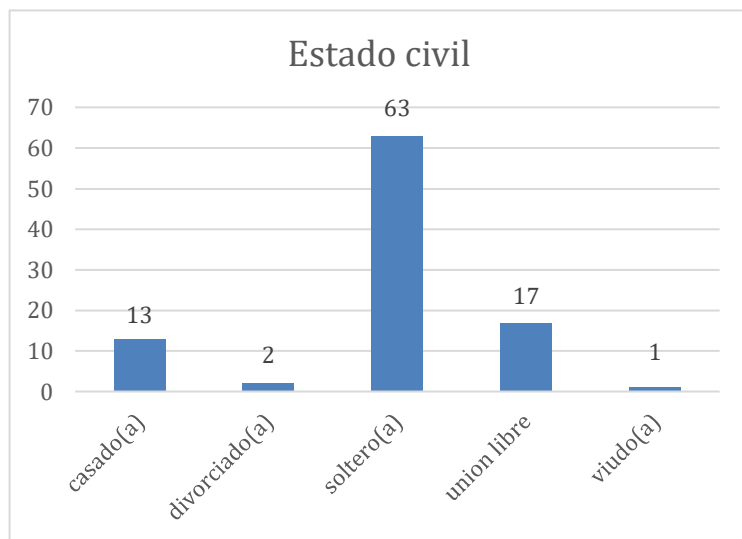
La Figura 3 muestra la distribución, según el sexo de los graduados. El grupo mayoritario corresponde al sexo femenino, representando el 75 % de la muestra total. Por otro lado, el sexo masculino constituye el 25 % de los participantes. La predominancia femenina podría estar relacionada con la tendencia creciente de participación de mujeres en programas de administración, lo cual tiene implicaciones en la planificación de políticas de empleabilidad, conciliación laboral y desarrollo profesional dentro del ámbito regional y transformaciones sociales y culturales, que han favorecido una mayor incorporación femenina en campos tradicionalmente asociados a la gestión y la dirección organizacional.

### 4.1.3 Estado civil

Este indicador permite conocer el estado civil actual de los graduados.

**Figura 4**

*Distribución de la muestra, según el estado civil*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 4 muestra la distribución, según el estado civil de los graduados. Como se observa, la mayoría de los participantes se encuentra en la categoría de soltero(a), lo cual representa el 63 % de la muestra total. Este resultado indica que más de la mitad de los graduados encuestados no están casados, pero sí en una relación formal.

En segundo lugar, el 17 % de los participantes reporta estar en unión libre, lo que refleja una proporción considerable de graduados que mantienen una relación estable, sin formalizarla legalmente.

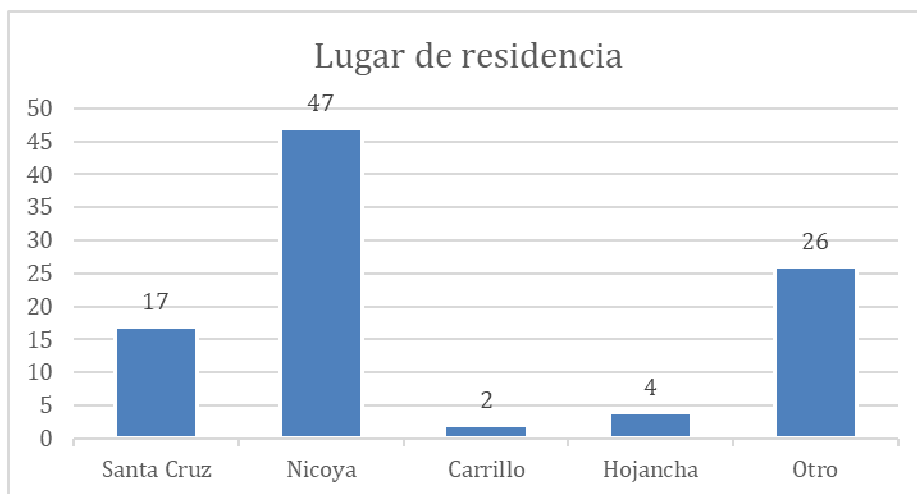
El grupo de graduados casados representa el 13 %, mientras que las categorías divorciado(a) y viudo(a) presentan una participación reducida del 2 % y 1 %, respectivamente, mostrando una baja incidencia en la muestra.

#### 4.1.4 Lugar de residencia

Este indicador permite conocer la distribución de lugar de residencia de los egresados.

#### Figura 5

*Distribución de lugar de residencia de los egresados*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Como se observa en la Figura 5, el 47 % de la muestra indica que los egresados residen en el cantón de Nicoya, el 26 % representa otros lugares residencia, fuera de Guanacaste, como Alajuela, Esparza, Heredia, San Francisco, San José, San Pedro, Poás de Alajuela, Curridabat, México y otros como Liberia, Portegolpe, Jicaral, Nandayure, Paquera y Nosara, el 17 % son de Santa Cruz, el 4 % Hojancha y el 2 % Carrillo.

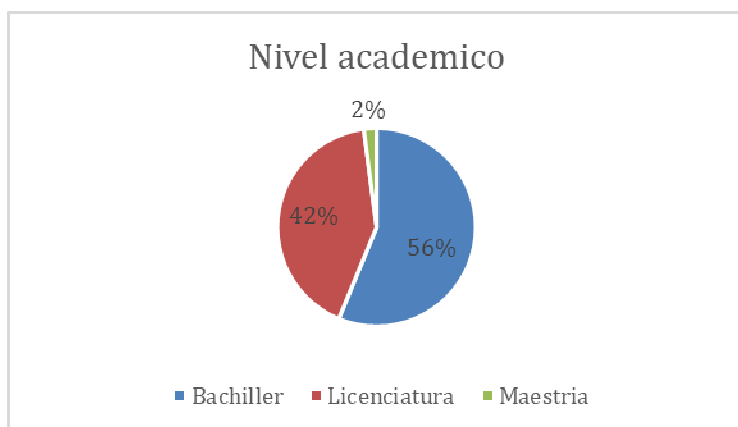
Esta distribución indica que la mayoría de los egresados se concentra en los cantones más poblados de la región, especialmente, Nicoya y Santa Cruz, mientras que los cantones más pequeños, o con menos densidad poblacional, tienen menor representación en la muestra. Este patrón es útil para comprender las dinámicas de residencia dentro del grupo estudiado, que permite identificar la concentración geográfica de la población egresada, información relevante para la planificación académica y la vinculación institucional.

#### 4.1.5 Nivel académico

Este indicador pretende conocer el grado de formación educativa alcanzado.

##### Figura 6

*Distribución del nivel académico de los encuestados*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Este indicador permite ver en la Figura 6, el 56 % de la muestra indica que los egresados obtuvieron de título de Bachiller, el 42 % licenciatura y el 2 % Maestría.

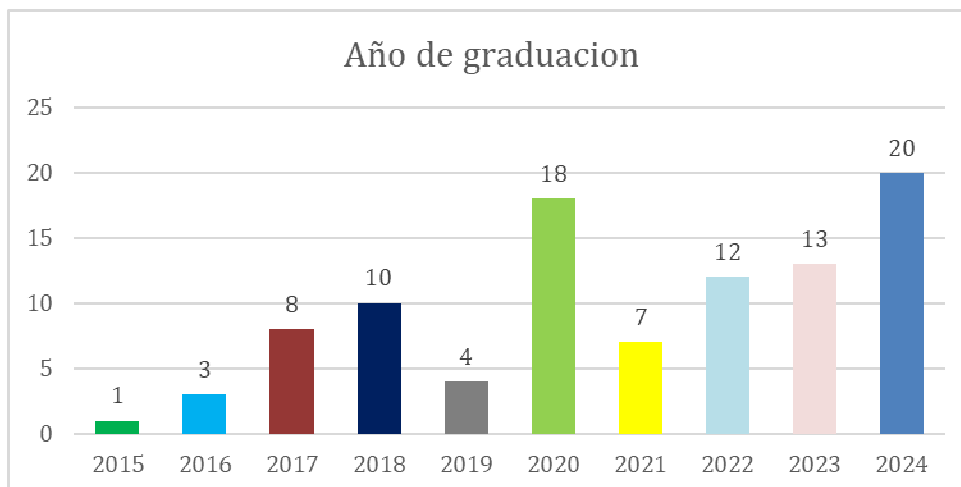
La distribución que predomina es el nivel de Bachiller, seguido de un porcentaje considerable de personas con Licenciatura y una proporción muy pequeña con Maestría. La predominancia del grado de Bachiller podría incidir en las oportunidades de ascenso o en la percepción salarial, dado que, en algunos sectores organizacionales, el grado de Licenciatura constituye un requisito para posiciones estratégicas. La baja proporción de Maestría sugiere que la formación de posgrado no es predominante dentro de la muestra, aspecto relevante para analizar posteriormente, la continuidad académica y su impacto en la trayectoria profesional.

#### 4.1.6 Año de graduación

Identifica el año en que los encuestados culminaron sus estudios.

#### Figura 7

*Distribución en el año que se graduaron los egresados*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

En la Figura 7 se observa la distribución de los egresados, según el año en que obtuvieron su título, lo cual permite identificar tendencias temporales en la graduación dentro de la muestra estudiada. Los datos muestran que solo el 1 % de los egresados obtuvo su título en 2015, mientras que los porcentajes aumentan gradualmente en años posteriores: el 3 % en 2016; el 8 % en 2017; el 10 % en 2018. A partir de ese punto, la proporción disminuye ligeramente en 2019 (el 4 %), pero vuelve a crecer en años más recientes como 2021 con el 7 %.

Los datos de los últimos años muestran una participación más alta de egresados recientes: en 2022, un 12%; el 2023 un 13 %, seguidos por el 18 % en 2020 y, finalmente, el 20 % en 2024, que representa el año con la mayor proporción individual de graduados en la muestra. Esta distribución sugiere varias implicaciones importantes sobre los patrones de graduación a lo largo del tiempo.

En resumen, la mayor concentración de graduados en los años más recientes podría influir en la percepción sobre inserción laboral y condiciones salariales, dado que se trata de grupos con menor tiempo de experiencia acumulada.

## 4.2 Antecedentes académicos

### 4.2.1 Instituciones donde cursó estudios universitarios complementarios

La pregunta se formula con el propósito de identificar los antecedentes académicos de los egresados, específicamente, la existencia de formación universitaria previa o complementaria obtenida en otras instituciones de educación superior. Esta información permite contextualizar la trayectoria formativa de los egresados y determinar si su percepción sobre la pertinencia de la formación universitaria y el proceso de inserción laboral se construye exclusivamente, a partir de la experiencia académica brindada por la Universidad Nacional, Campus Nicoya, o si ha sido influida por otros modelos educativos.

#### Figura 8

*Egresados que cursaron estudios complementarios*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Como se muestra en la Figura 8, los resultados correspondientes a la pregunta *¿Ha cursado estudios universitarios en otra institución distinta de la Universidad Nacional?*, aplicada al total de la muestra de la carrera de Administración, evidencia que el 78,1 % de los participantes indicó no haber cursado estudios universitarios en otra institución, mientras que el 21,9 % manifestó contar con formación universitaria adicional fuera de la Universidad Nacional.

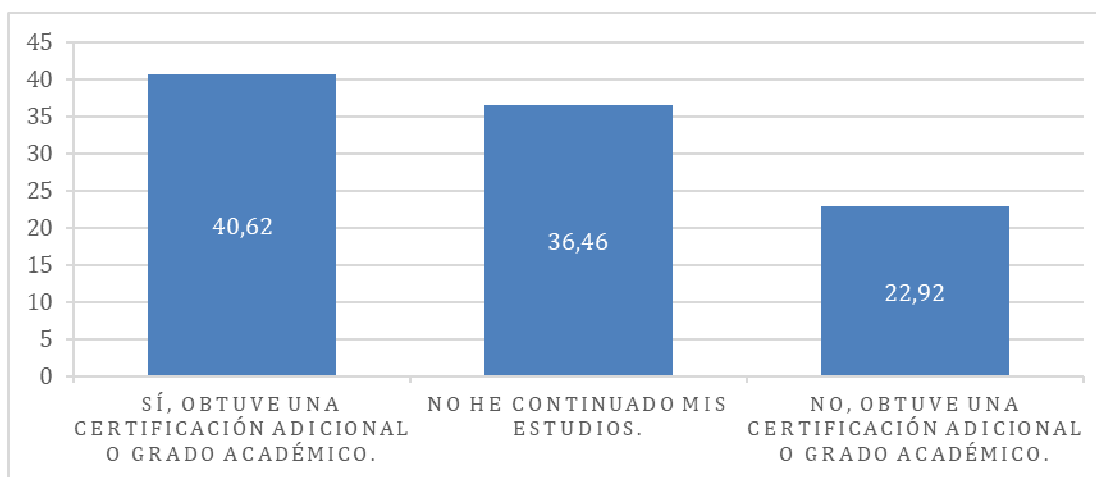
Estos resultados permiten identificar que la mayoría de los egresados construyeron su trayectoria académica exclusivamente dentro de la Universidad Nacional, Campus Nicoya, aspecto relevante para el análisis del objetivo de investigación, especialmente en lo relacionado con los antecedentes académicos y su vínculo con el proceso de inserción laboral.

Desde una perspectiva analítica, este hallazgo sugiere que la percepción se fundamenta, en gran medida, y refleja directamente la efectividad del plan de estudios.

#### 4.2.2 Continuidad académica

**Figura 9**

*Egresados con estudios y certificaciones adicionales*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 9, permite analizar la continuidad académica de los egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya, como parte de sus antecedentes académicos y su relación con el proceso de inserción laboral.

Los resultados muestran que el 40,62 % de los egresados indicó haber continuado estudios y haber obtenido una certificación adicional o un grado académico posterior a su formación en la Universidad Nacional. Por su parte, un 36,46 % manifestó no haber continuado sus estudios, mientras que el 22,92 % señaló que, aunque continuó estudios adicionales, no obtuvo una certificación o grado académico.

Estos resultados evidencian que una proporción significativa de los egresados optó por la formación continua, como una estrategia para fortalecer su perfil profesional. Analíticamente, este comportamiento puede interpretarse como una respuesta a las exigencias del mercado laboral, donde la actualización constante de conocimientos y la obtención de nuevas credenciales académicas se considera factores que favorecen la inserción, permanencia y movilidad laboral.

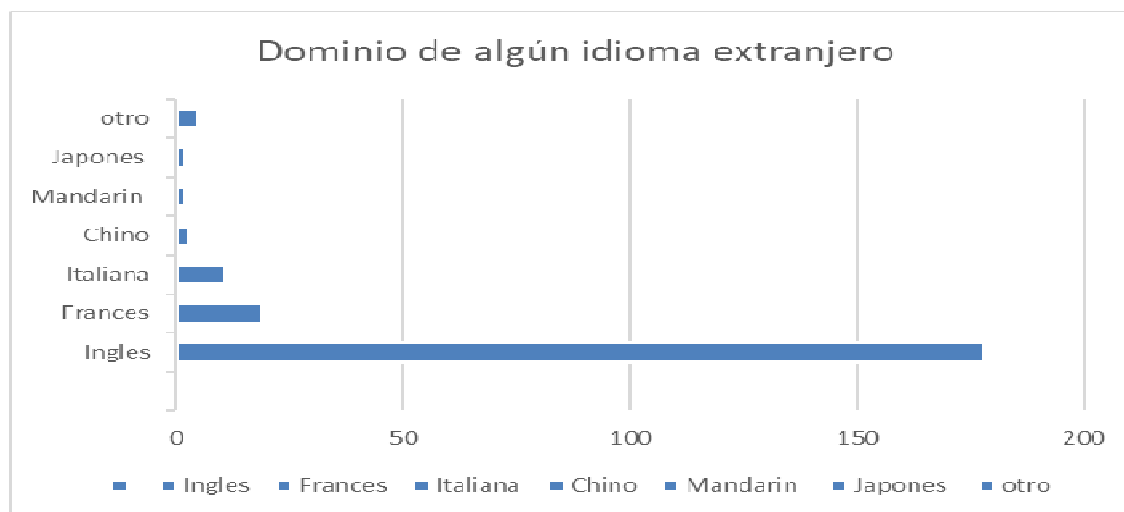
Asimismo, el grupo de egresados que no continuó estudios adicionales representa un segmento relevante de la población, lo cual sugiere que para estos participantes Esta percepción podría interpretarse como información valiosa sobre el nivel de satisfacción con las competencias adquiridas durante la carrera y con la calidad del proceso formativo, incluyendo la enseñanza impartida y la mediación pedagógica del profesorado.

Por otra parte, el porcentaje de egresados que continuó estudios sin obtener una certificación o grado académico refleja trayectorias académicas intermedias, en las cuales la formación complementaria pudo haberse orientado al fortalecimiento de habilidades específicas, sin necesariamente culminar en una credencial formal. Este resultado podría estar asociado a factores, tales como limitaciones de tiempo, recursos económicos o condiciones laborales.

En relación con el objetivo de investigación, los resultados de la pregunta B2 aportan evidencia empírica relevante, para analizar los antecedentes académicos de los egresados y su relación percibida con el proceso de inserción laboral. La continuidad académica posterior a la graduación emerge como un elemento clave para comprender cómo los egresados valoran la pertinencia de la formación universitaria y cómo esta influye en sus decisiones de desarrollo profesional y empleabilidad.

#### **4.2.3 Dominio de algún idioma extranjero**

La presente pregunta se incorpora con el propósito de identificar el nivel de dominio de idiomas extranjeros entre los egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya, como parte de sus antecedentes académicos.

**Figura 10***Distribución dominio de idioma extranjero*

**Nota:** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Los resultados muestran que el idioma español presenta el mayor nivel de dominio, lo cual es esperable al tratarse de la lengua materna de la población encuestada. Además, se observa que el inglés ocupa el segundo lugar, reflejando un interés relevante entre los egresados, aspecto clave para la empleabilidad y la inserción laboral, en un contexto cada vez más globalizado. No obstante, las respuestas evidencian un dominio deficiente del idioma, en donde la mayoría califican su nivel en 2, dentro de una escala de 1 a 5, donde 5 es excelente y 1 nulo, mostrando una brecha entre la percepción de utilidad y el dominio actual.

Por el contrario, el dominio de otros idiomas extranjeros como francés, italiano, chino mandarín y japonés es bajo, lo que sugiere una limitada diversificación lingüística en la formación académica de los graduados.

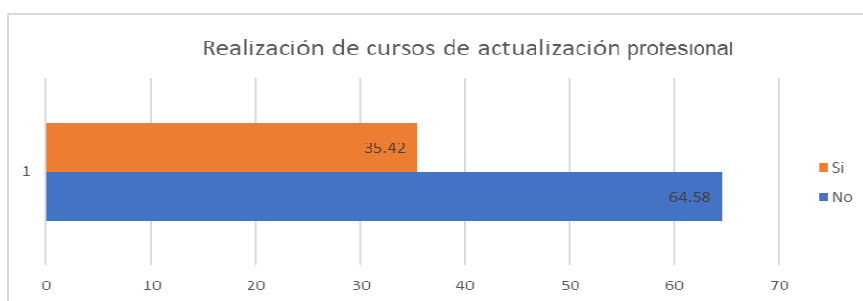
Desde la perspectiva de los antecedentes académicos, estos hallazgos indican que, si bien la formación universitaria proporciona bases sólidas en el idioma principal, existe una brecha en el desarrollo de habilidades lingüísticas complementarias, las cuales podrían incidir positivamente en la inserción laboral y la competitividad profesional de los egresados.

#### 4.2.4 Cursos de actualización, certificaciones u otros estudios formales

La presente pregunta se formula con el fin de identificar si los egresados de la carrera de Administración han realizado cursos de actualización profesional después de su egreso, como parte de sus antecedentes académicos posteriores a la formación universitaria.

**Figura 11**

*Actualización profesional posterior a graduarse de la UNA*



**Nota:** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

En Figura 11 se evidencia que, del total de la muestra, el 64,6 % indicó no haber realizado cursos de actualización profesional después de su egreso, mientras que únicamente el 35,4 % manifestó que sí ha participado en este tipo de formación complementaria. Estos resultados reflejan que la mayoría de los graduados no ha continuado procesos formales de actualización académica, una vez concluida la carrera universitaria.

Al relacionar estos resultados con el objetivo de investigación, orientado a analizar los antecedentes académicos de los egresados y su relación percibida con el proceso de inserción laboral, se observa que la actualización profesional posterior al egreso no constituye una práctica generalizada entre los graduados de la carrera de Administración del Campus Nicoya. Esta situación resulta relevante, considerando que la educación continua es un factor clave para fortalecer la empleabilidad y responder a las demandas cambiantes del mercado laboral.

Al examinar el fenómeno, el alto porcentaje de egresados que no ha realizado cursos, podría estar asociado a limitaciones externas, tales como falta de tiempo, recursos económicos, acceso a programas de capacitación o desconocimiento de oportunidades de formación continua.

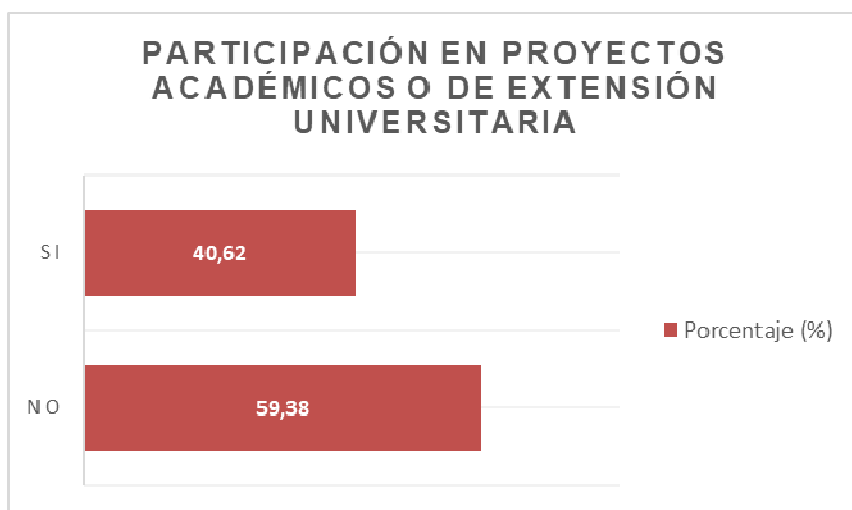
Por otra parte, el grupo de egresados que sí ha realizado cursos de actualización profesional (el 35,4 %) refleja una actitud proactiva hacia el aprendizaje permanente, lo cual puede incidir positivamente en su inserción laboral, en la mejora de sus competencias profesionales y en su capacidad de adaptación a nuevos contextos organizacionales. Este comportamiento se alinea con las tendencias actuales del ámbito administrativo, donde la actualización constante en áreas como gestión, tecnologías, normativas y habilidades blandas resulta cada vez más relevante.

#### 4.2.5 Participación en talleres, congresos o seminarios académicos

El presente ítem se enmarca en el interés por identificar el grado de involucramiento de los egresados en actividades académicas y de extensión universitaria durante su proceso formativo, como un antecedente relevante para su desarrollo profesional

**Figura 12**

*Participación en proyectos académicos*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

En la Figura 12 se ilustra que, del total de los encuestados, el 59,4 % indicó no haber participado en proyectos académicos o de extensión universitaria durante su formación, mientras que la participación del 40,6% sugiere la existencia de un segmento con mayor involucramiento en actividades extracurriculares, lo cual podría fortalecer competencias transversales como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.

Al comparar los resultados con el objetivo de la investigación, orientado a analizar los antecedentes académicos de los egresados y su relación percibida con el proceso de inserción laboral, se observa que la participación en actividades académicas complementarias, junto con la continuidad académica observada en apartados anteriores, permite identificar distintos perfiles de desarrollo profesional dentro de la muestra.

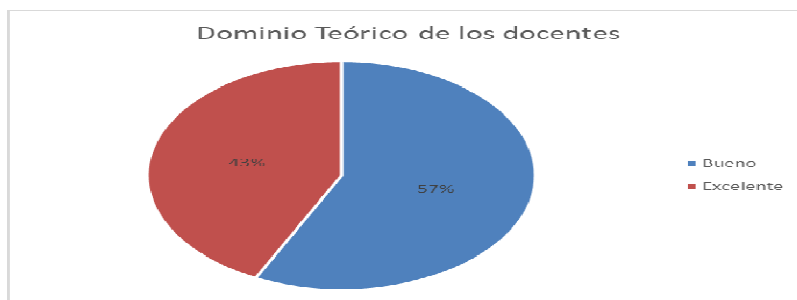
### 4.3 Grado de Satisfacción

#### 4.3.1 Percepción del dominio teórico de los académicos

“En su experiencia como estudiante, ¿cómo califica el dominio teórico de los académicos?”, la pregunta se formula con el propósito de conocer la percepción de los graduados sobre el nivel de conocimiento que consideraron de los docentes durante el proceso formativo. Este aspecto es un componente clave de la calidad educativa, ya que el dominio teórico del profesor influye directamente en la claridad de la enseñanza, la profundidad de los contenidos impartidos y la correcta vinculación entre teoría y práctica. Asimismo, esta valoración permite analizar cómo dicho dominio académico contribuyó a la formación profesional del estudiante, y a su preparación para el proceso de inserción laboral, en coherencia con los objetivos del estudio.

#### Figura 13

##### *Dominio teórico*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

De acuerdo con la Figura 13, los resultados evidencian una valoración mayoritariamente positiva por parte de los graduados respecto a lo utilizado durante su formación universitaria en

la carrera de Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya. En este sentido, el 57 % de las personas encuestadas calificó este aspecto como bueno, mientras que el 43 % lo valoró como excelente, sin registrarse percepciones negativas.

Estos datos indican que el 100 % de los graduados considera que los empleados fueron adecuados y actualizados, por lo que incorporaron contenidos pertinentes, alineados con los cambios y exigencias del entorno administrativo y del mercado laboral. La ausencia de valoraciones desfavorables sugiere que los recursos académicos utilizados cumplieron con las expectativas formativas de los estudiantes.

Al comparar estos resultados con el objetivo de analizar los antecedentes académicos de los egresados y su relación percibida con el proceso de inserción laboral, se puede inferir que la actualización del material didáctico constituye un elemento clave en la construcción de competencias profesionales. El acceso podría contribuir a actuales y relevantes favorece la comprensión de tendencias administrativas, herramientas de gestión y enfoques modernos, en la empleabilidad y desempeño profesional de los egresados.

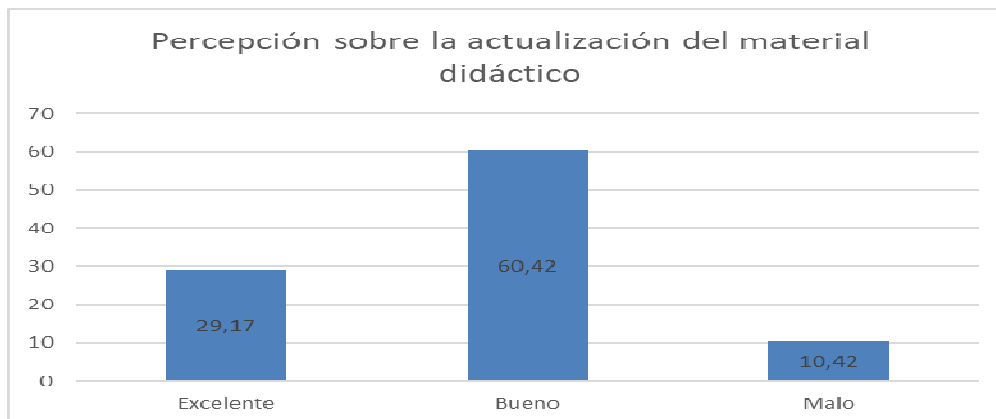
Asimismo, el porcentaje significativo de respuestas en la categoría excelente evidencia que una parte importante de los graduados percibe que los materiales, no solo estuvieron actualizados, sino que además aportaron un valor agregado al proceso de enseñanza-aprendizaje, facilitando la comprensión de conceptos, herramientas y enfoques actuales del ámbito administrativo.

#### **4.3.2 Percepción sobre la actualización del material didáctico utilizado**

El cuestionamiento se formula con el propósito de conocer qué demostraron los docentes durante el proceso formativo. Este componente es clave para la calidad educativa, ya que el dominio de los docentes influye directamente a la enseñanza, de los contenidos impartidos y el vínculo entre teoría y práctica.

## Figura 14

### *Percepción sobre el material didáctico*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 14 evidencia que la percepción de los estudiantes sobre la actualización del material didáctico es mayormente positiva. La apreciación predominante indica que, desde la experiencia académica, los contenidos y recursos utilizados durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La concentración de respuestas en las categorías superiores sugiere que el material didáctico respondió de forma satisfactoria a las necesidades formativas de la carrera, facilitando la comprensión de los contenidos y apoyando el desarrollo de conocimientos relevantes para la formación en Administración.

Por otra parte, se observa una proporción menor de valoraciones negativas señalando que, aunque el nivel general de satisfacción es alto, existen percepciones críticas que deben ser consideradas.

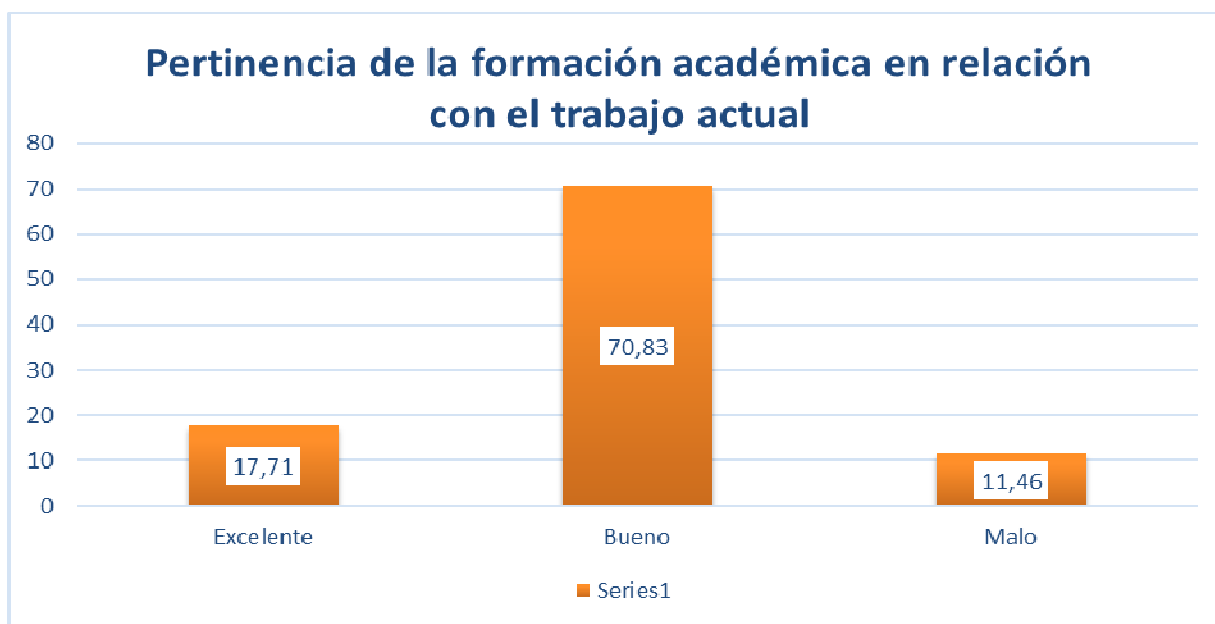
A diferencia del dominio teórico docente, donde no se registró valoraciones negativas, en este ítem se observa un 10,42 % de percepción desfavorable, lo cual podría indicar áreas específicas de mejora en la actualización de recursos didácticos.

### 4.3.3 Percepción sobre la pertinencia de la formación académica recibida en relación con su trabajo actual

Este apartado tiene como finalidad conocer cómo valoran los egresados la utilidad y adecuación de la formación académica recibida en la carrera de Administración frente a las exigencias reales de su desempeño laboral actual. A través de esta consulta, se busca identificar si los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas durante la etapa universitaria han sido aplicables y relevantes en el contexto profesional, permitiendo establecer el grado de correspondencia entre la preparación académica y las funciones que desarrollan en su entorno de trabajo.

**Figura 15**

*Pertinencia de la formación académica*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Con base en los resultados presentados en la Figura 15, se observa que la percepción predominante de los egresados sobre la pertinencia de la formación académica, en relación con su trabajo actual es favorable. Por lo que un grupo valora la formación como excelente, lo que refleja un alto nivel de satisfacción, lo que sugiere una correspondencia sólida entre la preparación universitaria y las exigencias del puesto de trabajo, así como una apropiada

articulación entre teoría y práctica. La mayoría la califica como buena, lo que sugiere que los egresados perciben los conocimientos y competencias adquiridas como funcionales y aplicables en el ejercicio profesional, permitiendo un desempeño adecuado en el contexto laboral.

Finalmente, la existencia de una proporción menor que la califica como mala evidencia áreas de oportunidad para la mejora, particularmente en la actualización de contenidos, metodologías o en la incorporación de competencias emergentes. No obstante, el 11 % que calificó la pertinencia como “mala”, aspecto que en el futuro podría ser objeto de análisis institucional.

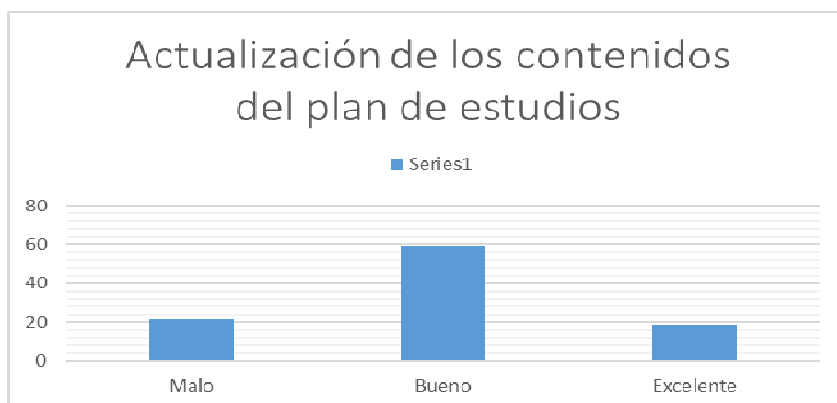
Aunque la percepción sobre el dominio docente fue ampliamente positiva, la presencia de valoraciones desfavorables en la pertinencia laboral, sugiere que la calidad académica percibida, no siempre se traduce de manera homogénea, en adecuación al contexto profesional.

#### 4.3.4 Percepción sobre la actualización de los contenidos del plan de estudios

La pregunta busca conocer la opinión de las personas egresadas sobre cuán actualizados y pertinentes consideran los contenidos del plan de estudios que cursaron. Asimismo, permite valorar si los conocimientos adquiridos se ajustan a las demandas del entorno profesional, laboral perciben y a los avances del área de formación, sirviendo como base para el fortalecimiento del plan de estudios.

#### Figura 16

*Contenidos del plan de estudios*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Los resultados de la Figura 16, muestran que la mayoría de las personas egresadas tiene una percepción positiva sobre la actualización de los contenidos del plan de estudios. La opción “Bueno” es la más frecuente, lo que indica que, en general, perciben que los contenidos están actualizados y que son adecuados para su formación profesional.

Sin embargo, una parte de las personas encuestadas califica la actualización como “Malo”, lo que evidencia que existen aspectos del plan de estudios que podrían mejorarse o actualizarse, para responder de mejor manera a las necesidades actuales del entorno laboral.

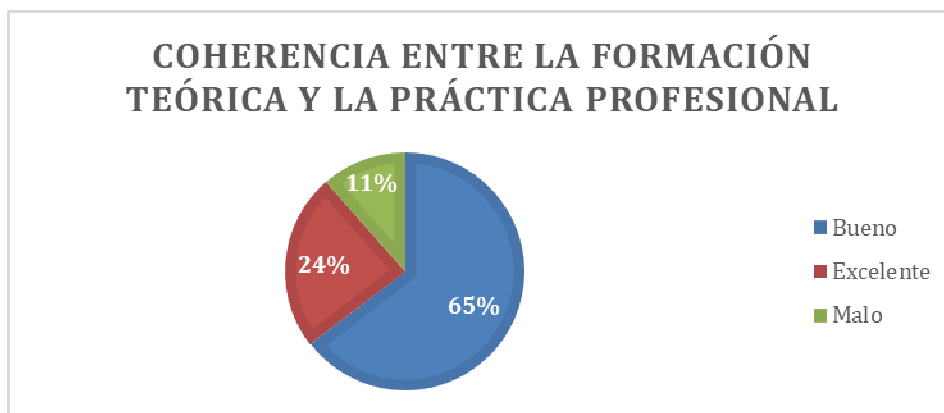
Por otro lado, el porcentaje que valora la actualización como “Excelente” es menor, lo cual sugiere que, aunque el plan de estudios cumple de forma aceptable, evidencia áreas susceptibles de revisión curricular.

#### 4.3.5 Percepción sobre la coherencia entre la formación teórica y la práctica profesional

En esta interrogante se busca conocer cómo perciben las personas egresadas la relación entre los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera y su aplicación en la práctica profesional. Permite identificar si la formación recibida les ha resultado útil y congruente con las situaciones reales que enfrentan en su ejercicio laboral.

#### Figura 17

*Formación teórica y práctica*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

El análisis de la Figura 17, evidencia que, en general, la coherencia entre la formación teórica y la práctica profesional es valorada de manera favorable por las personas egresadas. Más de la mitad considera que los contenidos teóricos aprendidos durante la carrera se relacionan adecuadamente con las tareas y situaciones que enfrentan en su desempeño laboral.

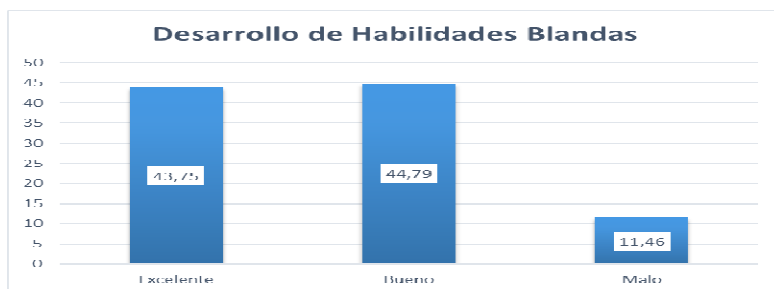
Una parte importante, el 65 %, califica esta relación en un nivel muy alto, lo cual sugiere que los egresados perciben que la formación facilitó la aplicación efectiva de conocimientos en el ámbito profesional. Sin embargo, existe un porcentaje menor, el 11 %, que manifiesta una percepción negativa, lo cual podría interpretarse como un indicio de oportunidad para fortalecer los espacios de aplicación práctica dentro del proceso. La proporción de valoraciones negativas coincide con la observada en la pertinencia frente al trabajo actual, lo cual refuerza la hipótesis de que la principal brecha percibida se concentra en la articulación teoría - práctica.

#### 4.3.6 Percepción sobre el desarrollo de habilidades blandas durante la formación universitaria

La pregunta tiene como objetivo conocer cómo perciben las personas egresadas el desarrollo de habilidades blandas durante su formación universitaria, tales como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la resolución de problemas. Permite valorar si la carrera contribuyó al fortalecimiento de estas competencias necesarias para el desempeño profesional.

**Figura 18**

*Desarrollo de habilidades blandas*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Los resultados reflejan una percepción ampliamente positiva sobre el desarrollo de habilidades blandas durante la formación universitaria. Casi la mitad de las personas egresadas califica este aspecto como “Bueno”, el 44,79 %, lo que sugiere que los egresados perciben que la carrera contribuyó de manera adecuada al fortalecimiento de competencias como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

De forma muy cercana, un 43,75 % valora este desarrollo como “Excelente”, lo que evidencia que una parte significativa de las personas egresadas reconoce un alto nivel de formación en habilidades blandas, consideradas fundamentales para el desempeño profesional.

No obstante, La coincidencia en la proporción de valoraciones negativas en este ítem y en la coherencia teoría-práctica refuerza la hipótesis de que la principal brecha percibida por los egresados se concentra en la aplicación práctica y el desarrollo integral de competencias.

Dado que las habilidades blandas son consideradas competencias transversales clave en el mercado laboral contemporáneo, su fortalecimiento representa un componente estratégico en la formación profesional.

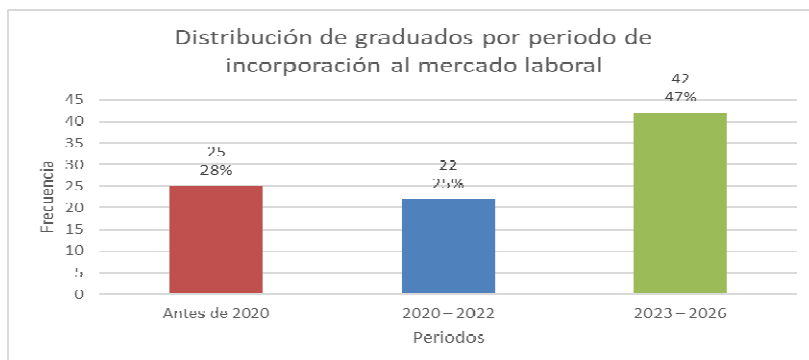
## 4.4 Inserción laboral

### 4.4.1 Fecha de Incorporación al mercado laboral

Esta variable identifica el momento temporal de ingreso en el mercado laboral de los graduados.

## Figura 19

### *Incorporación al mercado laboral*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Como se observa en la Figura 19, de los 96 encuestados, la mayoría han ingresado en el mercado laboral en los últimos años. El periodo con más incorporaciones al mundo laboral fue el del año 2023 al 2026, con 47 personas, también, se evidencia que antes del 2020 hubo un 28 % de graduados que se incorporó al mercado laboral.

Por último, los datos reflejan que la minoría de graduados se incorporó entre el 2020 y el 2022, lo cual sugiere una mayor concentración de incorporaciones en años recientes.

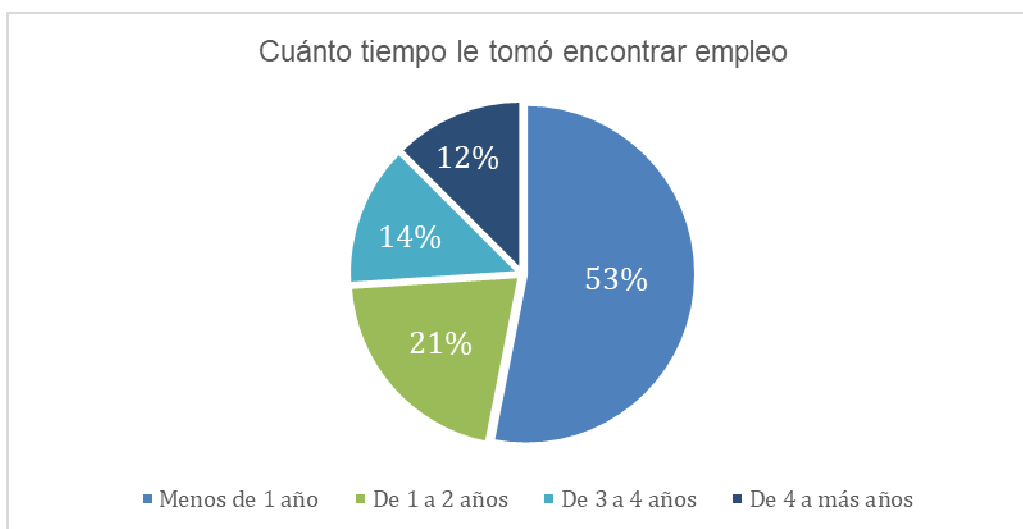
Esta tendencia guarda coherencia con la distribución de años de graduación observada, donde se evidenció una concentración de egresados en los años más recientes del período analizado.

#### 4.4.2 Tiempo de búsqueda de empleo

Este indicador permite aproximar el nivel de inserción laboral posterior a la graduación.

**Figura 20**

*Tiempo de búsqueda de empleo*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Basado en el gráfico de la Figura 20, más de la mitad de los egresados (el 53 %, para ser exactos), encontró trabajo en menos de un año. Esto podría sugerir una inserción laboral relativamente ágil, para una parte importante de la muestra.

Con respecto a un segundo grupo, el 21% logró incorporarse laboralmente antes de los dos años.

Así mismo, a un 14 % de los egresados les tomó tres años o más encontrar trabajo. Esto podría ser producto de situaciones, como la economía, o que algunas empresas solicitan al menos uno o dos años de experiencia, sin embargo, estos datos no son corroborados en el presente estudio.

Por otra parte, la minoría, el 12 %, indicó que el tiempo para incorporarse en el mercado laboral tardó de 4 a más años.

#### 4.4.3 Campo de ocupación

Identificar dónde trabajan los egresados permite verificar si el ámbito laboral en el que se desarrollan es atinente con la formación universitaria.

**Tabla 2**

*Distribución de Campo de ocupación*

<b>Campo de ocupación laboral</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Banca, Finanzas y Seguros	45 %
Administración y Gestión de Oficina	21 %
Ventas, Mercadeo y Servicio al Cliente	13 %
Otros sectores (Logística, Derecho, etc.)	7 %
No labora / Desempleado	5 %
Turismo, Hotelería y Gastronomía	4 %
Emprendimiento y Servicios Profesionales	4 %
Educación	1 %

**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

El análisis de los datos presentados en la Tabla 2 permite identificar tendencias claras en la distribución del campo de ocupación laboral de la población estudiada, así como posibles implicaciones para la gestión del talento humano.

En primer lugar, se observa que el sector de Banca, Finanzas y Seguros concentra el mayor porcentaje de ocupación, con un 45 %, lo que evidencia una alta concentración de egresados en este sector. Este resultado podría estar asociado con la estructura del mercado laboral regional.

En segundo lugar, el área de Administración y Gestión de Oficina representa un 21 %, consolidándose como el segundo campo con mayor participación. Este dato sugiere que una proporción significativa de la población desempeña funciones administrativas operativas, lo cual es coherente con la formación en administración de empresas y con la necesidad constante de apoyo organizacional en distintos tipos de instituciones.

Por su parte, el sector de Ventas, Mercadeo y Servicio al Cliente agrupa un 13 %, lo que evidencia una presencia relevante, aunque menor, de ocupaciones orientadas al contacto directo con el cliente y a la generación de ingresos. Este porcentaje puede asociarse a la versatilidad de los profesionales administrativos para desempeñarse en áreas comerciales y de atención al público.

Los otros sectores, que incluyen áreas como logística y derecho, representan un 7 %, lo que indica una diversificación moderada del campo laboral. Este dato sugiere que algunos profesionales han logrado insertarse en ámbitos no tradicionales, posiblemente mediante competencias transferibles adquiridas durante su formación.

En cuanto a la situación de no labora o desempleo, el 5 % representa una proporción minoritaria. Sin embargo, este porcentaje también evidencia la existencia de un grupo que enfrenta dificultades de inserción laboral o se encuentra en transición.

Finalmente, los sectores de Turismo, Hotelería y Gastronomía, así como Emprendimiento y Servicios Profesionales, presentan cada uno un 4 %, mientras que el área de Educación registra apenas un 1 %. Estos resultados muestran una baja participación en sectores alternativos y en el ámbito educativo, lo que podría indicar limitadas oportunidades laborales, menor interés por estas áreas, o una menor vinculación directa con la formación administrativa.

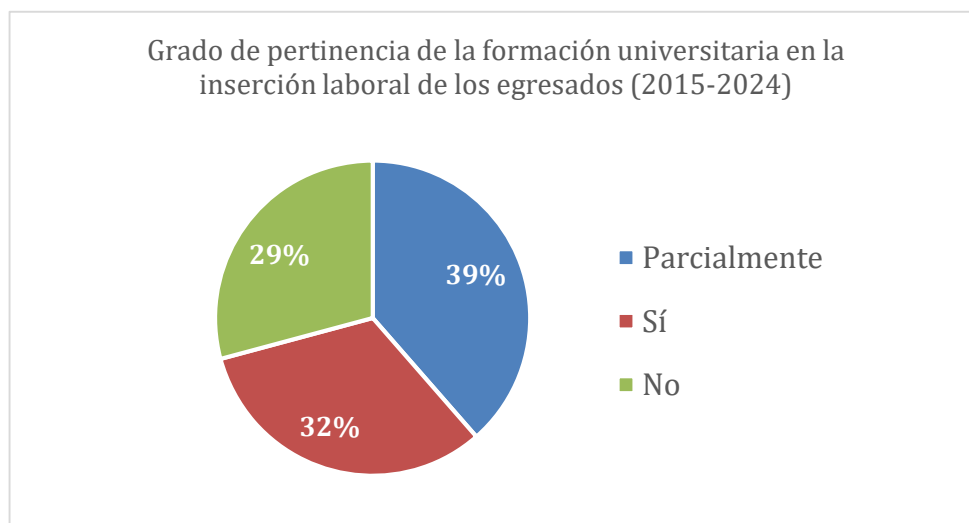
En conjunto, los datos evidencian una alta concentración laboral en sectores financieros y administrativos, lo cual podría sugerir una correspondencia parcial entre la formación administrativa y los sectores de inserción predominantes, así como oportunidades para fortalecer estrategias de diversificación profesional, desde la gestión de Recursos Humanos.

#### 4.4.4 Compatibilidad del puesto con el nivel académico

Esta pregunta busca saber si los graduados sienten que su trabajo actual está acorde con su título universitario.

**Figura 21**

*Pertinencia de la formación universitaria en la inserción laboral*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Con base en la Figura 21 sobre el grado de pertinencia de la formación universitaria en la inserción laboral de los egresados (2015–2024), se puede identificar percepciones relevantes respecto a la relación entre la formación académica y el desempeño en el mercado laboral.

En primer lugar, el 39 % de los egresados considera que la formación universitaria es parcialmente pertinente para su inserción laboral, lo que constituye el porcentaje más alto del gráfico. Este resultado sugiere que, si bien la educación universitaria aporta bases teóricas y competencias generales, estas no siempre se ajustan de manera plena a las exigencias específicas del entorno laboral. Desde el punto de vista de Recursos Humanos, esta percepción puede interpretarse como una brecha entre la formación académica y las competencias prácticas requeridas por las organizaciones.

Por otra parte, un 32 % de los encuestados afirma que la formación universitaria sí es pertinente, lo cual indica que aproximadamente un tercio de los egresados reconoce una

correspondencia directa entre los conocimientos adquiridos y su inserción laboral. Este grupo refleja una experiencia positiva del proceso formativo y su aplicabilidad en el contexto profesional, lo que evidencia que el modelo educativo logra responder adecuadamente a las necesidades del mercado para una parte significativa de los graduados.

En contraste, el 29 % señala que la formación universitaria no es pertinente, un porcentaje cercano al de las respuestas positivas. Este dato resulta relevante, ya que pone de manifiesto una percepción crítica sobre la utilidad de la formación recibida para acceder o desempeñarse en el mercado laboral. Esta situación puede interpretarse como una señal de alerta para las instituciones de educación superior, particularmente en lo referente a la actualización curricular y la incorporación de competencias demandadas por los empleadores.

En conjunto, los resultados muestran que la mayoría de los egresados no percibe una pertinencia total de la formación universitaria, dado que la suma de las categorías “parcialmente” y “no” alcanza el 68 %. Esto sugiere la necesidad de fortalecer la articulación entre universidad y mercado laboral, mediante estrategias como prácticas profesionales, formación por competencias y mayor vinculación con el sector productivo, aspectos clave desde la gestión de Recursos Humanos para mejorar la empleabilidad de los egresados.

#### 4.4.5 Formas de acceso al empleo

Este indicador tiene como objetivo identificar los mecanismos mediante los cuales los egresados encuestados lograron incorporarse en el mercado laboral.

**Tabla 3**

*Formas de acceso al empleo*

Formas de acceso al empleo	Numero de Egresados	Porcentaje
Contactos	<b>40</b>	<b>42 %</b>
Bolsa de empleo	<b>30</b>	<b>31 %</b>
Prácticas profesionales	<b>10</b>	<b>10 %</b>
Ferias de empleo	<b>9</b>	<b>9 %</b>
Emprendimiento propio	<b>7</b>	<b>7 %</b>

**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La tabla 3 muestra sobre las formas de acceso al empleo de los egresados y permite identificar los principales mecanismos utilizados para la inserción laboral.

En primer lugar, se observa que los contactos personales y profesionales constituyen la forma más frecuente de acceso al empleo, con 40 egresados, lo que evidencia una alta incidencia de recomendaciones, referencias y vínculos previos en los procesos de inserción laboral.

En segundo lugar, la bolsa de empleo es utilizada por 30 egresados, posicionándose como el segundo medio más relevante. Este dato indica que los canales formales de intermediación laboral, ya sean institucionales o externos, continúan siendo una herramienta efectiva para la colocación laboral, especialmente para aquellos egresados que no cuentan con redes de contacto consolidadas.

Por su parte, las prácticas profesionales han facilitado el acceso al empleo a 10 egresados, lo que refleja que, aunque en menor proporción, estas constituyen una vía directa de inserción laboral. Este resultado puede interpretarse como una evidencia del valor de las prácticas como mecanismo de transición entre la formación académica y el mercado laboral, permitiendo a los egresados demostrar competencias y generar experiencia previa.

Asimismo, las ferias de empleo, con nueve egresados, muestran una participación similar a la de las prácticas profesionales, lo que sugiere que estos espacios de encuentro entre empleadores y candidatos ofrecen oportunidades reales, aunque limitadas, para la inserción laboral. Este dato puede estar asociado a la periodicidad de estos eventos o a la competencia existente entre postulantes.

Finalmente, el emprendimiento propio, con siete egresados, representa la forma menos utilizada de acceso al empleo. No obstante, este resultado evidencia la presencia de un grupo que opta por el autoempleo como alternativa laboral, lo cual puede interpretarse como una manifestación de iniciativa empresarial, aunque aún con una incidencia reducida dentro del total de egresados.

En conjunto, los datos reflejan que los mecanismos informales y formales tradicionales predominan sobre las alternativas de emprendimiento, lo que sugiere la necesidad de fortalecer, desde la gestión de Recursos Humanos y la formación universitaria, estrategias orientadas al desarrollo de redes profesionales, la vinculación universidad-empresa y el fomento de competencias emprendedoras que amplíen las oportunidades de inserción laboral de los egresados.

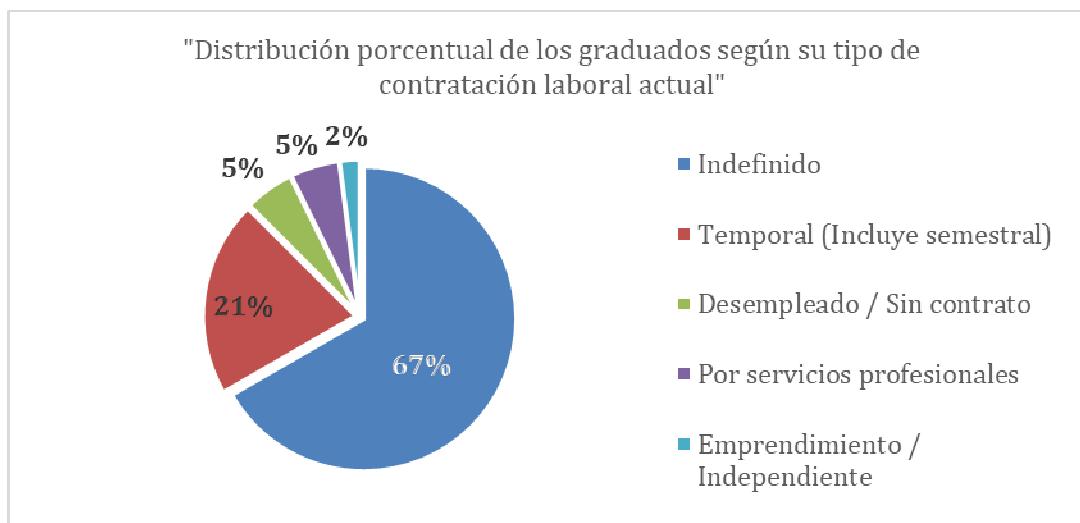
## 4.5 Condiciones laborales

### 4.5.1 Tipo de contrato

Este indicador se enfoca en determinar la estabilidad de los contratos o relación laboral de los egresados encuestados.

#### Figura 22

*Tipo de contrato*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 22 permite analizar el nivel de estabilidad laboral y las modalidades de vinculación predominantes entre los egresados.

En primer lugar, se evidencia que la contratación indefinida concentra el 67 % del total, constituyéndose como la modalidad claramente predominante. Este resultado sugiere que una mayoría significativa de los graduados ha logrado insertarse en el mercado laboral bajo condiciones de estabilidad y continuidad, lo cual puede interpretarse como un indicio favorable en términos de estabilidad laboral dentro de la muestra analizada.

En segundo lugar, el 21 % de los egresados cuenta con un contrato temporal, incluyendo contratos semestrales. Este porcentaje refleja una presencia relevante de relaciones laborales de carácter transitorio, lo que puede asociarse a etapas iniciales de inserción laboral, proyectos específicos o políticas organizacionales orientadas a la contratación flexible. Desde el enfoque de

Recursos Humanos, esta modalidad puede representar, tanto una oportunidad de adquisición de experiencia, como una condición de menor estabilidad laboral.

Por otra parte, el gráfico muestra que un 5 % de los egresados se encuentra desempleado o sin contrato, lo que, aunque representa una proporción reducida, refleja la presencia de un grupo que actualmente no se encuentra vinculado laboralmente. Este dato resulta relevante para identificar posibles áreas de mejora en los procesos de acompañamiento a la inserción laboral.

Asimismo, el 5 % de los graduados labora bajo la modalidad de servicios profesionales, lo que indica una participación limitada, pero significativa de esquemas de contratación independientes o por prestación de servicios. Puede interpretarse como una alternativa laboral flexible, aunque generalmente asociada a menores niveles de seguridad social y estabilidad.

Finalmente, el 2 % de los egresados se desempeña en emprendimientos o de manera independiente, lo que evidencia una baja inclinación hacia el autoempleo como forma principal de inserción laboral. Este resultado sugiere que, si bien existe iniciativa emprendedora, esta aún no constituye una opción mayoritaria entre los graduados.

En conjunto, los datos reflejan un predominio de relaciones laborales formales y estables, con una menor presencia de modalidades flexibles o independientes. Desde la gestión de Recursos Humanos, estos resultados permiten inferir que la formación recibida favorece la inserción en estructuras organizacionales tradicionales, es decir, en conjunto, los datos reflejan un predominio de relaciones laborales formales y estables, con menor presencia de modalidades flexibles o independientes dentro de la muestra analizada.

#### 4.5.2 Percepción de estabilidad laboral

Este indicador está enfocado en revelar la percepción de estabilidad laboral.

**Tabla 4**

*Distribución de percepción de estabilidad*

<b>Estabilidad del puesto de trabajo</b>	<b>Numero de Egresados</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Estable	39	41 %
Muy estable	30	31 %
Poco estable	18	19 %
Inestable	9	9 %
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Elaboración propia con base en datos de la encuesta (2026).

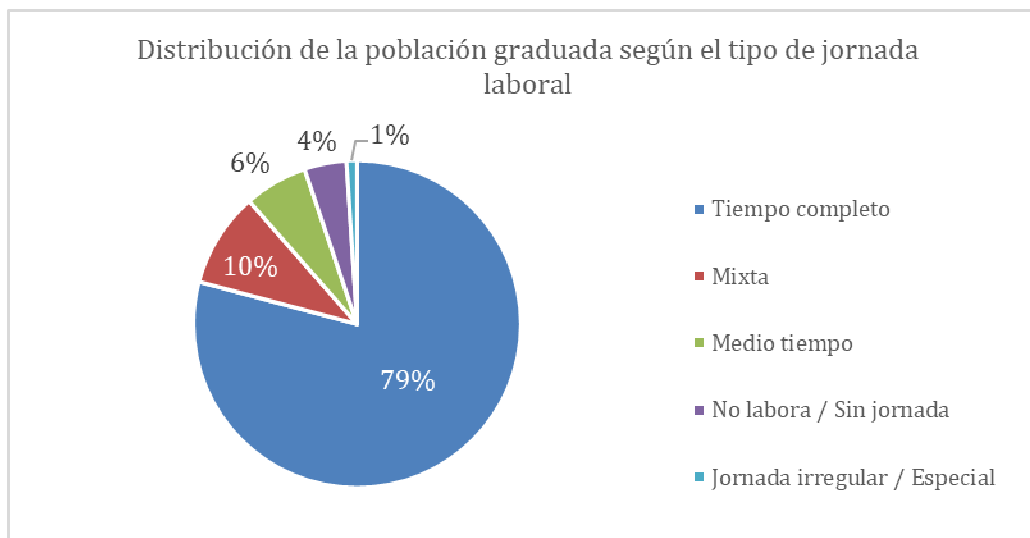
La tabla 4 sobre la distribución de la percepción de estabilidad, muestra que la estabilidad laboral es mayoritariamente positiva, ya que el 72 % de los graduados califica su situación actual como "Estable" (el 41 %) o "Muy estable" (el 31 %). En contraste, un 28 % manifiesta vulnerabilidad al percibir su puesto como "Poco estable" (el 19 %) o "Inestable" (el 9 %). Este resultado refleja una muy buena inclusión laboral confiable para la mayoría de la muestra, guardando una relación directa con la mayoría de los contratos indefinidos analizada anteriormente.

### 4.5.3 Jornadas laborales

El objetivo de este indicador es medir el grado de ocupación de los egresados encuestados y determinar, si se encuentran laborando en esquemas de tiempo completo o en modalidades de jornada parcial o irregular.

#### Figura 23

*Distribución de Jornadas laborales*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026)

La Figura 23 permite analizar la distribución de las jornadas laborales de los graduados, la cual se caracteriza por una alta concentración en el tiempo completo, lo cual representa el 79 % de la muestra (76 egresados). Este resultado es consistente con el 67 % de contratos

indefinidos y con la alta percepción de estabilidad reportada previamente, lo cual refleja una tendencia hacia esquemas laborales formales dentro de la muestra.

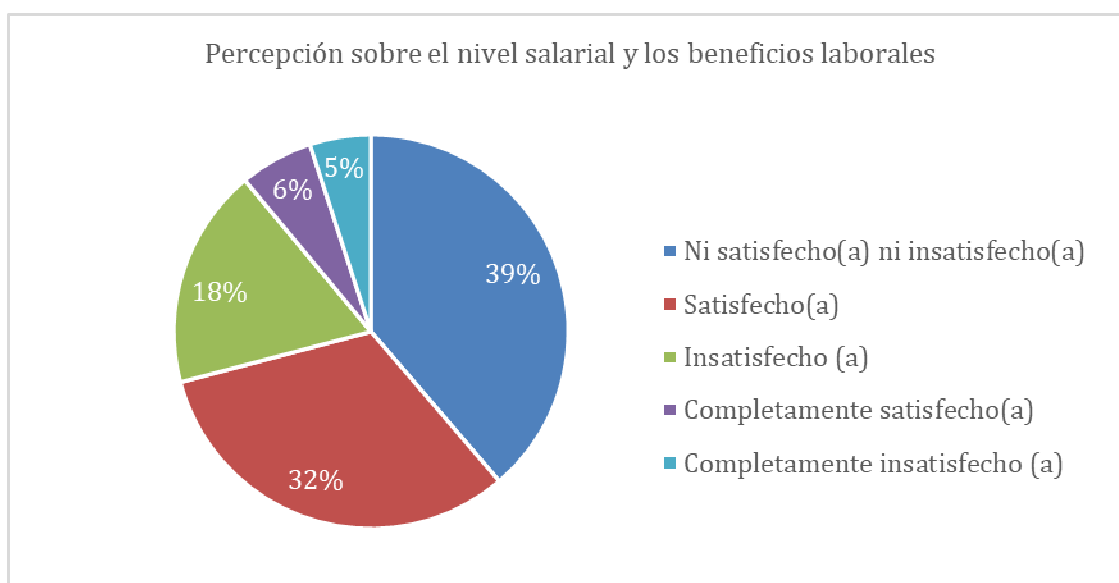
Por otro lado, existe un 16 % de la población que labora bajo jornadas mixtas o de medio tiempo, lo que podría responder a la naturaleza de ciertos puestos técnicos o a una elección personal de flexibilidad. Finalmente, solo un 4 % se encuentra sin jornada laboral activa.

#### 4.5.4 Percepción sobre el nivel salarial y beneficios

Este indicador permite identificar el nivel de satisfacción que perciben los egresados, en relación con la remuneración salarial recibida y los beneficios que conllevan la naturaleza de sus labores.

#### Figura 24

*Distribución de Satisfacción salarial*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 24 permite conocer la percepción sobre el nivel salarial y los beneficios laborales. Se observa una tendencia hacia la neutralidad y la satisfacción moderada. El grupo más numeroso, con un 39 %, se sitúa en una posición de "Ni satisfecho ni insatisfecho". No

obstante, un 38 % de los egresados manifiesta niveles positivos de satisfacción (el 32 % "Satisfecho" y el 6 % "Completamente satisfecho"), lo que indica que casi 4 de cada 10 profesionales consideran sus beneficios acordes con su desempeño y perfil profesional.

Por el contrario, existe un 23 % de la población expresa una opinión negativa, repartida entre "Insatisfecho" (el 18 %) y "Completamente insatisfecho" (el 5 %). Aunque es el grupo minoritario, refleja la existencia de un grupo con percepción negativa sobre su nivel salarial, lo cual podría relacionarse con diversas condiciones laborales analizadas.

#### 4.5.5 Percepción sobre el ambiente laboral y las relaciones interpersonales

Este indicador evalúa la valoración que los egresados tienen respecto al ambiente humano, social y profesional en donde laboran, considerando factores como las relaciones interpersonales, la cultura interna y el apoyo institucional, elementos clave para la satisfacción laboral.

**Tabla 5**

*Distribución de percepción del Clima Organizacional*

<b>Percepción clima organizacional</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Completamente satisfecho(a)	16 %
Satisfecho(a)	42 %
Ni satisfecho(a) ni insatisfecho(a)	29 %
Insatisfecho (a)	7 %
Completamente insatisfecho (a)	6 %

**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026)

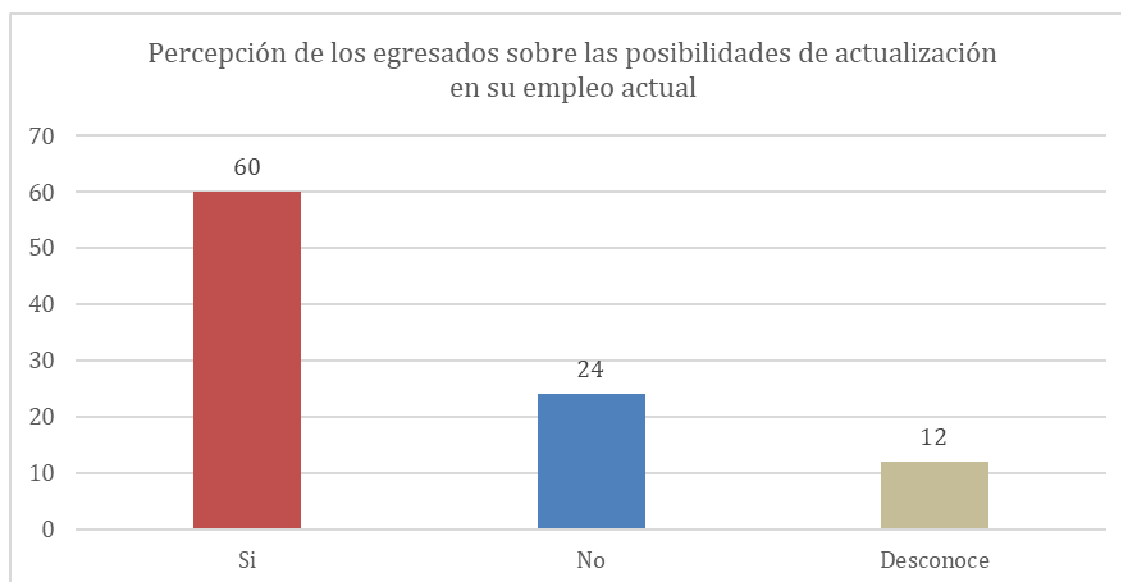
La tabla 5 muestra la distribución de la percepción del clima organizacional entre los graduados, en la cual se evidencia un índice predominantemente positivo, con un 58 % de la muestra que manifiesta niveles de satisfacción. Específicamente, el 42 % se siente "Satisfecho(a)" y un 16 % "Completamente satisfecho (a)". Por otro lado, existe un 29 % que mantiene una postura neutral ("Ni satisfecho ni insatisfecho") y un 13 % que expresa descontento.

#### 4.5.6 Percepción sobre las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional

El objetivo de este indicador es conocer las posibilidades de capacitación y desarrollo profesional con las que cuentan los egresados encuestados.

**Figura 25**

*Distribución de Oportunidades de capacitación*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 25 muestra la distribución de oportunidades de capacitación, en la cual se puede observar que la mayoría de los egresados encuestados, equivalente al 62,5 % (60 personas), afirma tener acceso a oportunidades de capacitación en su trabajo. Esto indica que las empresas, no solo ofrecen estabilidad, sino que también invierten en capacitación del talento humano, lo que sugiere que una proporción importante de los egresados percibe acceso a procesos de capacitación dentro de sus organizaciones.

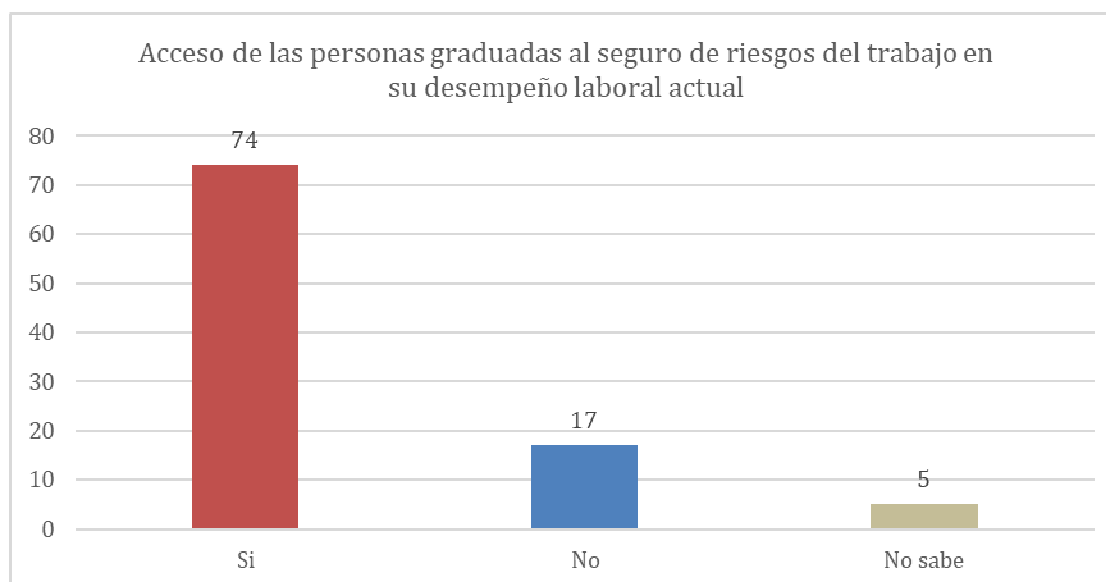
Además, se observa que el 37,5 % restante no tiene acceso a estas oportunidades o desconoce su existencia.

#### 4.5.7 Acceso a seguro de riesgos del trabajo

Este indicador identifica la proporción de egresados, que cuentan con cobertura contra accidentes o enfermedades laborales dentro de su ejercicio profesional actual.

#### Figura 26

*Distribución de Acceso a seguro de riesgos del trabajo*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026)

En la Figura 26 se puede observar la distribución del acceso al seguro de riesgos del trabajo, en el cual se evidencia que la gran mayoría de los graduados, correspondiente al 77,08 % (74 personas), afirma tener acceso al seguro de riesgos del trabajo. Estos datos indican que más de tres cuartas partes de la población encuestada reporta contar con esta cobertura laboral.

Por otro lado, existe un 22,92 % de la población que no reporta acceso a esta cobertura o desconoce su existencia; el 17,71 % no tiene acceso y el 5,21% no sabe.

## 4.6 Recomendaciones de mejora

### 4.6.1 Actualización curricular

Se refiere a la revisión y ajuste sistemático de los planes de estudio, con el fin de garantizar que estos permanezcan relevantes y acordes con las necesidades del contexto social, académico y laboral actual.

**Figura 27**

*Distribución de la muestra actualización curricular*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 27 muestra que el 95.8 % de los participantes consideran importante que el currículo académico se revise y actualice de forma periódica. Esto indica que, desde la perspectiva de quienes han recibido formación universitaria, existe un reconocimiento generalizado de la importancia que los planes de estudio se mantengan relevantes, pertinentes y alineados con las necesidades actuales del entorno educativo, social y laboral.

El 4.2 % la muestra no considera necesaria la actualización periódica. Este resultado refleja un reconocimiento mayoritario sobre la importancia de la actualización curricular.

#### 4.6.2 Fortalecimiento de prácticas profesionales

Se refiere a las experiencias prácticas que los estudiantes llevan a cabo a entornos reales de trabajo como parte de su formación académica.

#### Figura 28

*Distribución de prácticas profesionales*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Según la Figura 28, el 96.9 % de la muestra está a favor de fortalecer las prácticas profesionales, esto indica que la mayoría de los egresados ve las prácticas, no solo como un requisito académico, sino como una parte esencial de su preparación profesional.

EL 3.1 % afirma que no es necesario fortalecer las prácticas, esta proporción es muy pequeña, representa una minoría dentro de la muestra, que no considera necesario el fortalecimiento de las prácticas profesionales.

### 4.6.3 Vinculación con el sector productivo

Este indicador permite identificar la percepción de los egresados sobre la necesidad de fortalecer la vinculación entre la universidad y el sector productivo.

#### Figura 29

*Distribución con la vinculación del sector productivo*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 29 presenta la opinión de los egresados, en relación con la percepción de la necesidad que en la universidad exista vinculación con el sector productivo. De acuerdo con los datos, el 100 % de los participantes respondió afirmativamente, lo que indica que la totalidad de los encuestados considera importante que exista una vinculación entre la universidad y el sector productivo.

Este resultado sugiere que, desde la perspectiva de los egresados, la universidad logre establecer conexiones entre el proceso educativo y las demandas del entorno laboral,

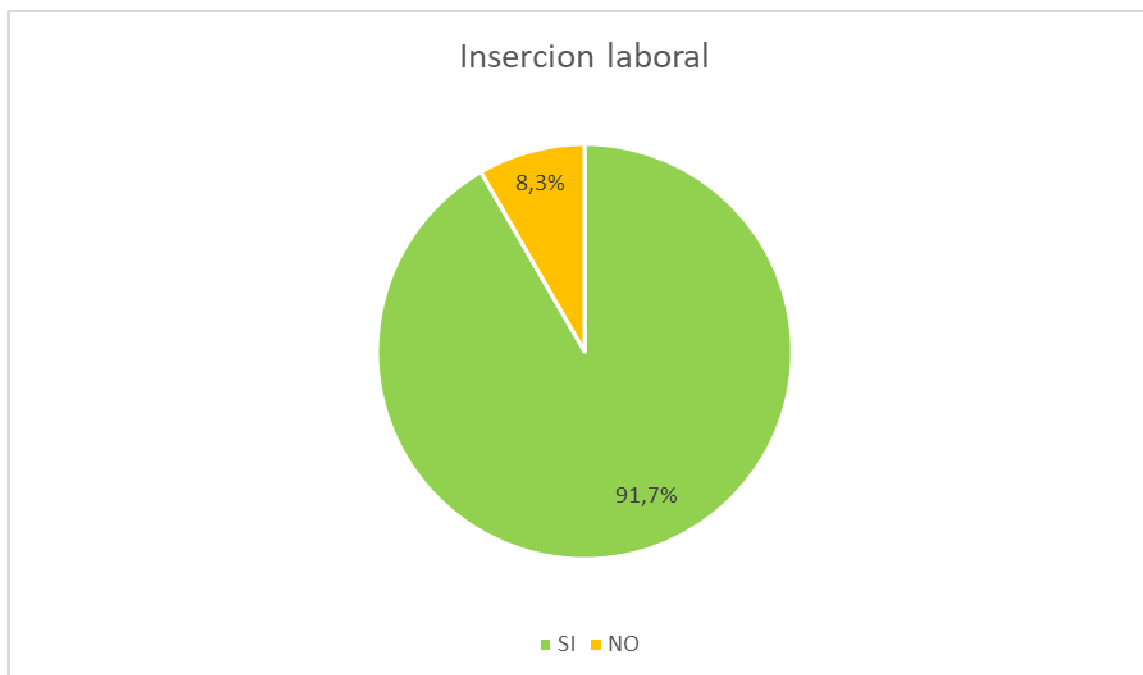
contribuyendo a una formación que trasciende el aula y se relaciona con las prácticas y necesidades reales del sector productivo.

#### 4.6.4 Acompañamiento de la inserción laboral

Este indicador busca facilitar la transición de una persona desde su formación educativa a la inserción laboral.

#### Figura 30

*Percepción sobre el acompañamiento de la universidad en el proceso de inserción laboral*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

Según la Figura 30 se observa una marcada tendencia positiva, ya que el 91,7% de los egresados considera importante el acompañamiento o apoyo por parte de la institución en el proceso de inserción laboral. Esto evidencia un alto nivel de aceptación respecto a la relevancia del acompañamiento institucional, lo cual refleja que los graduados valoran el papel de la universidad no solo en la formación académica, sino también en la transición hacia el mercado laboral.

Desde una perspectiva analítica, estos resultados confirman que el acompañamiento universitario es percibido como un elemento clave para facilitar la empleabilidad.

#### 4.6.5 Fortalecimiento del desarrollo de habilidades blandas

Este indicador aborda el fortalecimiento de habilidades blandas, tales como comunicación, trabajo en equipo y liderazgo, necesarias para la integración exitosa en el entorno laboral y social.

#### Figura 31

*Desarrollo de las habilidades blandas durante la formación universitaria*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 31 se revela que la gran mayoría de los participantes (el 94.8 %), considera importante que se incluya las habilidades blandas dentro del plan de estudios de su carrera. Este resultado indica que los egresados valoran la incorporación de competencias como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y resolución de problemas, como parte integral de su

formación académica. Su percepción sugiere que estas habilidades son altamente valoradas para enfrentar los retos del entorno laboral actual.

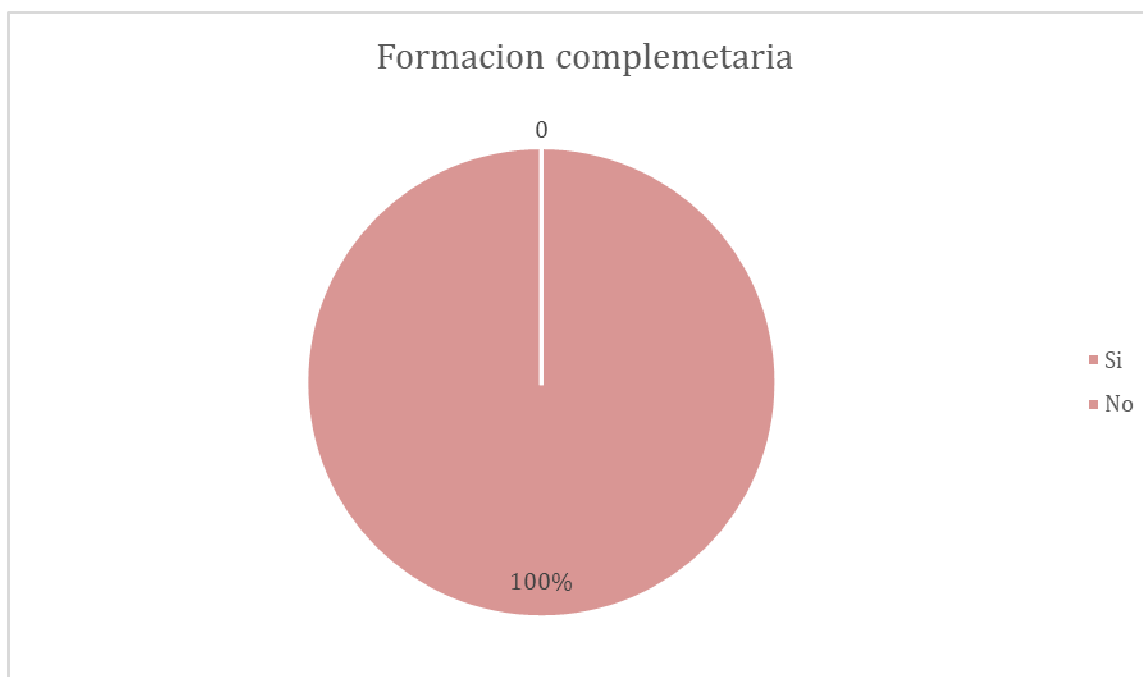
Por otro lado, un pequeño porcentaje de la muestra (el 5.2%) no considera necesario incluir el desarrollo de habilidades blandas en el plan de estudios. Esta minoría representa un grupo reducido, que no considera prioritaria la inclusión de estas competencias en el plan de estudios.

#### 4.6.6 Ampliación de la oferta de formación complementaria

Este indicador permite identificar, si los egresados consideran importante la ampliación de la oferta de formación complementaria por parte de la universidad.

#### Figura 32

*Ampliación de la oferta de formación complementaria*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 32 evidencia que la totalidad de los participantes (el 100%), considera importante que la universidad amplíe la oferta de formación complementaria. Este resultado

refleja unanimidad en la percepción de importancia entre los encuestados sobre la necesidad que la institución educativa, no solo ofrezca la formación básica del plan de estudios, sino también, una gama más amplia de opciones adicionales como cursos, certificaciones y talleres que puedan enriquecer su perfil profesional.

Este resultado sugiere que los egresados perciben la formación complementaria como una herramienta valiosa para reforzar sus competencias técnicas y transversales, mantenerse actualizados ante los cambios del mercado laboral y adquirir habilidades específicas que aumenten su competitividad profesional.

#### 4.6.7 Fortalecimiento de la orientación vocacional y profesional

Este indicador permite identificar si los egresados consideran importante fortalecer la orientación vocacional y profesional como apoyo en la toma de decisiones académicas y laborales.

#### Figura 33

*Distribución sobre la percepción sobre la necesidad de fortalecer la orientación vocacional y profesional*



**Nota.** Elaboración propia, con base en datos de la encuesta (2026).

La Figura 33 muestra que la gran mayoría de los participantes (el 99 %) considera importante que la universidad fortalezca la orientación vocacional y profesional para estudiantes, sino que también robustezca la orientación vocacional y profesional para estudiantes. Esto indica un amplio consenso en torno a la idea que la educación universitaria debe ir más allá de los contenidos académicos tradicionales, incorporando también espacios formativos, que apoyen la preparación integral de las personas para su desarrollo profesional.

El acompañamiento en temas de orientación vocacional, tales como asesoría de carrera, elaboración del currículum vitae, preparación para entrevistas y estrategias de empleabilidad, se percibe como un componente relevante para el acompañamiento en la transición hacia el ámbito laboral.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **5.1 CONCLUSIONES**

A partir del análisis de los resultados obtenidos en el estudio sobre la percepción de los graduados en Administración del Campus Nicoya (2015–2024), se establece las siguientes conclusiones por cada objetivo específico de la investigación.

### ***5.1.1 Características sociodemográficas de los graduados***

En relación con el objetivo específico número uno, se concluye que las principales características sociodemográficas de las personas graduadas corresponden a adultos jóvenes entre 26 y 30 años, con predominio del sexo femenino y con graduaciones concentradas en años recientes. Esto se centra en que, gran parte de la población, se encuentra en etapas iniciales de desarrollo profesional.

### ***5.2.1 Antecedentes académicos de los graduados***

- En cuanto al objetivo específico dos, formación académica y continuidad educativa, con base en los resultados obtenidos, se concluye que la percepción sobre la pertinencia de la formación universitaria en el proceso de inserción laboral se construye mayoritariamente, a partir de la experiencia formativa brindada por la Universidad Nacional, dado que la mayoría de los graduados no cursó estudios en otras instituciones de educación superior (el 21,88 %). Este resultado fortalece la validez del estudio, al evidenciar que la valoración realizada por los egresados se vinculó directamente con el modelo académico institucional, específicamente el 78,12 % de los egresados indicó que su trayectoria académica fue exclusivamente dentro de la Universidad Nacional, Campus Nicoya.

### **5.3.1 Grado de satisfacción de los graduados**

- El análisis del grado de satisfacción arroja que la percepción de las personas egresadas respecto a la calidad académica de la carrera de Administración del Campus Nicoya es predominantemente positiva. Un 100 % de los graduados considera que los empleados fueron adecuados y actualizados (el 57 % de las personas encuestadas calificó este aspecto como bueno, mientras que el 43 % lo valoró como excelente).
- En relación con la actualización del material didáctico y de los contenidos del plan de estudios, los resultados muestran una valoración favorable, aunque no homogénea. Si bien la mayoría reconoce que los recursos y contenidos estuvieron acordes con las exigencias formativas, la presencia de percepciones críticas evidencia la necesidad de mantener procesos constantes de revisión y actualización curricular, especialmente en un contexto caracterizado por cambios tecnológicos y transformaciones en la gestión organizacional, lo anterior, evidenciado en la concentración de respuestas en las categorías superiores, el 89,59 % sugiere que el material didáctico obtenido fue el adecuado (el 29,17 % calificó de “excelente” y el 60,42 % como “bueno”).
- La pertinencia de la formación académica, en relación con el trabajo actual también presenta una tendencia positiva, lo que sugiere una adecuada correspondencia entre la preparación universitaria y las demandas del entorno laboral, tomando en consideración los resultados obtenidos, el 88,54 % de los egresados manifestó una respuesta favorable (el 70,83 % calificó de “bueno” y el 17,71 % calificó de “excelente”).

- Finalmente, el desarrollo de habilidades blandas es valorado de manera favorable, lo que refleja que la carrera, no solo aporta conocimientos técnicos, sino que también contribuye al fortalecimiento de competencias transversales necesarias para el desempeño profesional. Este elemento constituye un componente estratégico en los procesos de inserción y permanencia laboral.
- En conjunto, los resultados permiten concluir que la carrera presenta un nivel alto de satisfacción académica, sin embargo, los resultados también revelan oportunidades de mejora orientadas principalmente a la actualización permanente y al fortalecimiento de la integración teoría-práctica.

#### ***5.4.1 Inserción laboral y condiciones laborales, según los egresados***

*Prontitud en la Inserción Laboral:* Existe una dinámica de inserción laboral relativamente rápida, debido a que el 53 % de las personas egresadas logra conseguir empleo en menos de un año después de su graduación. Si se amplía el margen, el 74 % de la población analizada se inserta en el mercado laboral en un periodo no mayor a los dos años.

*Sector Laboral:* El mercado laboral para los graduados está concentrado especialmente en el sector de Banca, Finanzas y Seguros, el cual absorbe al 45 % de la muestra. El segundo campo de mayor ocupación es la Administración y Gestión de Oficina con un 21 %. Esto demuestra que, aunque el perfil es versátil, existe una dependencia significativa de la estructura financiera regional.

*Percepción de la Pertinencia Académica:* Únicamente el 32 % de los graduados considera que su formación es plenamente pertinente para su empleo actual. El 68 % restante percibe que la formación es solo parcialmente pertinente o nula.

*Formas de obtener empleo:* A pesar de la existencia de bolsas de empleo y ferias, los contactos personales y profesionales siguen siendo el principal mecanismo de acceso al empleo

(el 42 %). Esto indica que las redes de contacto tienen un peso mayor que los canales institucionales formales en el proceso de contratación.

*Estabilidad y Calidad del Empleo:* Las condiciones laborales se consideran favorables y estables. El 67 % de los egresados cuenta con un contrato de tiempo indefinido, y el 72 % califica su estabilidad laboral como "Estable" o "Muy estable". Además, el 79 % labora en jornadas de tiempo completo y el 77,08 % cuenta con seguro de riesgos del trabajo.

*Satisfacción y Clima Organizacional:* Existe una percepción positiva del entorno laboral, con un 58 % de satisfacción respecto al clima organizacional. En cuanto al salario, predomina una percepción de neutral (el 39 %), lo que refleja que, aunque existe estabilidad, el nivel salarial no supera las expectativas de los graduados.

Por último, en relación con el objetivo específico, la actualización curricular constituye un elemento esencial para garantizar la vigencia y calidad de los programas académicos. Del mismo modo, el fortalecimiento de las prácticas profesionales y la vinculación con el sector productivo emergen como factores determinantes para consolidar una formación contextualizada y alineada con las realidades del mercado laboral.

La universidad tiene la oportunidad estratégica de consolidar un modelo formativo más dinámico, flexible y alineado con las transformaciones del entorno laboral, garantizando así una mayor empleabilidad, competitividad y desarrollo profesional de sus egresados.

## 5.2 RECOMENDACIONES

### 5.2.1 *Recomendaciones para la Universidad Nacional, Campus Nicoya*

- Implementar un sistema de trazabilidad de los egresados, que permita recopilar información actualizada sobre inserción laboral, salarios, necesidades de formación continua y satisfacción profesional, con el cual se brinde un seguimiento anual de egresados de la carrera de Administración del Campus Nicoya.
- Revisión y actualización anual por parte del coordinador de la carrera del plan de estudios, incorporando contenidos relacionados con transformación digital, análisis de datos y gestión estratégica contemporánea.
- La creación una Asociación de Egresados, con plataforma digital, para mantener la base de datos actualizada y retroalimentar currículo y empleabilidad, la iniciativa podría ser impulsada por el coordinador de la carrera de Administración, mediante acuerdo formal de una Asamblea, con participación de un comité fundador integrado por docentes y egresados voluntarios. Por lo que, la coordinación operativa estaría a cargo de una Junta Directiva electa por los egresados, acompañada por un docente de la carrera asignado por la institución. En cuanto, a la supervisión podría estar estratégicamente supervisada por la Dirección de la carrera, asegurando coherencia con los procesos de mejora continua. Por último, en lo respecta a los recursos, estos podrían conseguirse mediante el presupuesto de vinculación académica, aportes voluntarios, patrocinios empresariales y el uso de plataformas digitales institucionales existentes.
- La creación de una aplicación ofimática, en la cual cada egresado mantenga su información actualizada, que le permita conocer información relevante de la universidad,

tales como cursos, talleres, ferias de empleo e información relevante para realizar estudios académicos en el futuro.

- Crear alianzas robustas con el mercado laboral de región (sector salud, turismo, banca), por medio de la coordinación de la carrera, fomentando las prácticas profesionales supervisadas, desde el bachillerato, con el objetivo que el estudiante conozca el campo real de la carrera y que la empresa tenga suficientes elementos para realizar una contratación en caso necesario.

### ***5.2.2 Recomendaciones para el Cuerpo Docente***

Potenciar metodologías activas de aprendizaje que simulen escenarios reales del contexto organizacional.

- Fomentar el desarrollo de competencias blandas como liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo, por medio de talleres, cursos optativos, cursos de verano, coordinados por los encargados de capacitación y desarrollo profesional de la Universidad Nacional. De igual manera, se recomienda organizar talleres y conferencias en el marco de la Semana Universitaria y otras fechas académicas relevantes, promoviendo la participación de empresarios y egresados destacados. Esta estrategia permitiría fortalecer el perfil profesional de los estudiantes, mejorar su empleabilidad y responder de manera pertinente a las demandas del entorno laboral actual.
- Los coordinadores de la carrera de Administración, deben promover la simulación de procesos de reclutamiento, vinculación con empresas regionales e invitación de egresados exitosos, ya que eso reforzaría empleabilidad, por medio de las experiencias de la transición de la universidad al mercado laboral.

### **5.2.3 Recomendaciones para futuras investigaciones**

- Darles continuidad a los estudios de percepción dirigido a estudiantes, además, tomar en consideración incluir en el estudio a empresas contratantes, con la finalidad de conocer las necesidades reales en temas importantes, para ser valorados y considerados en el plan de estudios.
- Profundizar en variables como nivel salarial, estabilidad contractual, emprendimiento, análisis de brecha salarial por género y estudio de pertinencia por sector económico, esta intensificación permitiría, no solo medir la condición laboral de los egresados, sino analizar la calidad de su inserción profesional y detectar posibles brechas estructurales. Con este análisis, se contribuiría a identificar tendencias del mercado laboral regional, determinar sectores económicos con mayor empleabilidad de profesionales y evaluar la correspondencia entre la formación académica y las demandas del entorno productivo.
- Asimismo, el estudio de brechas salariales por género permitiría examinar posibles desigualdades en el acceso a oportunidades laborales, aportando un enfoque de equidad al análisis.
- Se sugiere realizar un análisis de la carrera de Administración por grado académico y analizar si es necesaria la implementación de maestrías en la carrera como una herramienta de crecimiento profesional, para que las personas estudiantes puedan subir peldaños en el escalafón de la empresa.

### **5.2.4 Recomendaciones para Vinculación y Empleabilidad**

- Realizar anualmente ferias de empleo especializadas dirigidas a estudiantes y egresados de la carrera de Administración, con el propósito de fortalecer la inserción laboral y la vinculación con el sector productivo regional. Para su implementación, se

sugiere establecer alianzas estratégicas con empresas del sector turístico, comercial, agroindustrial y de servicios, así como con instituciones como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje y cámaras empresariales de la provincia. Asimismo, se considera fundamental la creación y actualización permanente de una base de datos de empresas y egresados, bajo la coordinación de la carrera, que permita dar seguimiento a las oportunidades laborales y consolidar relaciones institucionales sostenibles. Se recomienda programar estas ferias en los meses de abril a mayo o setiembre, octubre, ya que son periodos estratégicos para procesos de contratación y prácticas profesionales. La identificación previa de los sectores económicos predominantes en la provincia de Guanacaste, permitirá orientar la feria hacia áreas con mayor demanda de profesionales en Administración, tales como turismo, comercio, el sector público y privado.

- Ampliar la gestión de convenios institucionales, más allá del sector financiero, incorporando empresas y organizaciones de diversos sectores económicos presentes en la provincia de Guanacaste, tales como turismo, agroindustria, sector público y gobiernos locales, específicamente, se sugiere establecer alianzas con oficinas de emprendimiento y desarrollo económico de los gobiernos municipales, así como con oficinas de la mujer, con el fin de fortalecer la formación en gestión empresarial, promover el emprendimiento y contribuir a la equidad de género. De esta manera, se propone que estos convenios se articulen desde el proceso de práctica supervisada en el nivel de bachillerato, permitiendo que los estudiantes se integren tempranamente al entorno laboral, desarrollen experiencia profesional y generen oportunidades de

contratación futura. De esta manera, la práctica supervisada se consolidaría como un mecanismo estratégico de inserción laboral y vinculación universidad–empresa.

- Realizar programas de mentoría que vinculen a los egresados con experiencia profesional con estudiantes avanzados o recién graduados, con el propósito de fortalecer la orientación vocacional, el desarrollo de competencias profesionales y la inserción laboral, este programa podría desarrollarse durante ciclos académicos de seis meses, mediante encuentros mensuales y actividades grupales de apertura y cierre. La coordinación operativa estaría a cargo del coordinador de carrera, con apoyo del programa de Éxito Estudiantil, o la instancia correspondiente de acompañamiento estudiantil, dicha supervisión institucional garantizaría la calidad del proceso, por tanto, el seguimiento de los participantes y la evaluación de resultados, se consolidan como una estrategia permanente de fortalecimiento académico y profesional.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. E. (2012). Modelo de gestión de calidad académica para la educación superior. *Revista Calidad en la Educación Superior*, 3(1), 157 – 184.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3945778>
- Alpízar-Rojas, H., Marín-Villalobos, E. R., Baltodano-Chacón, M., & Marín-Picado, B. (2023). *Seguimiento a personas graduadas y egresadas universitarias: Consideraciones y recomendaciones para su gestión. Wim Lu. Revista de Estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica*, 18(1), 52–71.
- Azuero, A. E. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8), 110-127.  
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Barrantes, R. (2002). *Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque Cualitativo y Cuantitativo*. EUNED.
- Beneitone, P. (2024). *Diseño de una Metodología para Evaluar la Pertinencia de las Instituciones de Educación Superior (IES)*. SINAES.
- Bohórquez, E. P. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bucheli, K. M. (2022). *Recuperación del empleo en Costa Rica*. CONARE.
- Ferrando, S. P. (2018). *Empleabilidad y empleo*. Agència Valenciana d’Avaluació i Prospectiva.
- García, M. A. (2019). Fuentes de información. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 8(15), 57-58. <https://doi.org/10.29057/icea.v8i15.4864>

- García, N. S. (2022). Desarrollo de habilidades para la vida en estudiantes universitarios por medio de un programa de asignaturas electivas: un análisis de coincidencia de percepciones. *Revista Innovaciones Educativas*, 24(37), 177-188.
- González, R. N. (2024). Estudio de movilidad y trayectoria laboral en estudiantes universitarios graduados de Ciencias Económicas de San Salvador. *Revista de Investigación*, 2(15), 4-23.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa, y Mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education.
- International Labour Organization. (2020). *World employment and social outlook: Trends 2020*. International Labour Organization.
- Martínez, M. A. (2023). El Planteamiento del Problema en el Proyecto de Investigación Científica. *Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria N° 2*, 10(20), 13-14.
- Mejías, Y. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas*, 21(1), 224-238.
- Montenegro-Velandia, W. (2016). Estrategias y metodologías didácticas, una mirada desde su aplicación en los programas de Administración: A Look at their Application in Business Administration Programs. *Educación y Educadores*, 19(2), 205-220.
- Nahum, P. D. (2021). Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 14(42), 68-84.
- Navarro Cendejas, J. (2017). Educación superior y trabajo: hacia la construcción de un sistema de información sobre egresados. *Diálogos sobre Educación*, 8(14), 1-10.

- Obando, L., Ruíz, D., y Marchena, L. (2022). *Caracterización de la población del cantón de Nicoya*. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/24426>
- Pardo, J. L. (2021). La importancia del vínculo universidad-empresa. Retos y perspectivas en la actualidad. *Órbita Científica*, 27(116), 205-220.
- Peña, T. (2016). Las Prácticas Profesionales como Potenciadoras del Perfil de Egreso. Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de La Universidad del Zulia. *Paradigma*, 37(1), 211-230.
- Reino, B. K. (2024). Educación y trabajo: preparando a los estudiantes para el mercado laboral. *South Florida Journal of Development*, 5(9), 01-14.
- Rioja, R. D. (2023). Evaluación de planes de estudio del programa de Física en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(31), 2472-2487.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. (17th ed.). Pearson Education.
- Rodríguez, W. (2010). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque histórico cultural. *Actualidades Investigativas en Educación*, 10(1), 1 - 28.  
<https://doi.org/10.15517/aie.v10i1.10088>
- Sarabia-Altamirano, G. (2016). La vinculación universidad-empresa y sus canales de interacción desde la perspectiva de la academia, de la empresa y de las políticas públicas. *Ciencia UAT*, 10(2), 13-22.
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica* (4ª. ed.). LIMUSA.  
<https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica>

- UNESCO. (2009). *Comunicación de la Conferencia Mundial de Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. UNESCO.
- Villón, G. A. (2025). Inserción Laboral y Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad en San Isidro. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(10), 92-100.
- Vindas, S. B. (2022). Desempleo e Informalidad en Costa Rica: Ante la Revolución Tecnológica 4.0. *Economía y Sociedad*, 27(62), 1-30.
- Welti-Chanes, C. (2021). Conocimiento sociodemográfico y respuesta institucional a una pandemia. El caso de México. *Papeles de Población*, 27(107), 41-101.
- Zúñiga, R. M. (2019). Influencia de la formación en las perspectivas de inserción laboral del colectivo joven. *Tla-melaua*, 13(46), 144-168.

## **ANEXOS**

**Encuesta pre muestreo o prueba piloto**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**SEDE REGIONAL CHOROTEGA, CAMPUS NICOYA**  
**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DE**  
**RECURSOS HUMANOS**

Estimado / estimada:

Como parte del trabajo final de graduación, un grupo de estudiantes de la Licenciatura en Administración, con énfasis en Recursos Humanos, se encuentra realizando un *estudio de percepción de los graduados en Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya (2015 – 2024), sobre la pertinencia de la formación universitaria en el proceso de inserción laboral.*

Entre los objetivos del estudio se destaca conocer las características laborales de la población de interés y visualizar aspectos relacionados con el ejercicio profesional y los ingresos que percibe.

La información obtenida será relevante para orientar la toma de decisiones de mejoramiento de la carrera, proveer información útil sobre los factores de empleabilidad que impactan a los graduados y a contribuir a decisiones futuras que incidan favorablemente en el desempeño profesional futuro de los graduados en Administración del Campus Nicoya, entre otra información relevante.

Usted ha sido seleccionado (a) en la muestra y queremos solicitarle unos 10 minutos de su tiempo para que nos ayude contestando la encuesta que se le presenta.

Los datos que nos proporcione son estrictamente confidenciales. El manejo de la información está protegido por la ley (8968) de "Protección de las personas frente al tratamiento de sus datos personales". Los resultados se darán a conocer de manera grupal, nunca de manera individual.

De antemano, le agradecemos su gentil dedicación a lo solicitado.

**A CARACTERÍSTICAS LABORALES**

**A1 ¿Favor indicar el año en que se graduó de la Universidad Nacional \_\_\_\_\_?**

**A2 ¿Cuál es su nivel académico más alto obtenido?**

- Bachiller
- Licenciatura
- Maestría

**A3 ¿Cuánto tiempo lleva de laborar en la empresa donde está actualmente? Favor indicar el periodo exacto, ejemplo: 5 años y 3 meses.**

\_\_\_\_\_

**A4 ¿Actualmente se encuentra trabajando en un empleo remunerado?**

- Sí, a tiempo completo
- Sí, a tiempo parcial
- No, pero estoy buscando empleo

**A5 ¿Cuál es su ingreso mensual promedio (en colones costarricenses) por concepto de salario o remuneración por su trabajo?**

- Menos de ₡300 000
- Entre ₡300 000 y ₡500 000
- Entre ₡500 001 y ₡800 000
- Entre ₡800 001 y ₡1 000 000
- Más de ₡1 000,000

**A6 ¿Considera que los ingresos que percibe actualmente solventan sus necesidades básicas?**

- Sí
- Parcialmente
- No

**A7 ¿Considera que los ingresos que percibe actualmente son acordes con su formación profesional recibida en la Universidad Nacional?**

- Sí
- Parcialmente
- No

**A8 ¿Qué tipo de ingreso adicional percibe, además de su salario principal?**

- Horas extra
- Bonificaciones o incentivos laborales
- Ingresos por actividades independientes o emprendimientos
- Alquileres, inversiones u otras fuentes
- No percibo ingresos adicionales
- Otros \_\_\_\_\_

**¡Qué tenga buen día! ¡buenas tardes! ¡buenas noches!**

**TABLA DE TRAZABILIDAD DE OBJETIVOS**

**Trazabilidad de la encuesta**

<b># de Preguntas</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem de la encuesta</b>	<b>Tipo de respuesta</b>	<b>Escala</b>
A1	OE1	Características sociodemográficas	Edad	¿Cuál es su edad?	Cerrada + abierta (rangos de edad)	Rangos de edad De 21 a 25/ de 26 a 30/ de 31 a 35/ de 36 a 40/ de 41 a 45/ otro, indique
A2	OE1	Características sociodemográficas	Sexo	¿Cuál es su sexo?	Cerrada (selección única)	Masculino/femenino/prefiere no indicar
A3	OE1	Características sociodemográficas	Estado civil	¿Cuál es su estado civil actual?	Cerrada	Soltero(a)/casado(a)/divorciado(a)/viudo(a)/unión libre
A4	OE1	Características sociodemográficas	Lugar de residencia	¿En qué lugar reside actualmente?	Cerrada + abierta	Cantón de residencia: Nicoya / Santa Cruz / Carrillo / Hojancha / Otro (especifique)

A5	OE1	Características sociodemográficas	Año de graduación	¿En qué año se graduó?	Cerrada	Rango de años del 2015-2024
A6	OE1	Características sociodemográficas	Nivel académico obtenido	¿Cuál fue su nivel académico obtenido?	Cerrada	Bachiller universitario/ licenciatura/ maestría/ otro (especifique)

# de Preguntas	Objetivo específico	Variable	Indicador	Ítem de la encuesta	Tipo de respuesta	Escala
B1	OE2	Antecedentes académicos	Instituciones donde cursó estudios universitarios complementarios	¿Ha cursado estudios universitarios en otra institución distinta de la Universidad Nacional?	Abierta	Sí (Indicar cuál) / No

B2	OE2	Antecedentes académicos	Continuidad académica	¿Continuó usted estudios adicionales a los realizados en la Universidad Nacional para obtener una certificación o grado académico?	Cerrada (selección múltiple)	Sí Obtuve una certificación adicional o grado académico/ No Obtuve una certificación adicional o grado académico/ No he continuado mis estudios.
B3	OE2	Antecedentes académicos	Dominio de algún idioma extranjero	Para cada uno de los siguientes idiomas, indique si usted tiene algún nivel de dominio oral o escrito, si solamente domina el español, por favor seleccione la primera casilla:	Likert	Solamente idioma español/ inglés/ francés/ italiano/ chino mandarín/ japonés/ otro idioma
B4	OE2	Antecedentes académicos	Cursos de actualización, certificaciones u otros	¿Ha realizado cursos de actualización profesional después de su egreso?	Cerrada (selección única)	Sí/no

			estudios formales			
B5	OE2	Antecedentes académicos	Participación en proyectos universitarios	¿Participó en proyectos académicos o de extensión universitaria durante su formación?	Cerrada (selección única)	Sí/no
B6	OE2	Antecedentes académicos	Participación en talleres, congresos o seminarios académicos	¿Durante su formación universitaria participó en talleres, congresos o seminarios académicos?	Cerrada (selección única)	Sí/no

# de Preguntas	Objetivo específico	Variable	Indicador	Ítem de la encuesta	Tipo de respuesta	Escala
C1	OE3	Grado de Satisfacción	Percepción del dominio teórico de los académicos	En su experiencia como estudiante, ¿cómo califica el dominio	Cerrada (selección múltiple)	Malo/bueno/excelente

				teórico de los académicos?		
C2	OE3	Grado de Satisfacción	Percepción sobre la actualización del material didáctico utilizado	¿Cuál es su percepción sobre la actualización del material didáctico utilizado?	Cerrada (selección múltiple)	Malo/bueno/excelente
C3	OE3	Grado de Satisfacción	Percepción sobre la pertinencia de la formación académica recibida en relación con su trabajo actual	¿Cuál es su Percepción sobre la pertinencia de la formación académica recibida, en relación con su trabajo actual?	Cerrada (selección múltiple)	Mala/buena/excelente
C4	OE3	Grado de Satisfacción	Percepción sobre la actualización de los contenidos del plan de estudios.	¿Cuál es su percepción sobre la actualización de los contenidos del plan de estudios?	Cerrada (selección múltiple)	Mala/buena/excelente
C5	OE3	Grado de Satisfacción	Percepción sobre la coherencia entre la formación teórica y la práctica profesional.	¿Cuál es su Percepción sobre la coherencia entre la formación teórica y la práctica profesional?	Cerrada (selección única)	Mala/buena/excelente
C6	OE3	Grado de Satisfacción	Percepción sobre el desarrollo de habilidades blandas	¿Cuál es su percepción sobre el desarrollo de habilidades blandas	Cerrada (selección única).	Mala/buena/excelente

---

durante la formación      durante la formación  
 universitaria.                      universitaria?

---

# de Preguntas	Objetivo específico	Variable	Indicador	Ítem de la encuesta	Tipo de respuesta	Escala
D1	OE4	Inserción laboral	Fecha de Incorporación al mercado laboral.	¿En qué año se incorporó en el mercado laboral?	Cerrada	Año
D2	OE4	Inserción laboral	Tiempo de búsqueda de empleo.	¿Cuánto tiempo le tomó encontrar empleo?	Abierta	Tiempo en años: menos de 1 año/ de 1 a 2 años/ de 3 a 4 años/ de 4 a más años.
D3	OE4	Inserción laboral	Campo de ocupación	¿Cuál es su campo de ocupación laboral?	Cerrada + abierta	Gestión de Recursos Humanos/ Finanzas/ Mercadeo/ Otro: indique

---

D4	OE4	Inserción laboral	Compatibilidad del puesto con el nivel académico	¿Considera que el campo laboral en el que se desempeña es atinente con el nivel académico obtenido?	Cerrada	Si/no/ parcialmente
D5	OE4	Inserción laboral	Formas de acceso al empleo (contactos, prácticas profesionales, bolsa de empleo, ferias, emprendimiento propio).	¿De qué forma tuvo acceso al empleo?	Cerrada (selección múltiple)	Contactos/ prácticas profesionales/ bolsa de empleo/ ferias/ emprendimien- to propio

# de Preguntas	Objetivo específico	Variable	Indicador	Ítem de la encuesta	Tipo de respuesta	Escala
E1	OE5	Condiciones laborales	Tipo de contrato (temporal, indefinido, por servicios	Considerando que realiza trabajo remunerado ¿Qué tipo de contratación tiene	Cerrada	Temporal/ indefinido/ por servicios profesionales/

			profesionales)	actualmente?		otro
E2	OE5	Condiciones laborales	Percepción de estabilidad laboral	Según su percepción: ¿Qué tan estable considera su puesto de trabajo?	Cerrada (selección única)	Muy estable/ Estable/ Poco estable/ Inestable
E3	OE5	Condiciones laborales	Jornadas laborales (tiempo completo o parcial)	¿Cuál es su jornada laboral?	Cerrada (selección única)	Medio tiempo/ Tiempo completo/ Mixta/ Otro
E4	OE5	Condiciones laborales	Percepción sobre el nivel salarial y los beneficios laborales.	¿Cuál es su percepción sobre el nivel salarial y los beneficios laborales?	Cerrada (selección única)	Completamente insatisfecho(a)/ Insatisfecho(a)/ Ni satisfecho(a) ni insatisfecho(a)/ Satisfecho(a)/Completamente satisfecho(a)
E5	OE5	Condiciones laborales	Percepción sobre el ambiente laboral y las relaciones interpersonales	<b>Clima Organizacional:</b> ¿cómo considera que son las relaciones interpersonales y	Cerrada (selección múltiple)	Completamente insatisfecho(a)/ Insatisfecho(a)/Ni satisfecho(a) ni insatisfecho(a)/

				laborales en el ambiente de trabajo que usted se desempeña?		Satisfecho(a)/ Completamente satisfecho(a)
E6	OE5	Condiciones laborales	Percepción sobre las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.	¿Existen oportunidades de capacitación y desarrollo profesional?	Cerrada (selección única).	Sí/ no/ Desconoce
E7	OE5	Condiciones laborales	Acceso a seguro de riesgos del trabajo	¿Cuenta con acceso al seguro de riesgos del trabajo?	Cerrada (selección única)	Sí/ No/ No sabe

# de Preguntas	Objetivo específico	Variable	Indicador	Ítem de la encuesta	Tipo de respuesta	Escala
F1	OE6	Recomendaciones de mejora	Actualización curricular	Según la formación universitaria recibida ¿considera que debe existir una actualización curricular periódica?	Cerrada (selección única)	Sí/ no

F2	OE6	Recomendaciones de mejora	Fortalecimiento de Prácticas profesionales	¿Considera que la universidad debe fortalecer las prácticas profesionales?	Cerrada (selección única)	Sí/ no
F3	OE6	Recomendaciones de mejora	Vinculación con el sector productivo	¿Considera importante que exista una vinculación entre la universidad y el sector productivo?	Cerrada (selección única)	Sí/no
F4	OE6	Recomendaciones de mejora	Acompañamiento para la inserción laboral	Considerando su experiencia en la inserción laboral: ¿Cree importante que la universidad brinde acompañamiento durante el proceso?	Cerrada (selección única)	Sí/no
F5	OE6	Recomendaciones de mejora	Fortalecimiento del desarrollo de habilidades blandas	¿Considera importante incluir en el plan de estudio de la carrera, el fortalecimiento del desarrollo de habilidades blandas?	Cerrada (Selección única)	Sí/ no

F6	OE6	Recomendaciones de mejora	Ampliación de la oferta de formación complementaria	¿Considera importante que la universidad amplíe la oferta de formación complementaria (cursos, certificaciones, talleres) para mejorar la empleabilidad?	Cerrada (Selección única)	Sí/ no
F7	OE6	Recomendaciones de mejora	Fortalecimiento de la orientación vocacional y profesional.	¿Considera importante fortalecer la orientación vocacional y profesional (asesoría de carrera, Currículo Vitae, entrevistas, ¿empleabilidad) para estudiantes y egresados?	(Selección única)	Sí/ no

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**SEDE REGIONAL CHOROTEGA, CAMPUS NICOYA**  
**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN CON ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

**PRESENTACIÓN:**

Estimado / estimada: \_\_\_\_\_

Como parte del trabajo final de graduación, un grupo de estudiantes de la Licenciatura en Administración, con énfasis en Recursos Humanos, se encuentra realizando un **Estudio de percepción de los graduados en Administración de la Universidad Nacional, Campus Nicoya (2015-2024), sobre la pertinencia de la formación universitaria en el proceso de inserción laboral.**

Entre los objetivos del estudio se destaca conocer las características sociodemográficas, académicas y laborales de la población de interés y visualizar aspectos relacionados con el ejercicio profesional y la situación del mercado de empleo.

La información obtenida será relevante para orientar la toma de decisiones de mejoramiento de la carrera, proveer información útil sobre los factores de empleabilidad que impactan a los graduados y a contribuir a decisiones futuras que incidan favorablemente en el desempeño profesional futuro de los graduados en Administración del Campus Nicoya, entre otra información relevante.

Usted ha sido seleccionado (a) en la muestra y queremos solicitarle unos 20 minutos de su tiempo para que nos ayude contestando la encuesta que se le presenta. Su colaboración es muy valiosa, asegúrese de contar con el tiempo para completarlo, de no ser así, deberá iniciar nuevamente el llenado la próxima vez que ingrese. Al finalizar el cuestionario, se generará un comprobante de llenado, el cual estará a su disposición.

Los datos que nos proporcione son estrictamente confidenciales. El manejo de la información está protegido por la ley (8968) de "Protección de las personas frente al tratamiento de sus datos personales". Los resultados se darán a conocer de manera grupal, nunca de manera individual.

## SECCIÓN A: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

### A1. ¿Cuál es su edad?

- 21 - 25 años
- 26 - 30 años
- 31 - 35 años
- 36 - 40 años
- 41 - 45 años
- Otro, indique: \_\_\_\_\_

### A2. ¿Cuál es su sexo?

- Masculino
- Femenino
- Prefiere no indicar

### A3. ¿Cuál es su estado civil actual?

- Soltero(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viudo(a)
- Unión libre

### A4. ¿En qué lugar reside actualmente?

#### Cantón de:

- Nicoya
- Santa Cruz
- Carrillo
- Hojancha
- Otro (especifique)

### A5. ¿En qué año se graduó?

(Indique el año entre 2015 y 2024): \_\_\_\_\_

**A6. ¿Cuál fue su nivel académico obtenido?**

- Bachiller universitario
- Licenciatura
- Maestría
- Otro (especifique)

**SECCIÓN B: ANTECEDENTES ACADÉMICOS**

**B1. ¿Ha cursado estudios universitarios en otra institución distinta de la Universidad Nacional?**

- Sí, indicar cuál \_\_\_\_\_
- No

**B2. ¿Continuó usted estudios adicionales a los realizados en la Universidad Nacional para obtener una certificación o grado académico?**

- Sí, obtuve una certificación adicional o grado académico.
- No, obtuve una certificación adicional o grado académico.
- No he continuado mis estudios.

**B3. Para cada uno de los siguientes idiomas, indique si usted tiene algún nivel de dominio oral o escrito, si solamente domina el español, por favor seleccione la primera casilla:**

	1	2	3	4	5
Solamente idioma español	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inglés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Francés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Italiano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mandarín	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Japones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otro idioma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B4. ¿Ha realizado cursos de actualización profesional después de su egreso?**

- Sí
- No

**B5. ¿Participó en proyectos académicos o de extensión universitaria durante su formación?**

- Sí
- No

**B6. ¿Durante su formación universitaria participó en talleres, congresos o seminarios académicos?**

- Sí
- No

---

### SECCIÓN C: GRADO DE SATISFACCIÓN

*Marque con una X según su percepción durante su experiencia como estudiante:*

Ítem	Malo	Bueno	Excelente
<b>C1.</b> Dominio teórico de los académicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>C2.</b> Actualización del material didáctico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>C3.</b> Pertinencia de la formación académica recibida, en relación con su trabajo actual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>C4.</b> Actualización de contenidos del plan de estudios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>C5.</b> Coherencia entre formación teórica y práctica profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>C6.</b> Desarrollo de habilidades blandas durante la formación universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

## SECCIÓN D: INSERCIÓN LABORAL

**D1. ¿En qué año se incorporó al mercado laboral?**

**D2. ¿Cuánto tiempo le tomó encontrar empleo?**

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- De 3 a 4 años
- De 4 a más años

**D3. ¿Cuál es su campo de ocupación laboral?**

- Gestión de Recursos Humanos
- Finanzas
- Mercadeo
- Otro, indique: \_\_\_\_\_

**D4. ¿Considera que el campo laboral en el que se desempeña es atinente con el nivel académico obtenido?**

- Sí
- No
- Parcialmente

**D5. ¿De qué forma tuvo acceso al empleo?**

- Contactos
- Prácticas profesionales
- Bolsa de empleo
- Ferias de empleo
- Emprendimiento propio

---

**SECCIÓN E: CONDICIONES LABORALES****E1. Considerando que realiza trabajo remunerado ¿Qué tipo de contratación tiene actualmente?**

- Temporal
- Indefinido
- Por servicios profesionales
- Otro

**E2. Según su percepción: ¿Qué tan estable considera su puesto de trabajo?**

- Muy estable
- Estable
- Poco estable
- Inestable

**E3. ¿Cuál es su jornada laboral?**

- Medio tiempo
- Tiempo completo
- Mixta
- Otro: \_\_\_\_\_

**E4. ¿Cuál es su percepción sobre el nivel salarial y los beneficios laborales?**

- Completamente insatisfecho (a)
- Insatisfecho (a)
- Ni satisfecho(a) ni insatisfecho(a)
- Satisfecho(a)
- Completamente satisfecho(a)

**E5. Clima Organizacional: ¿cómo considera que son las relaciones interpersonales y laborales en el ambiente de trabajo que usted se desempeña?**

- Completamente insatisfecho (a)
- Insatisfecho (a)
- Ni satisfecho(a) ni insatisfecho(a)
- Satisfecho(a)
- Completamente satisfecho(a)

**E6. ¿Existen oportunidades de capacitación y desarrollo profesional?**

- Sí
- No
- Desconoce

**E7. ¿Cuenta con acceso al seguro de riesgos del trabajo?**

- Sí
- No
- No sabe

---

## **SECCIÓN F: RECOMENDACIONES DE MEJORA**

**F1. Según la formación universitaria recibida ¿considera que debe existir una actualización curricular periódica?**

- Sí
- No

**F2. ¿Considera que la universidad debe fortalecer las prácticas profesionales?**

- Sí
- No

**F3. ¿Considera importante que exista una vinculación entre la universidad y el sector productivo?**

- Sí
- No

**F4. Considerando su experiencia en la inserción laboral: ¿Cree importante que la universidad brinde acompañamiento durante el proceso?**

- Sí
- No

**F5. ¿Considera importante incluir en el plan de estudio de la carrera, el fortalecimiento del desarrollo de habilidades blandas?**

- Sí
- No

**F6. ¿Considera importante que la universidad amplíe la oferta de formación complementaria (cursos, certificaciones, talleres) para mejorar la empleabilidad?**

- Sí
- No

**F7. ¿Considera importante fortalecer la orientación vocacional y profesional (asesoría de carrera, Currículo Vitae, entrevistas, ¿empleabilidad) para estudiantes y egresados?**

- Sí
- No

---

**¡Muchas gracias por su participación!**