



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,
Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

**PRINCIPALES RETOS DE LA INSERCIÓN EN
EL MERCADO LABORAL DE LOS GRADUADOS
DE LA CARRERA DE NUTRICIÓN DE LA
UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA DE
COSTA RICA, 2023-2024**

MAIN CHALLENGES OF LABOR MARKET INSERTION
FOR GRADUATES OF THE NUTRITION PROGRAM AT THE
HISPANOAMERICANA UNIVERSITY OF COSTA RICA, 2023-2024

Sonia Espinoza Delgado

Universidad Hispanoamericana, Costa Rica

Patricia Salazar Chinchilla

Universidad Hispanoamericana, Costa Rica

Aurelia Blanco Lobo

Universidad Hispanoamericana, Costa Rica

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20277

Principales Retos de la Inserción en el Mercado Laboral de los Graduados de la Carrera de Nutrición de la Universidad Hispanoamericana de Costa Rica, 2023-2024

Sonia Espinoza Delgado¹sespinoza@uh.ac.cr<https://orcid.org/0000-0001-9919-9926>Universidad Hispanoamericana
Costa Rica**Patricia Salazar Chinchilla**patricia.salazar0145@uhispano.ac.cr<https://orcid.org/0000-0002-2935-7471>Universidad Hispanoamericana
Costa Rica**Aurelia Blanco Lobo**aurelia.blanco0947@uhispano.ac.cr<https://orcid.org/0000-0001-8368-1611>Universidad Hispanoamericana
Costa Rica

RESUMEN

Introducción: Los graduados de la carrera de Nutrición de las distintas universidades de Costa Rica enfrentan actualmente un desafío significativo en términos de empleabilidad. El mercado laboral para nutricionistas en América Latina crece y se diversifica, pero enfrenta desempleo, bajos salarios y falta de reconocimiento, especialmente en el sector público. **Objetivo general:** Describir los retos de la inserción en el mercado laboral de los graduados de la Carrera de Nutrición de la Universidad Hispanoamérica 2023-2024. **Material y métodos:** Estudio de enfoque mixto, tipo descriptivo, transversal, participan 64 graduados de la carrera de Nutrición. Se aplica una encuesta en formato digital compuesta por 13 preguntas cerradas. **Resultados:** La mayoría de los participantes de la investigación son mujeres de 26 a 30 años, residentes del GAM, como principal obstáculo para su incorporación en el mercado laboral está la falta de experiencia laboral, limitaciones en movilidad y necesidad de capacitación técnica. Cerca del 40% permanece desempleado, además el tiempo promedio para conseguir empleo es de 3 a 7 meses, lo que respecta a la inserción se concentra en el área clínica. **Conclusión:** Con esta investigación se concluye que los graduados en Nutrición, en su mayoría son mujeres jóvenes residentes del GAM, enfrentan como principal reto para la inserción en el mercado laboral, falta de experiencia laboral, limitaciones en movilidad y necesidad de capacitación técnica. Cerca del 40% permanece desempleado, el tiempo promedio para conseguir empleo es de 3 a 7 meses. La inserción se concentra en el área clínica, mientras que algunos egresados deben ocupar puestos administrativos, lo que refleja una brecha entre formación y mercado laboral.

Palabras clave: graduado, mercado laboral, empleabilidad, trabajo, experiencia

¹ Autor principal

Correspondencia: sespinoza@uh.ac.cr

Main Challenges of Labor Market Insertion for Graduates of the Nutrition Program at the Hispanoamericana University of Costa Rica, 2023-2024

ABSTRACT

Introduction: Nutrition graduates from different universities in Costa Rica currently face a significant challenge in terms of employability. The labor market for nutritionists in Latin America is growing and diversifying, but faces unemployment, low wages, and lack of recognition, especially in the public sector. **General objective:** To describe the challenges of labor market insertion for graduates of the Nutrition program at the Universidad Hispanoamérica 2023-2024. **Materials and methods:** A descriptive, cross-sectional, mixed-method study was conducted with 64 Nutrition graduates. A digital survey consisting of 13 closed-ended questions was administered. **Results:** Most of the research participants are women between 26 and 30 years old, residents of the GAM (Mexico City). The main obstacles to their incorporation into the labor market are their lack of work experience, mobility limitations, and the need for technical training. Approximately 40% remain unemployed, and the average time to find employment is 3 to 7 months. Job placement is concentrated in the clinical area. **Conclusion:** This research concludes that nutrition graduates, mostly young women residents of the GAM (National Institute of Health), face the main challenges in entering the labor market: lack of work experience, mobility limitations, and the need for technical training. Approximately 40% remain unemployed, and the average time to find employment is 3 to 7 months. Job placement is concentrated in the clinical area, while some graduates must occupy administrative positions, reflecting a gap between training and the labor market.

Keywords: graduate, labor market, employability, work, experience

*Artículo recibido 02 setiembre 2025
Aceptado para publicación: 29 setiembre 2025*



INTRODUCCIÓN

En un mundo laboral cada vez más competitivo y cambiante, la transición de la vida académica al empleo formal representa un reto significativo para muchos jóvenes profesionales. Los graduados de la carrera de Nutrición de las distintas universidades de Costa Rica enfrentan actualmente un desafío significativo en términos de empleabilidad. Esta situación requiere atención, ya que la adecuada inserción laboral de estos profesionales no solo impacta su desarrollo profesional, sino también la salud pública y el bienestar de la población a nivel nacional.

De manera general, el mercado laboral latinoamericano ha avanzado en formalización y reducción de desigualdad, pero enfrenta desafíos persistentes como la alta informalidad, baja productividad y brechas de género. Las crisis recientes, como la pandemia, han puesto de manifiesto la vulnerabilidad estructural del empleo en la región y la necesidad de políticas públicas focalizadas para lograr un mercado laboral más inclusivo y resiliente (Martínez-Martínez et al., 2024).

El mercado laboral para nutricionistas en América Latina crece y se diversifica, pero enfrenta desempleo, bajos salarios y falta de reconocimiento, especialmente en el sector público. La regulación, la integración en equipos de salud y la innovación tecnológica son claves para mejorar las oportunidades laborales y el impacto profesional (Gabriel et al., 2019).

El desempleo y la dificultad para encontrar trabajo son problemas frecuentes, como se evidencia en Ecuador, donde casi el 39% de los nutricionistas están desempleados y muchos recurren al autoempleo o a actividades fuera del área. La falta de plazas en el sistema de salud pública y el escaso reconocimiento profesional limitan la inserción laboral, especialmente en nutrición comunitaria y salud pública. Además, la profesión está altamente feminizada y persisten brechas salariales y de reconocimiento (Román et al., 2023).

A nivel latinoamericano, las principales barreras para la inserción laboral incluyen la ausencia de políticas públicas que regulen la contratación de nutricionistas en hospitales, baja remuneración y poca integración en equipos multidisciplinarios (Carpio-Arias et al., 2023).

Un título universitario en nutrición, por sí solo, no siempre es suficiente para obtener empleo en el área deseada. La experiencia práctica y la participación en actividades extracurriculares o voluntariado pueden marcar la diferencia (Barber et al., 2022).



Aunque la experiencia laboral previa es altamente valorada en la búsqueda de empleo para nutricionistas en América Latina, Oliveira & Pineiro (2023) mencionan que ésta puede ser compensada por habilidades interpersonales, redes profesionales y formación continua. La participación en prácticas, pasantías y actividades extracurriculares es fundamental para mejorar las oportunidades laborales.

La Universidad Hispanoamericana de Costa Rica con alto prestigio nacional e internacional, ha graduado a miles de estudiantes capacitados en el área de la Nutrición. Sin embargo, al igual que otras universidades tanto públicas como privadas enfrentan barreras para insertarse eficazmente en el mercado laboral costarricense.

Por esta razón, este artículo busca analizar los principales retos que enfrentan los graduados de la Universidad Hispanoamericana al momento de insertarse en el mercado laboral, con el fin de generar recomendaciones útiles tanto para la academia como para los sectores empleadores.

METODOLOGÍA

Esta investigación se realiza con un enfoque mixto, descriptivo y transversal.

La población está compuesta por graduados de la Carrera de Nutrición, se obtiene una muestra de 64 graduados, que corresponde al 44.4% de la población total. Todos los participantes completaron el consentimiento informado.

Los datos fueron recolectados durante el periodo de abril a mayo 2025, mediante un formulario digital, elaborado en Google Forms, el cual es enviado por medio del correo electrónico o WhatsApp a los graduados de la carrera de Nutrición de la Universidad Hispanoamericana que forman parte de la base de datos de la universidad.

El instrumento cuenta con 13 preguntas cerradas, con una única opción y de opción múltiple. El formulario se divide en tres apartados: consentimiento informado, datos sociodemográficos, principales retos de la inserción en el mercado laboral y áreas de desempeño laboral.

Se ajusta el instrumento para que, a partir de la respuesta brindada por el participante, se activen las preguntas que correspondan según sea su respuesta. Concluida la etapa de recolección de datos, se realiza un proceso de depuración y posterior el análisis de datos descriptivos utilizando el programa Microsoft Excel.



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1 Caracterización del perfil sociodemográfico de los graduados de la Universidad Hispanoamericana (N=64).

Característica sociodemográfica	Abs	Porcentaje (%)
Sexo		
Femenino	58	91
Masculino	6	9
Rango de edad		
20 a 25 años	11	17
26 a 30 años	30	47
31 a 35 años	13	20
36 a 40 años	8	12
41 a 45 años	1	2
46 a 50 años	1	2
Lugar de residencia		
Alajuela	6	9
Cartago	8	12
Guanacaste	1	2
Heredia	20	31
Limón	1	2
Puntarenas	4	6
San José	24	38

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Como se observa en la tabla 1 la mayoría de los graduados que conforman la investigación son mujeres de 26 a 30 años, residentes de San José, donde el 100% son licenciados en la carrera de nutrición.

En un estudio realizado por Marín et al. (2021) titulado “Empleabilidad de los egresados del programa de Nutrición y Dietética de una Institución Universitaria” se obtuvo que el 98 % de los graduados son mujeres, con un rango de edad predominante de los participantes entre los 20 a 25 años, datos que concuerdan con los resultados reflejados en la tabla 1. Por otra parte, los resultados obtenidos concuerdan con los datos del Informe sobre la inserción laboral del grado en nutrición humana y dietética 2019 -2020, llevado a cabo por la Universidad de Católica de Valencia, San Vicente Mártir en España, donde se indica que la mayor participación en su estudio es del sexo femenino con edades que oscilan entre los 26 a 30 años coincidiendo con los resultados de la presente investigación



El estudio realizado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE, s. f.), que refiere que el sexo predominante en el gremio de profesionales en Nutrición en Costa Rica es del sexo femenino y residentes del GAM.

Tabla 2 Principales retos de la inserción en el mercado laboral de los graduados de la Universidad Hispanoamericana (N=64).

Principales retos	Abs	Porcentaje (%)
Mayor reto para ingresar al mercado laboral		
Falta de experiencia	51	80
Manejo de un segundo idioma	4	6
Poca formación académica	1	2
Poca formación complementaria (cursos técnicos)	8	13
Principal exigencia por parte de los empleadores		
Ofrecen poca flexibilidad de horarios	2	9
Ofrecen solo posiciones temporales	22	34
Solicitan certificaciones de temas en tendencia	11	17
Solicitan facilidad de traslado (vivir cerca, contar con medio de transporte propio)	23	36
Solicitan manejo avanzado del idioma inglés e inclusive un tercer idioma	1	2
Solicitan manejo de herramienta de ofimáticas	1	2
Necesidad de capacitación para aumentar la eficiencia en búsqueda de empleo		
Si	61	95
No	3	5
Recurso de capacitación dispuesto a utilizar en primera instancia		
Pago de cursos en línea a través de plataformas e-learning	41	64
Pago de cursos presenciales (modalidad clase magistral)	6	9
Uso de recursos gratuitos sin certificación formal	17	27
Consideración de que la capacitación es un factor que acelera la búsqueda de empleo		
De acuerdo	17	27
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	30
Totalmente de acuerdo	28	44

Fuente: Elaboración propia, 2025.



En la tabla 2 se observa que los mayores retos para ingresar al mercado laboral indicados por los graduados son la falta de experiencia, solicitud de facilidad de traslado como vivir cerca del lugar de trabajo o contar con un medio de transporte propio como vehículo o motocicleta. Adicionalmente en la población en estudio la mayoría indica que si es necesario la capacitación para aumentar la eficiencia en la búsqueda de empleo y que es un factor que acelera la búsqueda de empleo.

Según Y. Martínez y V. Peña (2023) los profesionales de las ciencias de la salud enfrentan diversos obstáculos al incorporarse al mercado laboral, principalmente la falta de experiencia y los bajos salarios, los cuales varían significativamente entre el sector público y el privado. La ausencia de experiencia reduce las posibilidades de empleo para quienes recién se gradúan, mientras que la diferencia en la remuneración impulsa a muchos a preferir el sector privado, lo que puede generar una menor disponibilidad de recursos humanos en el sistema público de salud, coincidiendo con los resultados que indicaron los graduados de la Carrera de Nutrición de la Universidad Hispanoamericana.

Por otra parte, en un estudio realizado por Manpower Group (2020), se obtuvo que como principales causas para la incorporación laboral de los jóvenes se encuentra la falta de experiencia representado por el 58% de los participantes, seguido de falta de un segundo idioma 17% y Falta de conocimientos técnicos (certificaciones softwares etc.) un 15% datos que concuerdan con los resultados obtenidos, Esta situación evidencia que una de las mayores barreras para la incorporación al mercado laboral es precisamente la carencia de competencias técnicas y especializadas, lo que genera una brecha entre lo que demandan las empresas y las capacidades que poseen los recién graduados.

Hernández & Fernández, (2024) señala que parte de los principales desafíos que enfrentan los jóvenes al intentar ingresar al mercado laboral es la falta de experiencia laboral, lo que limita sus oportunidades de empleo. Además, la capacidad de hablar un segundo idioma y la realización de cursos complementarios, son factores que pueden influir positivamente en la empleabilidad de los jóvenes tienen similitud con los hallazgos anteriores.

Según este estudio las empresas prefieren candidatos con experiencia previa para evitar los costos y el tiempo asociados con la formación y adaptación de nuevos empleados.

En cuanto a la principal exigencia por parte de los empleadores, predomina en el estudio la facilidad de traslado (vivir cerca, contar con medio de transporte propio) dato que concuerda con diversos estudios;



tal como lo señalan ManpowerGroup (2020) y Mora (2021) la cercanía al lugar de trabajo y las condiciones de movilidad representan un reto importante para la inserción laboral juvenil.

Como se logra observar en la tabla 2, el 95% de los participantes indican que la necesidad de capacitación es un gran reto para obtener, según ManpowerGroup (2020), la falta de habilidades específicas y la limitada preparación juvenil representa una barrera importante la inserción laboral.

Esta perspectiva concuerda con estudios de la CEPAL (Huepe, 2024), que destacan que los programas de capacitación técnica y de habilidades para la vida aumentan significativamente las probabilidades de inserción laboral.

Por lo que invertir en programas de capacitación constituyen una herramienta importante para reducir las diferencias entre las competencias adquiridas durante la educación formal y las requeridas por el mercado laboral, potenciando la empleabilidad y aumentando la efectividad en la búsqueda de empleo. Gran parte de los participantes del presente estudio refieren que la capacitación es un factor que acelera la búsqueda de empleo. Como lo indica Jiménez (2022) la capacitación resulta esencial, ya que fortalece la empleabilidad al reducir la brecha entre las competencias individuales y las demandas del mercado, favoreciendo así la inserción, permanencia y desarrollo profesional.

La capacitación en línea, a través de plataformas e-learning, se ha convertido en una herramienta esencial para mejorar la empleabilidad. Su flexibilidad permite a las personas actualizar y certificar competencias de forma accesible, adaptándose a las demandas cambiantes del mercado laboral. Diversos estudios evidencian que la formación digital incrementa la retención del conocimiento, ofrece un mayor retorno de inversión que la capacitación presencial y eleva las posibilidades de inserción laboral (UCR, 2024).

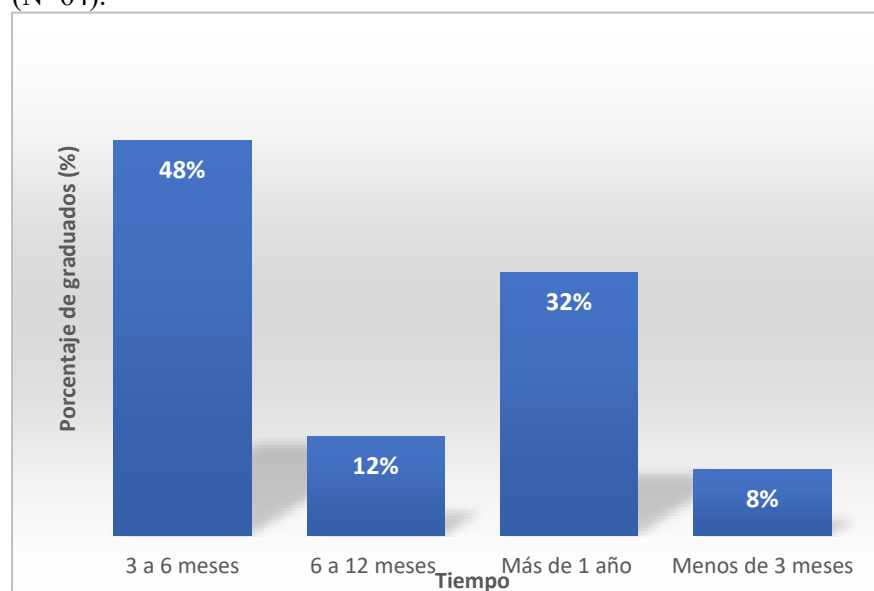
Con respecto a la situación laboral de los graduados de la carrera de nutrición de la Universidad Hispanoamericana, se observa que el 61% de ellos se encuentran trabajando en la actualidad, mientras que un 39% se encuentra desempleado.

Como se indica en el resultado anterior, el 61% de los graduados de la Carrera de Nutrición se encuentra con trabajo, mientras que el 39% está desempleado, datos que concuerdan con la encuesta realizada por el Colegio de Profesionales en Nutrición, 2020 donde se obtuvo que el 73.6% se encuentra laborando y el 26.4% de los profesionales se encuentran sin empleo.



La información anterior coincide con datos del Consejo Nacional de Rectores, el cual refiere que el 85.3% de profesionales en Nutrición se encuentran laborando, mientras que un 15% se encuentra desempleado (CONARE, s. f.)

Figura 2 Tiempo que ha estado desempleado de los graduados de la Universidad Hispanoamericana (N=64).



Fuente: Elaboración propia, 2025

En la figura 2 se observa que el 48% de los graduados indica tener entre 3 a 6 meses sin empleo, seguido del 32% que refiere tener más de un año desempleado, esta información concuerda con los datos de ManpowerGroup (2020) que indica que los egresados universitarios suelen tardar entre 3 y 6 meses en conseguir su primer empleo formal.

La información anterior coincide con datos del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) - Radiográfica laboral 2022, el cual refiere que el tiempo promedio para que el graduado de Nutrición pueda conseguir empleo es aproximadamente de 7 meses.

Según Phillips (2023), el tiempo estimado para que un profesional de las Ciencias Sociales acceda a su primer empleo es de aproximadamente 9 meses, datos similares a los hallados en la presente investigación.

Tabla 3 Áreas de desempeño de los graduados de la Universidad Hispanoamericana (N=64).

Rubro	Abs	Porcentaje (%)
El trabajo se relaciona con nutrición		
No	8	21
Si	31	79
Área de nutrición donde se desempeña		
Clínica (consulta privada, área de salud (EBAIS, hospital, clínica)	21	68
Deportiva	2	6
Educación	2	6
Industria	2	6
Salud pública	3	10
Servicio de alimentos	1	3
Tiempo que tiene laborando en el mismo lugar		
1 a 3 años	7	23
Más de 3 años	5	16
Menos de 3 años	19	61

Fuente: Elaboración propia, 2025.

La tabla 3 muestra que la mayoría de los graduados empleados se desempeñan en el área clínicas tales como consulta privada, área de salud, EBAIS, hospital y clínicas públicas, y tienen menos de 3 años de laborar en el mismo lugar. Con respecto a los graduados que no se desempeñan en el área de nutrición la mayoría indican desempeñarse en el área administrativa en puesto como servicio al cliente, asistente administrativo.

Según Marín (2020) en su estudio de Empleabilidad de los egresados del programa de Nutrición y Dietética de una Institución Universitaria el 95 % de los encuestados que están laboralmente activos lo hacen como nutricionistas dietistas, las instituciones donde laboran son Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) 34 % y clínicas 22 % datos similares a los presentados por los graduados de la UH.



CONCLUSIONES

Este estudio muestra una mayor participación de mujeres jóvenes y residentes de zonas urbanas, especialmente en San José. Esto refuerza la consistencia de los datos y permite tener una mejor comprensión de los graduados de nutrición para poder plantear estrategias que favorezcan su inserción efectiva en el mercado laboral.

Se concluye que la falta de experiencia laboral continúa siendo el principal obstáculo para los graduados en Nutrición al momento de incorporarse al mercado laboral, como ha sido documentada en diversos estudios nacionales e internacionales sobre jóvenes profesionales en el área de salud.

La capacitación y el desarrollo de habilidades técnicas específicas son percibidos como factores clave para mejorar la empleabilidad, ya que permiten acortar la brecha entre la formación académica y las competencias que actualmente demanda el mercado. Así como también, las condiciones de movilidad y localización geográfica representan una exigencia importante por parte de los empleadores, lo cual pone en desventaja a aquellos profesionales que no cuentan con vehículo propio o que residen lejos de los centros de trabajo. Este factor logístico, aunque poco discutido en algunos estudios, emerge como una limitación concreta que afecta la inserción laboral efectiva.

Como se pudo evidenciar, una parte significativa de los graduados de la carrera de Nutrición enfrenta dificultades para insertarse en el mercado laboral, ya que casi el 40% se encuentra desempleado. Aunque estas cifras varían respecto a otros estudios nacionales, reflejan que el acceso al empleo en esta profesión no es inmediato ni uniforme.

El tiempo promedio que tardan los egresados en conseguir su primer empleo ronda entre los 3 y 7 meses, lo cual coincide con investigaciones previas tanto a nivel nacional como internacional. Sin embargo, un porcentaje importante supera el año sin encontrar trabajo, lo que apoya la importancia de esta investigación para mejorar los mecanismos de ayuda a la inserción laboral temprana.

La mayoría de los profesionales que logran emplearse lo hacen en áreas clínicas, principalmente en consulta privada, EBAIS, hospitales y clínicas públicas. En contraste, quienes no logran insertarse en el campo de la nutrición terminan ocupando puestos en áreas administrativas, lo cual plantea interrogantes sobre la alineación entre la formación académica y las oportunidades laborales reales.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barber, C., Blair, M., McCaffrey, T., & Palermo, C. (2022). Employability and employment outcomes of nutrition science graduates: A qualitative exploration. *Nutrition & dietetics: the journal of the Dietitians Association of Australia*. <https://doi.org/10.1111/1747-0080.12777>
- Carpio-Arias, T. V., Crovetto-Mattassi, M., Durán-Agüero, S., Parra-Soto, S., Landaeta-Díaz, L., Cerezo de Ríos, S., Bejarano-Roncancio, J. J., Córdón-Arrivillaga, K., Vitullo, M., Perichart-Perera, O., Averos, N. V., Anahí Rodríguez, S., Morales, G. M., Meza-Miranda, E. R., Nava-González, E. J., Miranda-Durán, M., Mauricio-Alza, S., Ortiz-Fiorito, A., Núñez-Martínez, B., & Ivankovich-Guillén, S. (2023). Barriers and Opportunities for Clinical Nutritionists in 13 Latin American Countries: A Qualitative Study. *Journal of Primary Care & Community Health*, 14, 21501319231204580. <https://doi.org/10.1177/21501319231204580>
- CONARE. (s. f.). *Radiografía Laboral Nutrición* [Gubernamental]. Radiografía CONARE. Recuperado 27 de agosto de 2025, de <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iv-2022/infografias/ciencias-de-la-salud/>
- Gabriel, C. G., Oliveira, J. T. C. de, Silva, B. L., Fagundes, A. A., Silva, T. C., & Soar, C. (2019). Nutritionist's job market: 80 years of history. *Revista de Nutrição*, 32, e180162. <https://doi.org/10.1590/1678-9865201932e180162>
- Hernández Flores, E., & Fernández Najera, M. F. F. (2024). Experiencia Laboral y su Influencia en el Primer Empleo de Jóvenes Egresados de Instituciones de Educación Superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 3827-3841. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13862
- Huepe, M. (2024). *Estudio prospectivo del empleo juvenil en América Latina: La educación y la formación para el trabajo como eje clave*.
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Revista ABRA*, 42(65), 24-43. <https://doi.org/10.15359/abra.42-65.2>
- Manpower. (2020). *Escasez de oportunidades Laborales para los Jóvenes*. https://www.manpowergroup.com.ar/wps/wcm/connect/manpowergroup/54369b94-55c0-417d-875f-682e1d5f32bd/Latam_-



_Escasez_de_Oportunidades_Laborales.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-54369b94-55c0-417d-875f-682e1d5f32bd-nlGIvcS

- Marin, F., Berdugo, B., Molina, S., & Rincon, E. (2021). Empleabilidad de los egresados del programa de Nutrición y Dietética de una Institución Universitaria. *Revista de Nutrición Clínica y Metabolismo*, 4(1), 5-12. <https://doi.org/10.35454/rncm.v4n1.164>
- Martínez Patiño, Y. A., & Peña Calderón, V. (2023). *Retos de la inserción laboral en egresados de programas de ciencias de la salud en Latinoamérica: Una revisión sistemática del año 2017 al 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12495/11688>
- Martínez-Martínez, O. A., Reyes-Martínez, J., Mideros Mora, A. I., Sánchez Pilco, A. C., & Rodríguez Salme, C. L. (2024). Labor markets during COVID-19: Gaps and challenges in Latin America. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1372404>
- Mora Rodriguez, J. J. (2021). Spatial social effects on the decision to participate in the youth labor market in a developing country. *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*, 51, 63-82.
- Oliveira, H., & Pinheiro, M. N. (2023). PROFESSIONAL PROFILE OF NUTRITIONISTS IN THE FOOD INDUSTRY. *International Journal of Health Science*. <https://doi.org/10.22533/at.ed.1593662329085>
- Phillips, N. (2023, agosto 9). *Carreras en Ciencias Sociales son preferidas por las mujeres y tienen 92% de empleabilidad con un promedio de nueve meses • Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/carreras-en-ciencias-sociales-son-preferidas-por-las-mujeres-y-tienen-92-de-empleabilidad-con-un-promedio-de-nueve-meses/>
- Román, A. C., Villar, M. A., Belmont-Guerron, P., & Ocampo, M. B. (2023). Undervalued professionals: Placement of nutritionist in the Ecuadorian health system. *BMC Health Services Research*, 23(1), 407. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09340-8>
- UCR. (2024). *La transformación digital del trabajo exige desarrollar habilidades digitales y competencias cognitivas*. Web UCR.



<https://www.ucr.ac.cr/noticias/2024/9/26/la-transformacion-digital-del-trabajo-exige-desarrollar-habilidades-digitales-y-competencias-cognitivas.html>

