

Necesidades y Oportunidades Laborales de los Recién Graduados de Agropecuarias.

Labor Needs and Employment Opportunities for Recent Graduates in Agricultural Sciences.

León-Gordón, Olguer Alfredo¹; Mera-Guzmán, Pamela Elizabeth²; Curay-Quispe, Segundo Euclides³; Espinoza-Vaca, Jorge Santiago⁴; Mora-Quiroz, Ruth Mercedes⁵.

Cita: León-Gordón, O. A., Mera-Guzmán, P. E., Curay Quispe, Segundo E., Espinoza-Vaca, J. S., & Mora-Quiroz, R. M. (2025). Necesidades y Oportunidades Laborales de los Recién Graduados de Agropecuarias. *Innova Science Journal*, 3(E1), 315-322. <https://doi.org/10.63618/omd/isy/v3/nE1/196>

Recibido: 01/09/2025

Aceptado: 16/12/2025

Publicado: 31/12/2025



Copyright: © 2025 por los autores. Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. (CC BY-NC).

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

¹ Universidad Técnica de Ambato; Ecuador, Ambato; <https://orcid.org/0000-0002-6965-9466>; oa.leon@uta.edu.ec

² Universidad de las Fuerzas Armadas; Ecuador, Latacunga; <https://orcid.org/0000-0001-7139-3188>; pmera@espe.edu.ec

³ Universidad Técnica de Ambato; Ecuador, Ambato; <https://orcid.org/0000-0002-8559-9627>; ce.curay@uta.edu.ec

⁴ Universidad Técnica de Ambato; Ecuador, Ambato; <https://orcid.org/0009-0009-8490-0965>; js.espinoza@uta.edu.ec

⁵ Guaytambo medio digital; Ecuador, Ambato; <https://orcid.org/0009-0003-4491-7275>; ruth.mora@guaytambo.com

¹ Autor Correspondencia



<https://doi.org/10.63618/omd/isy/v3/nE1/196>

Resumen: Lo que las empresas buscan es personas que posean las capacidades y experiencia para que puedan otorgar resultados positivos para la empresa, dando experiencia laboral y expansión en sus conocimientos para que puedan defenderse en cualquier lugar de trabajo aprovechando las habilidades, capacidades y cualidades de cada uno de los trabajadores. Pero no es lo mismo con estudiante que son profesionales recién egresados ya que ellos no cuentan con la experiencia necesaria, pero si existen diferentes empresas que comprenden y entienden esta grave situación es por esa razón que brindan apoyo a los jóvenes principiantes en el ambiente laboral. Tomando en cuenta que todo estudiante recién graduado sueña con tener un trabajo estable de alto cargo en una empresa sin darse cuenta que no cuenta con la experiencia establecida para realizar tan alto cargo, pero existen dos tipos de empresas la que busca una persona con experiencia en el cargo que piden y la otra empresa que trabajan con jóvenes aprovechando sus conocimientos y formándolo a conveniencia previa de la organización; donde el joven aparte de obtener e incrementar en conocimiento y experiencia también incrementará su confianza la cual le permitirá tener un mejor desenvolvimiento en sus actividades del día a día.

Palabras clave: empresas; desarrollo económico; graduados; experiencia; conocimiento.

Abstract: What companies are looking for is people who have the skills and experience so that they can provide positive results for the company, giving work experience and expansion in their knowledge so that they can defend themselves in any workplace taking advantage of the skills, aptitudes and attitudes of each one. from the workers. But it is not the same with students who are recently graduated professionals since they do not have the necessary experience, but if there are different companies that understand and understand this serious situation, it is for that reason that they provide support to young beginners in the work environment. Taking into account that every recently graduated student dreams of having a stable job in a high position in a company without realizing that they do not have the established experience to perform such a high position, but there are two types of companies that are looking for a person with experience in the position they are asking for and the other company that works with young people, taking advantage of their knowledge and training them at the prior convenience of the organization; where the young person, apart from obtaining and increasing in knowledge and experience, will also increase his confidence which will allow him to have a better performance in his day-to-day activities.

Keywords: companies; economic development; graduates; experience; knowledge.

1. Introducción

Las empresas públicas o privadas para realizar contrataciones se basan en el planteamiento de requisitos que permite evaluar el conocimiento académico y estado mental del trabajador con la finalidad de verificar que este apto para cumplir las actividades necesarias en la organización, la experiencia es el primer requisito que plantea la empresa, los trabajadores con mayor experiencia son aquellos que cuenta con una mayor posibilidad de adquirir el trabajo esto se da debido que en el pasado presentaron un buen servicio lo que permite que la empresa tome una decisión mucho más segura y confiable (London y Mane, 1997).

La eficacia de una empresa también se centra en adquirir trabajadores que posean una resistencia profesional es decir que permitan la resolución de problemas internos de la empresa, la perspicacia profesional que permite que el trabajador mediante sus conocimientos académicos adquiera contratos mayoritarios que le permitan obtener una superación profesional, y la identidad profesional donde observamos cómo actúa el trabajador dentro del ambiente laboral siempre basándose en sus valores sin depender en el cargo en el que se encuentre (Greenhaus, 1987).

En la actualidad miles de jóvenes que culminaron sus estudios superiores y obtuvieron un título universitario no pudieron adquirir un trabajo estable en las empresas públicas o privadas, según los datos del INEC en los últimos cinco años el país evidencio un crecimiento de vendedores ambulantes que en su mayoría son jóvenes que no adquirieron un trabajo estable dentro del ambiente laboral donde se prepararon académicamente, además el gobierno no presenta mucho interés para la resolución de este problema, la mayoría de jóvenes graduados optan por emprender en su propia empresa, en el país existe un mínimo porcentaje de empresas privadas que permiten que los jóvenes adquieran un trabajo estable ayudándolos a conseguir experiencia para postular a un cargo dentro del sector público, la mayoría de jóvenes sufren discriminación por diversas empresas al no poseer una experiencia mínima de cinco años (Fernández, 2002).

Las empresas en la actualidad buscan profesionales con experiencia lo que provoca un desplazamiento para los jóvenes emprendedores debido que no se encuentran dentro del plan de desarrollo profesional estipulado por empresa pública o privada, es por esa razón que se busca la resolución de este problema con la finalidad que los jóvenes adquieran una etapa de crecimiento y madurez dentro de la empresa que les permitan adquirir nuevas ofertas laborales basadas en sus conocimientos y aprendizajes (Fernández, 2002).

2. Materiales y Métodos

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, dado que no se manipularon deliberadamente las variables de estudio; en su lugar, se observaron y analizaron las condiciones laborales reales que enfrentan los recién graduados de las carreras agropecuarias. El tipo de investigación fue descriptivo, pues su propósito central consistió en caracterizar las necesidades profesionales, las competencias requeridas y las oportunidades laborales disponibles en el sector agropecuario, identificando patrones y tendencias relevantes para el proceso de inserción laboral.

En cuanto al nivel, se empleó un enfoque exploratorio–descriptivo, adecuado para estudios que analizan fenómenos poco documentados en un contexto específico, como es el caso del mercado laboral agropecuario y la transición profesional de jóvenes titulados. Este nivel permitió obtener información preliminar, así como detallar las particularidades del entorno laboral, los perfiles demandados y las brechas entre formación académica y expectativas del sector productivo.

Respecto a la modalidad, se utilizó un enfoque mixto, integrando técnicas cuantitativas y cualitativas. La fase cuantitativa incluyó la aplicación de encuestas estructuradas a una muestra de recién graduados, con el fin de recopilar datos sobre su experiencia laboral, requerimientos profesionales, tiempo de inserción y percepción de oportunidades en el mercado. La fase cualitativa se complementó con entrevistas semiestructuradas a empleadores del sector agropecuario y representantes institucionales, lo que permitió comprender en mayor profundidad las competencias valoradas, los desafíos del sector y las oportunidades de desarrollo laboral. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, y el análisis se realizó utilizando procedimientos estadísticos descriptivos y análisis de contenido para la información cualitativa.

3. Resultados

3.1. ¿Qué buscan las empresas en los trabajadores talento humano?

En primer lugar, estas empresas cuentan con personal altamente capacitado capaz de generar resultados favorables para la organización, cabe señalar que tales entidades se consideran de alto potencial, ya que orientan sus procesos de selección hacia candidatos que demuestren conocimientos sólidos, habilidades pertinentes y proyección de crecimiento profesional dentro de la institución, en términos generales, un individuo con talento se distingue por mantener una actitud positiva y perseverante, gestionar adecuadamente la ansiedad, superar la frustración, mostrar iniciativa para destacar y, especialmente, aplicar de manera efectiva los conocimientos adquiridos, un ejemplo representativo es la empresa Corning, reconocida por su trayectoria en Reynosa y por su continuo crecimiento, actualmente, la compañía opera cinco plantas en la ciudad, cuenta con más de 5.000 colaboradores y ofrece diversas oportunidades de desarrollo, promoviendo el fortalecimiento del talento tanto en jóvenes como en adultos (Lozano Correa 2007).

Las empresas suelen orientar la identificación de talento hacia individuos que demuestren una actitud positiva y un fuerte compromiso por desarrollarse profesionalmente, la experiencia, por su parte, se adquiere progresivamente conforme la persona se incorpora y evoluciona dentro de su entorno laboral, en este sentido, no es indispensable que un candidato posea una trayectoria extensa, especialmente cuando se trata de jóvenes recién egresados, quienes naturalmente aún no cuentan con un currículo amplio que les otorgue una ventaja competitiva inmediata en su búsqueda de empleo, sin embargo, la continua expansión de las empresas del sector manufacturero en Reynosa ha generado nuevas oportunidades laborales tanto para profesionales que inician su carrera como para aquellos con experiencia previa que buscan integrarse a organizaciones de mayor envergadura (Méndez, 2015; Caiza et al, 2023).

En consecuencia, las organizaciones procuran evaluar la calidad de la gestión del talento humano en todos sus niveles, ya se trate de empresas pequeñas, medianas o grandes, este proceso se centra en aspectos clave, como los procedimientos y normativas internas, así como en los mecanismos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de las experiencias y conocimientos del personal, además, se consideran las condiciones y estrategias de motivación, tanto laboral como personal, junto con los procesos destinados a potenciar habilidades, aptitudes y actitudes, del mismo modo, se valoran las acciones que garantizan entornos laborales saludables para los trabajadores, en este contexto, implementar una gestión del personal adecuada se convierte en un elemento fundamental para que cualquier organización, independientemente de su tamaño, logre consolidarse y mantenerse competitiva en el mercado (De León 2013; Artieda et al, 2023).

3.2. ¿Qué oportunidades buscan los recién graduados?

Las oportunidades que busca un recién graduado muchas de las veces aspiran a un alto cargo sin tener antecedente laboral que la mayoría de las empresas es un peso determinante para contratar a un operario. Es ahí donde se vuelve determinante porque existen dos tipos de empresas dentro del talento humano una que busca una persona con experiencia en el cargo y que ya viene con sus costumbres adquiridas en cambio la otra organización es todo lo contrario prefiere contratar a un joven nuevo dentro de la industria para poder formarle a conveniencia previa de la organización. Los mismos buscan también una estabilidad laboral que le permita tener confianza y afianzarse dentro de la organización, podemos también destacar que el ambiente laboral influye mucho en la permanencia del mismo. Dentro de la última década se comenzó a tomar mayor conciencia del factor humano como importancia conjunta al éxito de planes y programas establecidos por un grupo de profesionales que se encarga del talento humano, siempre teniendo en cuenta las metas organizacionales y personales que aspire una persona. La gestión que realiza el grupo de Talento Humano dentro del tradicionalismo siempre se ha visto como algo irrelevante o secundario. Hoy por hoy aún existen algunas organizaciones que siguen trabajando bajo ese concepto tradicional así lo afirma (Castillo Palacio F.2010; Alfaro Rojas & Soplapuco-Montalvo, 2025).

La principal preocupación de una organización es la limitación que existen en áreas responsables en la administración de una selecta plantilla con el fin de tener fiables profesionales dentro del grupo de operarios y por ende las relaciones conectivas y colectivas de trabajo sean las óptimas. Como tal la Gestión de Talento humano, tiene como objetivo ofrecer un valor añadido a las organizaciones privadas como públicas, que ayuden tanto con el cliente interno y externo, la misma permite generar un cambio en torno a la confianza, ejemplo, el mismo que ayude a comprometerse a dejar esquemas complicados especialmente en empresas gubernamentales, dentro de nuestro país el ente rector en la Gestión de TH es el MRL (Espín Oleas M. E. [et al] 2015). Según Ramón Egea CEO de la firma Jobandtalent, establece que el manejo de redes sociales e internet, como también el contar con empleados jóvenes que no presenten costumbres laborales adquiridas en otras organizaciones son variables que lo toman en cuenta así lo resume el Ejecutivo de la agencia Europa Press la cual determina las condiciones prioritarias que toda organización busca en los recién graduados para que apliquen a una vacante:

- Auto exigencia
- En comparación con los trabajadores con mayor trayectoria, los jóvenes presentan una mayor disposición para explorar oportunidades en un mercado laboral de alcance global.
- Poseen dominio de las herramientas digitales disponibles en Internet, así como de las plataformas y redes sociales.
- Demuestran motivación e interés por integrarse activamente en nuevos proyectos.
- Exhiben una actitud de humildad, lo que se refleja en su apertura para aprender y asumir orientaciones con disposición positiva.
- Presentan una elevada capacidad de adaptación frente a contextos laborales dinámicos y en constante transformación (Artieda et al, 2023; Solé-Moro, 2018).

La anormalidad de un mercado laboral se lo puede atribuir a 3 hipótesis. La primera es la relación que tiene las competencias aprendidas en universidades o politécnicas con la demanda que presenta los empleadores. Entre las muchas dificultades que presentan los jóvenes graduados que aspiran al entrar al mercado laboral la mayoría de las veces tiene que ver con la baja obtención de habilidades adquiridas a lo largo de los años universitarios estudiados. Según la encuesta presentada por Manpower Group denominada “Escasez de Talento 2015” menciona que el 54% de las empresas se les dificulta encontrar talento adecuado para que pueda cubrir las vacantes disponibles. En las cuales las organizaciones encuestadas mencionaron que la falta de experiencia o un perfil currículo ligado a la empresa no lo poseen ascienden a un 58% y esto vendría hacer el primer obstáculo al querer cubrir una vacante disponible. Según (Domínguez, 2017) manifiesta que dentro de los años de estudio a las universidades o politécnicas les hace falta enseñar competencias que sean aplicada a un mundo laboral real (Toscano, et al, 2023; Artieda et al, 2023)

4. Discusión

El análisis de las necesidades y oportunidades laborales de los recién graduados en el ámbito agropecuario revela una dinámica compleja influenciada por transformaciones tecnológicas, cambios en las cadenas productivas y exigencias crecientes en el manejo sostenible de los insumos, aunque la parte agropecuaria continúa siendo un eje estratégico para el crecimiento tanto de la economía como la seguridad alimentaria, persisten brechas importantes entre la formación profesional y las demandas actuales del mercado laboral (Guerrero Bermúdez, 2024; Solé-Moro, 2018).

Los resultados evidencian que los empleadores requieren perfiles con competencias técnicas avanzadas, especialmente en áreas como agricultura de precisión, manejo integrado de cultivos, biotecnología, gestión ambiental y análisis de datos aplicados a la producción, no obstante, muchos recién graduados presentan limitaciones en la aplicación práctica de estos conocimientos, lo que busca la posibilidad de mejorar los lazos de las instituciones educativas, centros de investigación y sectores productivos. Esto también implica la actualización curricular permanente y la incorporación de prácticas preprofesionales más extensas y orientadas a problemas reales del campo (Suarez-Ramírez & Román-Relica, 2025; Alfaro Rojas & Soplapuco-Montalvo, 2025).

Asimismo, se observa que las oportunidades laborales están estrechamente vinculadas con la capacidad de los jóvenes profesionales para adaptarse a contextos rurales, donde la demanda de servicios técnicos es mayor pero la disponibilidad de infraestructura, incentivos y acompañamiento empresarial es menor. En este sentido, políticas públicas enfocadas en programas de inserción laboral rural, fomento del emprendimiento agropecuario y apoyo financiero para proyectos innovadores podrían contribuir a mejorar la empleabilidad y reducir la migración de profesionales hacia sectores no relacionados con su formación (Franco-Intriago & Ángel Gerardo, 2023).

Finalmente, la discusión resalta la necesidad de promover una articulación efectiva entre actores públicos, privados y académicos para optimizar la transferencia de conocimientos y tecnologías. Esto permitiría no solo mejorar las competencias de los recién graduados, sino también impulsar la productividad, sostenibilidad y competitividad del sector agropecuario. En conjunto, estos elementos subrayan que las oportunidades laborales existen, pero su aprovechamiento depende de estrategias integrales que aborden simultáneamente la formación, la innovación y las condiciones socioeconómicas del entorno rural y agroindustrial (Bravo-Bravo, & Almeida-Blacio, 2024).

5. Conclusiones

Las organizaciones orientan la búsqueda de personal hacia individuos que demuestren un talento auténtico, caracterizado por la iniciativa para gestionar su propio desarrollo y no depender exclusivamente de los recursos proporcionados por la empresa, se valora especialmente que el trabajador sea capaz de identificar oportunidades, elaborar un plan de autodesarrollo y mantener una disposición permanente para aprender de diversas fuentes, transformando dicho aprendizaje en acciones concretas, esta capacidad de aprendizaje continuo constituye, en definitiva, su principal ventaja competitiva.

Se puede concluir que los de universidades prestigiosas encuentran trabajo más rápido que los de otras universidades o e politécnicas. También tiene los salarios más altos inicialmente lo cual es un referente buscado por la mayoría de los graduados. Muchas de las veces por no tener experiencia previa una de las variables a pagar es en relación con la calidad percibida de la institución de enseñanza.

Existen dos tipos de empresas la que busca o contrata empleados que tengan ya una experiencia laboral y que ayuda a crecer tanto a la persona contratada, como a la empresa en general. El otro tipo de empresa es la que dan prioridad a los profesionales recién egresados, siendo la empresa que apoyo tanto en su conocimiento como en su desarrollo personal y laboral.

Referencias Bibliográficas

- Alfaro Rojas, G. & Soplapuco-Montalvo, J. (2025). Tendencias sobre las redes de egresados: una revisión sistemática. *Revista Científica de la UCSA*, 12(1), 86-97. Epub 00 de abril de 2025. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2025.012.01.086>
- Artieda Rojas, J. R., López Villacis, I. C., Santana Mayorga, R. C., León Gordón, O. A., & Mera Guzmán, P. E. (2023). *Realidad del Ecuador: aspectos de la crisis política*,

- social y económica. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4(2), 706–715. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.643>
- Artieda Rojas, J. R., Guarnizo Ponce, W. J., Zúñiga Vásquez, . F. G., Gavilanes Reinoso, . M. C., & Viera Guerrero, J. del P. (2023). Estrategias administrativas en las empresas familiares: Sector calzado: Management Strategies in family-owned businesses: Footwear Sector. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4(2), 692–705. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.642>
- Bravo-Bravo, I. F., & Almeida-Blacio, J. H. (2024). Administración y teletrabajo en la nueva normalidad, retos y perspectivas estratégicas. Innova Science Journal, 2(3), 13-25. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v2/n3/40>
- Caiza Vega, M. del R., Ruiz Robalino, O. E., Viteri Caiza, C. M., & Ruiz Freire, R. J. (2023). Condiciones económicas y sociales de los gobiernos republicanos en el Ecuador desde 1977: Economic and social conditions of republican governments in Ecuador since 1977. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4(3), 1228–1238. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1145>
- Castillo, F. (2010). Importancia de la gestión del talento humano.: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-lagestion-del-talento-humano/>
- De León, R. (2013). Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu. Universidad Rafael Landívar :63.
- Domínguez, A., Silva, A., Castorena, A., Barrera, M., & Ramírez, D. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 116-134. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.293>
- Espín, M. (2015). Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html>
- Franco-Intriago, M. E., & Angel Gerardo, A. G. (2023). Liderazgo transformacional y su influencia en el rendimiento empresarial en un enfoque exploratorio. Innova Science Journal, 1(1), 13-25. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v1/n1/7>
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Greenhaus, J. (1987).). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Guerrero Bermúdez, Ángel E. (2024). Uso de blockchain en la trazabilidad y seguridad de la información en entornos corporativos. Innova Science Journal, 2(3), 1-12. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v2/n3/39>

- London, M; Mane, M. (1997). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Lozano Correa, LJ. 2007. E L Talento Humano Una (en línea). Revista Escuela de Administración de Negocios 60:147-164. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>.
- Méndez, J. 2015. La importancia del talento humano en la consecución de los objetivos organizacionales (en línea). Revista Escuela de Administración de Negocios :22.
- Solé-Moro, M., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. & Argila-Irurita, A. (2018). Los Egresados universitarios y la Inserción Laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. Revista CEA, vol. 4, núm. 8, 2018
- Suarez-Ramírez, A. A., & Román-Relica, L. G. (2025). Liderazgo gerencial en contextos de crisis sanitaria: un enfoque desde la gestión resiliente. Innova Science Journal, 3(3), 168-179. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v3/n3/75>
- Toscano Morales, C. C., López Villacis, I. C., Santana Mayorga, R. C., Ruiz Robalino , O. E., & Viera Guerrero, J. del P. (2023). Factores de desempleo en los graduados y su incidencia en la sociedad: Unemployment factors among graduates and incidence on society. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4(2), 716–722. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.644>

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.