



La continuidad educativa de la población egresada de la oferta parauniversitaria en la educación superior universitaria y su inserción en el mercado laboral.

Informe final



Investigadora

Yendry Gomez Acuña



ISBN

378
G633c

Gómez Acuña, Yendry

La continuidad educativa de la población egresada de la oferta parauniversitaria en la educación superior universitaria y su inserción en el mercado laboral / Dirección de Planificación Institucional, Departamento de Estudios e Investigación Educativa -- 1. ed. -- San José, Costa Rica. Ministerio de Educación Pública, 2023.
Documento en formato digital. (103 p.; 21 cm.; 897 Kb)

ISBN: 978-9977-60-501-2

1. ENSEÑANZA SUPERIOR. 2. EDUCACIÓN. 3. MERCADO DE TRABAJO. I. TÍTULO.



Presentación

La educación parauniversitaria forma parte de la oferta que ofrece el sistema educativo costarricense desde la implementación de la Ley N.º 6541, del 19 de noviembre de 1980, Reformada por Ley N.º 7015 del 22 de noviembre de 1985 y el Reglamento a la Ley que Regula las Instituciones de Enseñanza Superior Parauniversitaria N.º 38639-ME, cuyo objetivo principal es ofrecer carreras completas, de dos o tres años de duración, a personas egresadas de la educación diversificada.

No obstante, una vez concluida la carrera parauniversitaria no se tenía un panorama claro, y actualizado sobre el futuro de las personas egresadas ya sea en el ámbito laboral, o bien en el educativo, con la continuidad de estudios a nivel universitario.

Por lo anterior, es que el Consejo Superior de Educación, como ente rector de la oferta parauniversitaria solicita al Departamento de Estudios e Investigación Educativa este estudio con el fin de conocer la realidad de las personas egresadas y qué tipo de factores inciden a la hora de tomar decisiones con respecto a su futuro académico y/o laboral.

Natalie Pickering Méndez
Jefa, Departamento de Estudios e
Investigación Educativa

María Fernanda Durán López
Directora Dirección de Planificación
Institucional



Tabla de Contenidos

ISBN.....	2
Presentación.....	3
Tabla de Contenidos	4
Siglas y acrónimos	7
Índice de Figuras	8
Índice de Tablas	10
Capítulo I. Introducción	13
1.1 Ubicación del tema y cómo surge	13
1.2 Antecedentes del tema	13
1.3 Justificación y viabilidad de la investigación	17
Capítulo II. Problema o situación por intervenir	19
2.1 Planteamiento del problema.....	19
2.2 Objetivos de la investigación	19
2.2.1 Objetivo General:.....	19
2.2.2 Objetivos Específicos:.....	19
2.3 Alcances y delimitación	20
Capítulo III. Marco de referencia.....	22
3.1 Sobre la educación parauniversitaria en Costa Rica.....	22



3.2	Inserción Laboral	31
3.3	Factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en el ingreso en el mercado laboral de las personas egresadas de CE parauniversitarios	33
3.3.1	Factores Académicos.....	34
3.3.2	Factores Psicosociales.....	36
3.3.3	Factores Económicos.....	38
Capítulo IV. Metodología.....		40
4.1	Enfoque y alcance metodológico	40
4.2	Fuentes de información	40
4.3	Población y muestra	41
4.4	Técnicas de recolección de información.....	44
4.5	Procedimiento de análisis de la información.....	45
4.6	Definición conceptual, operacional e instrumental de las variables a investigar..	46
Capítulo V. Análisis de la información.....		50
5.1	Aspectos generales centros parauniversitarios.....	50
5.1.1	Perfil sociodemográfico de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria	51
5.1.2	Descripción de la situación laboral.....	56
5.1.3	Descripción de factores académicos.....	64
5.1.4	Descripción de los factores psicosociales.....	71
5.1.5	Descripción de los factores económicos.....	76



5.2 Percepción de las personas directoras de centros parauniversitarios sobre la inserción laboral y los factores académicos, psicosociales y económicos que influyen en el futuro de una persona egresada de esta oferta.	81
5.2.1 Perfil de las personas directoras.....	81
5.2.2 Factores académicos que influyen en al futuro académico y laboral según las personas directoras de CP.	85
5.2.3 Factores psicosociales que influyen en al futuro académico y laboral según las personas directoras de CP.	87
5.2.4 Factores económicos que influyen en al futuro académico y laboral según las personas directoras de CP.	89
Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones	90
6.1 Conclusiones	90
6.2 Recomendaciones.....	98
Referencias.....	101



Siglas y acrónimos

CINDE	Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo
CINE	La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
CONAPE	Comisión Nacional de Préstamos para la Educación
CSE	Consejo Superior de Educación
DEIE	Departamento de Estudios e Investigación Educativa
DITRIAC	Diseño de Triangulación Concurrente
DPI	Dirección de Planificación Institucional
ECE	Encuesta Continua del Empleo
GAM	Gran Área Metropolitana
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censo
MEP	Ministerio de Educación Pública
OIT	Oficina Internacional de Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPES	Oficina de Planificación de Educación Superior
RAE	Real Academia Española
SINAES	Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior
UCR	Universidad de Costa Rica
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
CPU	Centro Parauniversitario
EP	Educación Parauniversitaria
P. E	Personas egresadas que estudian y no trabajan
PT	Personas egresadas que trabajan y no estudian
PET	Personas egresadas que estudian y trabajan
PNN	Personas egresadas que no estudian ni trabajan



Índice de Figuras

Figura 1. <i>Áreas de formación según la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE), 2011.....</i>	36
Figura 2. <i>Cantidad de personas graduados de la oferta parauniversitaria durante el periodo 2019 -2022, según el CSE.....</i>	41
Figura 3. <i>Perfil de las personas egresadas según condición actual. 2023 N=168.....</i>	52
Figura 4. <i>Cantidad de personas graduadas de la oferta parauniversitaria en el periodo 2019 -2022, según encuesta. N= 168.....</i>	53
Figura 5. <i>Redimiento académico durante la formación parauniversitaria, según perssonas egresadas.2023.....</i>	65
Figura 6. <i>Razones para continuar estudios a nivel universitarios, según los perfiles de las personas que estudian.2023.....</i>	70
Figura 7. <i>Razones para no continuar estudios a nivel universitarios, según los perfiles de las personas que no lo hicieron.2023.....</i>	71
Figura 8. <i>Rol de la persona egresada como jefe o jefa de hoga.2023.....</i>	79



Figura 9. *Dificultades y ventajas que puede enfrentar una persona egresada para universitaria al insertarse al mercado laboral, según personas directoras de centros para universitarios, 2023*84

Figura 10. *Lista de habilidades que debe tener una persona egresada para la inserción laboral y la continuidad de estudios a nivel universitario, según personas directoras, 2023*86

Figura 11. *Dificultades y ventajas que puede enfrentar una persona egresada para universitaria a para la continuidad de estudios, según personas directoras de centros para universitarios, 2023*87



Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Centros parauniversitarios público y privados activos y las carreras ofrecidas, según el CSE. 2022</i>	26
Tabla 2. <i>Centros parauniversitarios y carreras que cuentan con la acreditación de SINAES</i>	31
Tabla 3. <i>Centros parauniversitarios activos seleccionados para realizar la entrevista con la persona directora,2023</i>	44
Tabla 4. <i>Definición conceptual, operacional e instrumental de variables.</i>	46
Tabla 5. <i>Lista de centros parauniversitarios y cantidad de egresados participantes de la encuesta realizada. 2023. N=168</i>	51
Tabla 6. <i>Persil sociodemografico de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria durante el periodo 2019-2022</i>	55
Tabla 7. <i>Áreas de formación de la primera y segunda carrera parauniversitaria,según la Clasificación Internacional Normalizada (CINE)</i>	56
Tabla 8. <i>Descripción general de la situacion laboral de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria , 2019-2022</i>	58



Tabla 9. <i>Dificultades encontradas a la hora de buscar trabajo, según perfiles que presentaron.2023.....</i>	59
Tabla 10. <i>Elementos que promovió el CP para favorecer a las personas egresadas con la búsqueda de empleo. 2023.....</i>	61
Tabla 11. <i>Relación entre el área laboral y la formación parauniversitaria,según la Clasificación Internacional Normalizada (CINE) en las personas egresadas que trabajan.2023.....</i>	63
Tabla 12 <i>Elementos que infuyeron o no en la elección de la carrera universitaria según perfiles PE y PET. 2023</i>	67
Tabla 13. <i>Relación entre el área universitaria y la formación parauniversitaria,según la Clasificación Internacional Normalizada (CINE) en las personas egresadas que estudian.2023</i>	69
Tabla 14. <i>Cumplimiento de la expectativa sobre el trabajo o la carrera universitaria, según las personas egresadas de los perfiles PE, PT y PET.2023.....</i>	72
Tabla 15. <i>Visualización sobre el futuro academico y laboral de los perfiles PE, PT y PET.2023.....</i>	73
Tabla 16. <i>Lista de habilidades requeridas tanto para el desempeño académico como para el desempeño laboral, según egresados de la oferta parauniversitaria. 2023.....</i>	75



Tabla 17. <i>Influencia del género en la elección de una carrera profesional y la inserción al mercado laboral, según egresados. 2023.....</i>	76
Tabla 18. <i>Factores económicos de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria durante el periodo 2019-2022.</i>	78
Tabla 19. <i>Nivel educativo de la persona jefe o jefa de hogar, según las personas egresadas de la oferta parauniversitaria 2019-2022.....</i>	81



Capítulo I. Introducción

1.1 Ubicación del tema y cómo surge

La investigación que aquí se comenta constituye un insumo importante para conocer la continuidad educativa de la población egresada de la oferta parauniversitaria, tanto pública como privada, a fin de conocer si logra continuar o no sus estudios en la educación universitaria y/o insertarse en el mercado laboral.

Como parte del sistema educativo y la diversidad de la oferta que ofrece Costa Rica se encuentra la Educación Parauniversitaria, oficializada en la Ley N.º 6541, del 19 de noviembre de 1980, Reformada por Ley N.º 7015 del 22 de noviembre de 1985 y el Reglamento a la Ley que Regula las Instituciones de Enseñanza Superior Parauniversitaria N.º 38639-MEP.

La oferta parauniversitaria, ofrece carreras de corta duración, de dos a tres años donde la persona se especializa en un área determinada, obtiene un título de diplomado o técnico que le permite continuar sus estudios superiores o comenzar su actividad laboral.

En este sentido, el Consejo Superior de Educación (CSE) del Ministerio de Educación Pública mediante oficio CSE-SG-0866-2022, solicita al Departamento de Estudios e Investigación Educativa (DEIE), realizar un estudio sobre la continuidad educativa de la población egresada de la oferta parauniversitaria tanto pública como privada, a fin de conocer si logra continuar o no sus estudios en la educación universitaria y/o insertarse en el mercado laboral. La realización de este estudio cuenta con el aval de la Dirección de Planificación Institucional (DPI) del Ministerio de Educación Pública según oficio DVM-PICR-DPI-0690-2022.

1.2 Antecedentes del tema



Con respecto a estudios realizados en el tema de la educación parauniversitaria no se encontraron antecedentes a nivel internacional. Los estudios realizados corresponden al contexto costarricense.

El primero corresponde a Chen (2006), es un estudio referente al Convenio de Articulación y Cooperación de la Educación Superior Estatal de Costa Rica entre las cuatro universidades estatales y los colegios parauniversitarios, firmado en 1997. Este convenio permite a las personas estudiantes de los colegios parauniversitarios ingresar a las universidades con su título de diplomado para continuar estudios a nivel de bachillerato y licenciatura y; en algunos casos, no realizar el examen de admisión como por ejemplo la Universidad de Costa Rica (UCR).

El estudio concluye que la articulación se da favorablemente si la persona estudiante continúa su bachillerato en la misma universidad, o si los planes de estudio se articulan en la modalidad establecida en la Resolución 6484-98. Sin embargo, se presentan algunas complicaciones con lo estipulado en los artículos 8 y 10 del Convenio de Articulación con los aspectos de tipo procedimental y reglamentarios, por lo que la autora insta a las universidades a mostrar mayor apertura para articular carreras con las instituciones parauniversitarias, con acciones que permitan ampliar la cobertura de la educación superior, colaboración y cooperación, maximizando los recursos institucionales de los Centros Educativos (CE) parauniversitarios, como infraestructura, laboratorio, personal, entre otros.

Otro estudio que realizó el Colegio Universitario de Cartago (2008) se orientó en conocer la situación del mercado de empleo y características del ejercicio de las personas graduadas de este centro de estudio, se describen características propias de una población específica en



aspectos demográficos haciendo referencia a la mayoría según sexo (mujeres), al estado civil (solteros) y lugar de residencia (San José y Cartago). También, se describen factores académicos como el grado de satisfacción con la carrera cursada donde la mayoría estaban satisfechos y finalmente factores laborales en el que la gran mayoría se encontraba trabajando según su formación. Como recomendación se destaca orientar la actualización del diseño curricular de los CE parauniversitarios de forma tal que se garantice la pertinencia y aplicabilidad con la situación laboral. (p.83).

Por otra parte, en un estudio de Esquivel (2011), quien pertenece al Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) realizó un estudio estadístico donde se describen las características de la educación parauniversitaria costarricense en aspectos como: cobertura, regiones, sectores y carreras.

Para la cobertura en países centroamericanos de la educación parauniversitaria los datos indican que se ubican en un rango entre el 18% y el 27% siendo Costa Rica el de mayor cobertura para personas de edades entre los 18 y 24 años. Además, según la región se indica que el 84,7% estudiaba en la región Central, el 10,4% en el Pacífico y el 4,9% en el Norte- Atlántico.

En cuanto al sector se presentan dos datos: uno hace referencia a la cantidad de carreras y el otro a la matrícula, indicando que el sector privado ofrecía 308 carreras con una matrícula de 8000 personas, mientras, que el sector público tenía 32 carreras una matrícula de 6000 estudiantes.

Concerniente a las carreras, se destaca que en esos años las áreas de formación se orientaban en agropecuaria, derecho, humanidades, industria, arte, arquitectura, diseño, salud, turismo, tecnología, administración y comercio (pp. 35-47).



Por su parte, un estudio realizado en el 2012 por la Secretaría General del CSE sobre la Incidencia del título de Diplomado en la motivación y continuidad hacia estudios universitarios en áreas afines al Diplomado y su relación con el logro de mayores oportunidades laborales de los graduados del año 2010, así como el aporte de los convenios institucionales y la pertinencia de la oferta educativa respecto a las necesidades del mercado en la Educación Parauniversitaria de Costa Rica. Los datos indicaron que: las instituciones parauniversitarias desean aceptar el desafío que imponen los mercados en la actualidad, dejando claro que los diversos sectores requieren de recurso flexible que responda a las exigencias de especialización. Además, refleja la necesidad de revisar y valorar el perfil de las carreras que se imparten a fin de asegurar no solo el desarrollo de competencias profesionales, sino también el desarrollo de habilidades blandas para que el graduado sea capaz de adaptarse a diferentes contextos. Así mismo, se destaca que los convenios específicos favorecen la continuidad de estudios hacia un bachillerato en la misma área de conocimiento, optimizando los recursos. (pp. 108-109).

De igual modo, indica:

la necesidad de que el CSE como ente rector lleve a lo interno un análisis para determinar las carreras que no son competitivas con el propósito de que las instituciones parauniversitarias actualicen los programas de estudio y que de esta manera la educación parauniversitaria contribuya a disminuir los índices de desempleo de este país y mejorando las condiciones socioeconómicas de muchas familias. (CSE, 2012, pp.113)



Finalmente, el Quinto Informe del Estado de la Educación (2014), señala que en los últimos años la oferta parauniversitaria ha presentado una disminución en la cantidad de personas que la eligen, puesto que en el año 2010 el CONESUP autorizó a las universidades privadas a otorgar el grado de diplomado, asimismo, en 2011 se transformaron la mayoría de los Colegios Universitarios Públicos en la Universidad Técnica Nacional por lo que se recalca la prioridad de generar información para evaluar los efectos que estas transformaciones han tenido en la oferta parauniversitaria.

Igualmente, indica necesario realizar un estudio que permita valorar la calidad de la formación que se brinda, permitiendo a estas instituciones tener mayores parámetros para determinar deficiencias y mejorar la oferta educativa y al ente regulador tener insumos para establecer lineamientos de mejora continua en el sistema. (pp.20-23)

1.3 Justificación y viabilidad de la investigación

La Secretaría General como parte del CSE y como ente regulador que supervisa la oferta educativa parauniversitaria, requería conocer si las personas egresadas logran o no continuar con estudios superiores en una universidad o bien si logran o no insertarse en el mercado laboral, por lo que fue importante obtener un panorama más amplio sobre aspectos o factores que permiten o imposibilitan continuar el proceso educativo y las opciones de inserción laboral.

Este estudio, es un insumo que brinda información al CSE para supervisar si las instituciones parauniversitarias “ajustan la oferta académica a las características del país y de la región en donde se encuentran, para ofrecer carreras parauniversitarias que respondan a los requerimientos de desarrollo integral de la región, así como con las demandas del mercado”. (MEP, 2020)



Para lograr alcanzar las metas fue necesario conocer la realidad que presenta la oferta parauniversitaria de acuerdo con lo mencionado anteriormente. Este estudio duró aproximadamente ocho meses, donde se requirió de recurso humano como los informantes y la investigadora. No se requirió de recursos financieros a gran escala, más que el pago de viáticos para el trabajo de campo, por lo que la realización de este estudio fue viable. Con toda la información recopilada se describe cómo se da el proceso de continuidad detallando qué incide para lograrlo y de esta manera colaborar con información para la toma de decisiones oportuna que mejore la oferta parauniversitaria.



Capítulo II. Problema o situación por intervenir

2.1 Planteamiento del problema

Actualmente no existe un panorama actualizado y claro sobre la continuidad de estudios de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria o bien de la oportunidad para comenzar e insertarse en el ámbito laboral.

De seguir con este escenario, era factible que los centros parauniversitarios desconocieran los factores que inciden en que una persona estudiante decida o no continuar sus estudios universitarios y no facilitar el proceso de articulación con un centro de educación superior y por último que el ente CSE como ente rector, no tuviese información actualizada para la toma de decisiones de la oferta parauniversitaria.

En virtud de ello, fue importante conocer ¿Cuáles son los factores académicos, psicosociales y económicos que favorecen la inserción en el mercado y/o la continuidad de estudios universitarios de la población estudiantil egresada de la oferta parauniversitaria?

2.2 Objetivos de la investigación

2.2.1 *Objetivo General:*

1. Determinar los factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en el ingreso en el mercado laboral y /o en la continuidad de estudios en la educación superior universitaria, de las personas egresadas de CE parauniversitarios.

2.2.2 *Objetivos Específicos:*



1. Identificar los factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en el ingreso en el mercado laboral de las personas egresadas de CE parauniversitarios.
2. Identificar los factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en la continuidad de estudios en la educación superior universitaria, de las personas egresadas de CE parauniversitarios.
3. Identificar los factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en que las personas egresadas de CE parauniversitarios no continúen sus estudios ni logren insertarse al mercado laboral.

2.3 Alcances y delimitación

En cuanto a los alcances es importante detallar que este estudio abordó los aspectos relacionados propiamente con la continuidad de estudios superiores, los factores favorables o desfavorables que se presentan en el proceso y las oportunidades para insertarse con éxito al mercado laboral.

Es importante mencionar que este estudio no profundizó en temas de promoción académica, ni se consultaron informantes relacionados al mercado laboral, o empleadores, sino propiamente la experiencia y percepción de la personas egresadas y directoras de centros parauniversitarios, por lo que es recomendable que un futuro estudio indague también la percepción de los empleadores.



En acatamiento a la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales es que se consideró trabajar con las personas egresadas que deseaban participar, esta ley tiene como objetivo:

Garantizar a cualquier persona, independientemente de su nacionalidad, residencia o domicilio, el respeto a sus derechos fundamentales, concretamente, su derecho a la autodeterminación informativa en relación con su vida o actividad privada y demás derechos de la personalidad, así como la defensa de su libertad e igualdad con respecto al tratamiento automatizado o manual de los datos correspondientes a su persona o bienes. (Ley N° 8968, 2011, Artículo1)



Capítulo III. Marco de referencia

3.1 Sobre la educación parauniversitaria en Costa Rica

La educación parauniversitaria en nuestro país surge en la década de los años setenta, a partir de la necesidad de ofrecer una alternativa a las personas estudiantes egresadas de secundaria y ofrecer carreras cortas no universitarias de dos o tres años e incorporar personal calificado al mercado de trabajo sin necesidad de ingresar a la universidad, según consta en la página cinco del Acta N° 40-75 del 06 de mayo de 1975 del CSE.

En el seno del CSE se crea una Comisión Especial que realiza un estudio para brindar recomendaciones en este sentido y favorecer la toma de decisiones. Durante este proceso la Oficina de Planificación de Educación Superior (OPES) envía una carta el 15 de enero de 1976 al CSE para hacer referencia a carreras cortas indicando lo siguiente: “las carreras cortas están dirigidas a formar personal capacitado en labores de ejecución a nivel medio de la escala ocupacional en una determinada especialización”. Agrega también que estas carreras tienen como propósito asistir a profesionales, desempeñando labores de asistencia, control y supervisión de aquellas ideas formuladas por profesionales. (Consejo Superior de Educación, 1977).

Es en el año 1980 que se crea la Ley N.º 6541, del 19 de noviembre de 1980, Reformada por Ley N.º 7015 del 22 de noviembre de 1985 y el Reglamento a la Ley que Regula las Instituciones de Enseñanza Superior Parauniversitaria N.º 38639-MEP.

En el artículo 2 de la ley define la educación parauniversitaria como:



Las instituciones de educación superior parauniversitaria reconocidas así por el Consejo Superior de Educación y cuyo objetivo principal sea ofrecer carreras completas, de dos o tres años de duración, a personas egresadas de la educación diversificada. El nivel de las carreras de educación superior parauniversitaria es intermedio, entre la educación diversificada y la educación superior universitaria. (Ley N° 6541, 1980)

Una vez definida la educación parauniversitaria la misma ley indica el ente rector de ejecutarla y el artículo 4 menciona que:

El Consejo Superior de Educación es el encargado de crear, supervisar y suprimir las carreras de educación parauniversitaria públicas o privadas, así como de los planes de estudio, programas y perfiles de salida de los graduados, de acuerdo con los reglamentos que dicte, todo conforme al Plan Nacional de Desarrollo. (Ley N° 6541, 1980)

En este sentido, la instancia encargada de dar seguimiento y supervisión a los centros de educación parauniversitaria es la Secretaría General del Consejo.

El artículo 3 describe los fines de la educación parauniversitaria, a saber:

- a) Ofrecer programas de formación, capacitación o perfeccionamiento a los miembros de la comunidad.
- b) Promover y participar, para el bien de la comunidad, en labores de acción social y de investigación de los problemas de esta.



- c) Contribuir en la labor de conservar, enriquecer y transmitir la cultura nacional.
- d) Ofrecer servicios descentralizados a las universidades oficiales del país, mediante convenios firmados con ellas.
- e) Propiciar el avance del país hacia la constitución de una sociedad cada vez más justa, libre, próspera y democrática.
- f) Ofrecer al educando oportunidades de nivelación académica que le permitan cursar carreras de la educación parauniversitaria sobre bases más sólidas. (Ley N° 6541, 1980)

El artículo 5 agrega que a los centros de educación parauniversitaria se les permite:

- a) Reconocer hasta un máximo del 40% de los cursos de una carrera formal de la educación superior o las subáreas de las especialidades técnicas del nivel medio del Ministerio de Educación Pública, a aquellos estudiantes que provengan de otras instituciones, siempre que guarden una similitud de al menos el 60% a nivel de objetivos y contenidos. Para tales efectos, cada institución definirá los procedimientos internos dentro del Reglamento del Régimen Académico, el cual deberá contar con la aprobación del Consejo Superior de Educación, según lo establecido en este reglamento.
- b) Suscribir convenios de articulación con el Ministerio de Educación Pública y con instituciones de Educación Superior Universitaria Públicas y Privadas que permitan continuar con el proceso formativo del diplomado en las ofertas



académicas que imparten las universidades para garantizar la continuidad de estudio en grados académicos superiores.

c) Suscribir convenios para fines docentes, con las instituciones de educación superior universitaria.

d) Suscribir convenios de cooperación e intercambio de servicios y tecnología con instituciones públicas o privadas, tanto nacionales como extranjeras. (Ley N° 6541, 1980)

Por consiguiente, algunas universidades cuentan con un instituto parauniversitario, permitiendo que la articulación y los convenios favorezca la opción de elegir una oferta parauniversitaria y continuar su formación académica en la educación superior.

Sobre el tema de la titulación, el artículo 9 menciona que:

Al cumplir, satisfactoriamente, con los requisitos de graduación, el alumno adquirirá un título de diplomado, con indicación de la especialidad, a nivel superior parauniversitario. Ese título le dará derecho al ejercicio de la actividad, para la cual se ha capacitado.

Los datos recopilados del repositorio con el que cuenta el CSE sobre personas tituladas de la oferta parauniversitaria durante el periodo 2020-2022 indican que, en el año 2020 la cantidad de egresados fue de 1197 personas, 1308 en el 2021, reflejando un leve aumento de titulados y finalmente en el 2022 el dato indica 1014 personas, disminuyendo la cantidad un poco por debajo del año 2020.



Actualmente, existen 27 centros de educación parauniversitaria activos según datos aportados por el CSE. Las instituciones públicas son el Colegio Universitario de Cartago (CUC) y el Colegio Universitario de Limón (Cunlimón) y 25 centros parauniversitarios privados, los cuales se presentan en la siguiente tabla, con las respectivas carreras que ofrecen:

Tabla 1. Centros parauniversitarios públicos y privados activos y las carreras ofrecidas, por carrera ofertada, según colegio universitario, 2022

Institución	Carreras
Centro Iberoamericano de Desarrollo Profesional (CIDEP)	Gestión de la Información y Analítica de Negocios
	Administración de la Pequeña y Mediana Empresa
	Investigación Criminal
Colegio Universitario Boston	Contabilidad
	Administración de Negocios
	Secretariado Ejecutivo en español
	Diseño y Decoración de Interiores
	Secretariado Ejecutivo Bilingüe
	Mercadeo y Servicio al Cliente
	Gestión del Recurso Humano
Mercadeo	
Centro de Formación de Tecnologías de Información (CENFOTEC)	Desarrollo de Software
	Desarrollo Web
Colegio Universitario Católico de Costa Rica	Psicología del Deporte y Actividad Física
	Salud Ocupacional
Colegio Universitario Creativo	Animación Digital
	Fotografía Digital
	Producción Audiovisual Digital
	Diseño de Modas
	Diseño Interior
	Diseño Gráfico
	Desarrollo y Programación de Video Juegos
	Desarrollo y Diseño de Video Juegos



Colegio Universitario de Cartago (CUC)	Dirección de Empresas
	Profesional Criminológica
	Mecánica Dental
	Secretariado Administrativo Bilingüe
	Empresas y Actividades Turísticas
	Electrónica
	Dirección y Administración de Empresas
	Programación de Sistemas
	Secretariado Ejecutivo
	Investigación Criminal y Seguridad Organizacional con énfasis en Seguridad Organizacional
	Investigación Criminal
	Turismo
	Investigación Profesional Criminológica con énfasis en Investigación Criminal
	Tecnologías de la Información
	Investigación Profesional Criminológica con énfasis en Seguridad Organizacional
Empresas y Actividades Turísticas con énfasis en Administración Agencias de Viaje y Medios Transporte	
Empresas y Actividades Turísticas con énfasis en Administración Empresas Hospedaje	
Colegio Universitario de Limón (CUNLIMON)	Dirección de Empresas
	Contabilidad y Finanzas
	Salud y Seguridad Laboral
	Computación Empresarial
	Operaciones Logísticas Portuarias
	Inglés como Segunda Lengua
	Gestión Logística
	Gestión de Salud Ocupacional
Agronegocios	
Colegio Universitario IPARAMEDICA	Telemática
	Emergencias Médicas Prehospitalarias
	Disección y Tanatopraxia
	Electromedicina
	Citología Médica
	Tecnortopedia y Trauma
	Urgencias, Emergencias Médicas y Desastres
	Tecnocardiología y Hemodinamia
	Administración en Seguros, Riesgos y Cauciones
	Gerontología, Envejecimiento Saludable y Activo
	Histología Médica



	Gastroenterología
	Laboratorio de Microbiología Química Clínica
Escuela Técnica Agrícola e Industrial (ETAI)	Ciencias Agropecuarias
	Administración de Empresas
	Servicios y Actividades Ecoturísticas
	Servicios y Actividades Ecoturísticas con énfasis en Ecoturismo
	Contabilidad y Finanzas
	Asistencia Veterinaria
	Biotechnología
	Turismo Sostenible
	Dirección de Empresas
	Tecnologías Agroindustriales
	Manejo Forestal
Instituto de Educación Superior Parauniversitaria San Juan Bautista de la Salle	Administración de Empresas
Instituto de Ciencias de la Salud (INCISA)	Asistente de Laboratorio Químico Clínico
	Emergencias Médicas y Rescate
Instituto de Servicios Educativos S.A. (ISESA)	Desarrollo de Software
	Tecnologías de la Información
	Contabilidad
Instituto Invenio de Tecnologías Emergentes	Desarrollo de Software
	Diseño y Fabricación de Sistemas Mecatrónicos
	Tecnologías de Información y Comunicación
	Gestión de Procesos Empresariales
	Tecnologías de Diseño y Fabricación de Sistemas Mecatrónicos
	Operación y Mantenimiento en Sistemas de Energías Renovables
Instituto Parauniversitario American Business Academy (ABA)	Secretariado Ejecutivo en Español
	Contabilidad
	Secretariado en español
	Administración de Empresas
Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO)	Asistente de Laboratorio
Instituto Parauniversitario Plerus	Criminalística
	Imagenología Médica
	Laboratorio Clínico
Instituto Parauniversitario Politécnico Internacional	Gastronomía y Artes Culinarias



Instituto Profesional Ávila	Se encuentra activa, pero no presenta carreras aprobadas
Parauniversitario del Istmo S. A.	Contabilidad
	Administración de Empresas
	Logística, Compras y Almacenamiento
Instituto Superior de Educación Técnica (ISET)	Contabilidad
	Administración de Empresas
Colegio Universitario Panamericano	Administración de Negocios
	Administración del Recurso Humano
	Contaduría
	Sistemas de Computación
Colegio Universitario Tecnosalud	Asistencia Veterinaria
	Asistente en Laboratorio Químico Clínico
	Electrocardiografía y Prácticas Cardiológicas
	Ortopedia
Instituto Latinoamericano de Economía Digital (ILAED)	Oftalmología
	Salud y Seguridad Ocupacional
Instituto CARIAY	Redes y Telecomunicaciones
Instituto Parauniversitario Internacional (INPAI)	Contaduría
Colegio Universitario Instituto CEA	Electromovilidad
Academia Nacional de Bomberos- Instituto parauniversitario del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica	Gestión Operativa de Bomberos

Nota. Elaboración propia a partir de documentación del CSE. (2023)

En cuanto a las actualizaciones de las carreras el Reglamento a la Ley que Regula las Instituciones de Enseñanza Superior Parauniversitaria N° 38639-MEP en su Artículo 41 legaliza que:

Las carreras de diplomado deberán ser actualizadas por lo menos cada 5 años.

Las instituciones parauniversitarias se encuentran en la obligación de presentar para aprobación del Consejo Superior de Educación, tales actualizaciones y



modificaciones, conforme a lo señalado en el artículo 40 de este reglamento. Caso contrario, el Consejo Superior de Educación hará la prevención correspondiente para que en un plazo no mayor de seis meses se proceda correctamente con la actualización o modificación de esta. (MEP, 2020).

Por otra parte, la Ley N° 8256, del 2 de mayo de 2002, en su artículo 1 autoriza a las instituciones parauniversitarias públicas y privadas, para que se adhieran al (SINAES) con el objetivo de obtener la acreditación oficial de las instituciones, las carreras o los programas.

El Sistema Nacional de Acreditación para la Educación Superior (SINAES), señala el concepto acreditación de (Young, Chambers & Kells, 1983), que la define como un proceso por el cual una institución educativa evalúa periódicamente sus actividades educacionales y busca un juicio independiente, a través de pares académicos, sobre el logro de objetivos educativos y criterios de calidad establecidos por la institución acreditadora.

Para optar por la acreditación el centro parauniversitario debe someter la carrera a un proceso de evaluación que comprende las fases de: autoevaluación, evaluación externa y mejoramiento continuo; una vez concluido el proceso se formaliza el compromiso con los principios de calidad del SINAES.

El modelo de acreditación cuenta con criterios de calidad que genera beneficios a los actores involucrados de la oferta educativa parauniversitaria, sean estas personas estudiantes, empleadoras y para la misma institución. Como ejemplo, está la actualización del plan de estudios, dotación de personal académico competente, incorporación de tecnologías en el proceso de formación, acceso a un centro de información y recursos adecuado entre otros.



En la tabla 2 se muestran los tres centros parauniversitarios y nueve carreras que cuentan con la acreditación del SINAES actualizada al 23 de febrero del 2023, entre ellos dos públicos y un privado.

Tabla 2. Centros parauniversitarios y carreras que cuentan con la acreditación de SINAES, por carrera y tipo de institución, según nombre de la institución.

Nombre de la institución	Nombre de la carrera/Nombre del programa de posgrado	Tipo de Institución
Colegio Universitario Limón	Diplomado en Gestión Logística	Pública
	Diplomado en Electrónica	
Colegio Universitario de Cartago	Diplomado en Dirección y Administración de Empresas	Pública
	Diplomado en Ciencias Agropecuarias	
Escuela Técnica Agrícola e Industrial	Diplomado en Turismo Sostenible	Privada
	Diplomado en Contabilidad y Finanzas	
	Diplomado en Administración de Empresas	

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023)

3.2 Inserción Laboral

La inserción laboral representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa. (González, 2020, pág.4)

Entonces, la capacitación y nivel educativo que puedan tener las personas que se insertan en el ámbito laboral podrían influir en mayores y mejores oportunidades de acceder a un trabajo,



donde puedan poner en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos en un área de formación específica, en un sector empresarial que permita su continuidad y crecimiento laboral.

Es muy importante definir el perfil del puesto, donde consten las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea para la cual se requiere, todo esto dependerá de las metas que buscan alcanzar las empresas.

La situación del mercado laboral de Costa Rica, y de la economía en general, ya mostraba signos de deterioro antes de la pandemia, pero el impacto de esa coyuntura hizo aún más profundo el problema; por lo que, Segura (2022) realiza un estudio del mercado laboral costarricense, según los últimos datos de la Encuesta Continua del Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). El estudio reveló que en términos laborales se presentó una leve mejoría en el II trimestre del 2022 respecto al año anterior; empero aún falta un largo camino para la recuperación ya que sigue siendo significativa la cantidad de personas que buscan una oportunidad, mismas que durante la pandemia se especializaron a nivel profesional y ahora son candidatos para insertarse en el mercado laboral según su área de especialización.

Por su parte en el 2021 el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE) de la Universidad de Costa Rica (UCR) y la Comisión Nacional de Préstamos para Educación (CONAPE) presentaron los resultados de una investigación de tres años, sobre las realidades de oferta y demanda laboral en el país y sus proyecciones a futuro.

Segundo, en cuanto a la oferta laboral los profesionales en educación, informática, medicina y veterinaria tienen los mejores indicadores laborales. Tercero, en relación con la demanda laboral, la mayoría de los puestos vacantes en ocupaciones profesionales y técnicas



están en educación y tecnologías. Y finalmente, la estructura ocupacional se está moviendo hacia los sectores de ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas. (UCR, 2021).

Según la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) (2023), actualmente las carreras técnicas gozan de gran prestigio en el mercado y cuentan con muchas oportunidades de empleos de calidad entre los que destacan

- Electromecánica y Electrónica Industrial
- Operador de Centro de Contacto Bilingüe o Trilingüe
- Contabilidad y Finanzas
- Inspectores de Calidad
- Mecánica de Precisión y Mantenimiento Industrial
- Desarrollo de Software / Web
- Redes y Telemática
- Transformación de Plásticos y Moldeo
- Metrología
- Diseño Publicitario / Gráfico y Animación Digital

Las carreras mencionadas son aquellas que los centros parauniversitarios podrían ofrecer entre otras más. Esto por cuanto se basa en un estudio realizado por CINDE que se enfoca en la atracción de inversión extranjera para empresas orientadas al mercado externo.

3.3 Factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en el ingreso en el mercado laboral de las personas egresadas de CE parauniversitarios



La decisión de una persona que se egresa de la oferta parauniversitaria de comenzar su etapa laboral o bien continuar con estudios en un centro universitario podría depender de muchos factores, entendiéndose como factor, según la Real Academia Española (RAE), un elemento o causa que actúan junto con otros. Es decir, un factor es un elemento que influye, interviene o determina para que una cosa sea de un modo concreto.

3.3.1 Factores Académicos

Los factores académicos hacen referencia a indicadores institucionales e intelectuales, el rendimiento académico con los que el estudiantado cuenta para avanzar durante su trayectoria académica. Mediante la integración de estos factores académicos, el individuo comprende, interioriza y proyecta el desempeño que debe tener para lograr obtener el título y culminar con éxito su proceso académico. (Canchales, 2019)

Dentro del conjunto de factores académicos se pueden mencionar:

- 1) Componentes institucionales: Tienen que ver con lo que ofrece una institución como los horarios de cursos, acceso al campo virtual, a la biblioteca, satisfacción con el programa de estudios que se ofrece. Canchales (2011) refiere que “son indicadores que de una u otra manera van a influir en la trayectoria académica del estudiante y por lo tanto del resultado académico final.
- 2) Rendimiento académico: En ocasiones se le denomina aptitud escolar, desempeño académico o rendimiento escolar, pero, generalmente, las diferencias de concepto solo se explican por cuestiones semánticas ya que se utilizan como

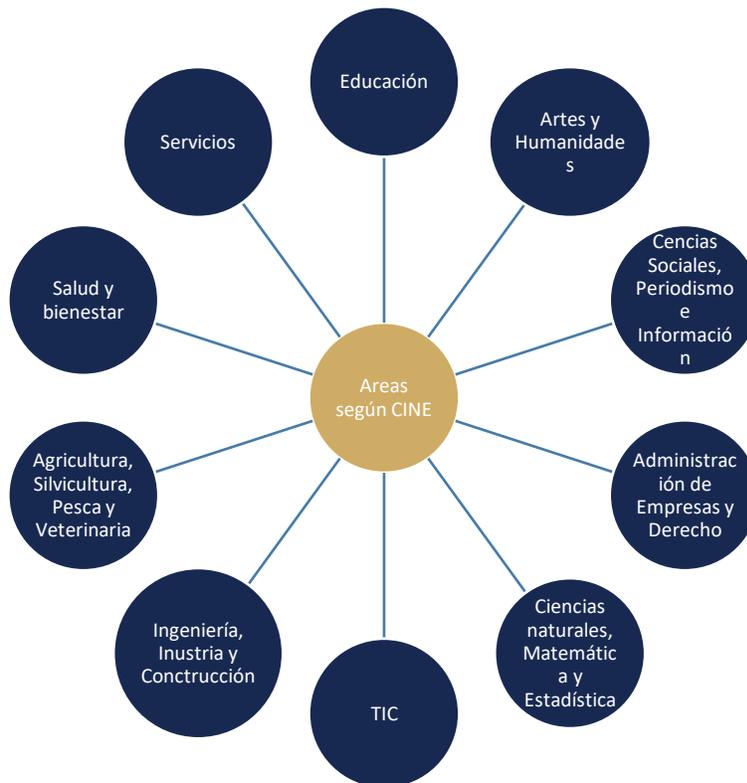


sinónimos (Navarro, 2023). Convencionalmente se ha determinado que rendimiento académico se debe usar en poblaciones universitarias y rendimiento escolar en poblaciones de educación básica regular y alternativa. Según Caballero, Abello y Palacio (2007), citado por Lamas (2015) el rendimiento académico implica: el cumplimiento de las metas, logros y objetivos establecidos en el programa o asignatura que cursa un estudiante, expresado a través de calificaciones, que son resultado de una evaluación que implica la superación o no de determinadas pruebas, materias o cursos.

- 3) Orientación profesional: La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) es un marco de referencia para recopilar, compilar y analizar estadísticas comparables a nivel internacional en el ámbito de la educación. Es una clasificación de referencia que permite ordenar los programas educativos y sus respectivas certificaciones por niveles de educación y campos de educación. Según la Clasificación Internacional Normalizada existen diez áreas generalizadas (UNESCO, 2011) como se muestra en la siguiente figura.



Figura 1. Áreas de formación según la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE), 2011



Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023)

3.3.2 Factores Psicosociales

Los factores psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en el ambiente del ser humano y que están directamente relacionados con su desarrollo. También, los determinados por estructuras sociales, económicas y culturales. Fonseca y Álvarez, (2020) incluso, mencionan que los individuos a la hora de elegir una profesión o trabajo se dejan llevar por los estereotipos ocupacionales, visiones generalizadas de una población sobre algunas



carreras de su entorno social, pero fundamentada en la personalidad, conlleva un análisis individual, esto, permite al sujeto reflejar la actividad que le genera interés y posteriormente desarrollar capacidades que le permita mejorarlas. (p.5)

De acuerdo con el análisis investigativo, se tendrán en cuenta desde un enfoque teórico los siguientes factores psicosociales:

- a) Vocación: Sepúlveda Palma et al. (2017) mencionan que la vocación se concibe como una predisposición, tendencia o inclinación hacia una tarea o actividad, heredada desde el nacimiento, que se encuentra en el interior del individuo y que se objetiviza en una actividad profesional u ocupacional.
- b) Autopercepción vocacional: Sepúlveda et al. (2017) definen la autopercepción vocacional como la percepción que del mundo vocacional hace el estudiante, a través de su auto concepto y su proyección como estructuración cognitiva. Por ende, se hace referencia a las creencias y expectativas que los individuos tienen sobre el estudio o el trabajo y si estos creen contar con las habilidades y capacidades que perciben como necesarias para realizar de forma exitosa las tareas laborales o continuar con su proceso de formación profesional.
- c) Estereotipos de Género: Son estereotipos de género socialmente vigentes sobre lo que se considera propio para una mujer o para un hombre. Para Santamaría (2012), la valoración social concedida al género femenino repercute en la formación de la identidad, en las expectativas socio profesionales de los individuos y en el acceso a determinados estudios, por el contrario, la valoración social concebida al género masculino se plantea como el género dominante en cuanto a lo físico, intelectual y económico. (pp.26-28)



- d) Influencia familiar: La familia influye en gran medida lo que seremos en el futuro y gracias a la asesoría e influencia de los familiares es que se tiende a considerar su opinión en la toma de decisiones, dicho esto, Sepúlveda Palma et al. (2017) llegan a la siguiente conclusión:

Las actitudes de los que están cercanos influyen en los logros alcanzados, con mayor hincapié en padres y hermanos, ya que los mismos están relacionados directamente con la imagen que tienen los sujetos sobre lo que se espera de él, además se ha de tener en cuenta que es dentro de la familia donde se encuentra la figura más valorada por los niños. (p.6)

- e) Esteretipos profesionales: En el caso de la elección de carrera existen estereotipos con respecto a ciertas carreras a los que se deben enfrentar los estudiantes. Algunos de estos estereotipos o mitos son la existencia de ciertas carreras femeninas o masculinas, carreras que generan más estatus profesional, carreras mal remuneradas o, por el contrario, más lucrativas. (Sepúlveda Palma et al., 2017)

3.3.3 Factores Económicos

Según Gutierrez (2018),

Los factores económicos: se manifiestan en los ingresos económicos y si ello, cubre las necesidades básicas de los integrantes de una familia. Está compuesto por aquellas variables que participan del bienestar económico de los individuos.



Los factores económicos son aquellas variantes que intervienen en la tranquilidad económica de todo ser humano. (pag.25)

Este factor engloba todas las actividades realizadas por el ser humano con la finalidad de sostener su propia vida y la de sus familiares, ya sean desarrolladas fuera o dentro del núcleo familiar.

Se incluyen en este factor los aspectos como la situación laboral de la persona, si tiene empleo, si se encuentra desempleado, si su condición es interina o propietaria, si tiene jornada completa o media jornada. Así mismo, la condición socioeconómica donde se considera el nivel educativo, la vivienda, el uso y acceso a internet, el acceso a los servicios de salud, trabajo y protección social. (INEC, 2022).



Capítulo IV. Metodología

4.1 Enfoque y alcance metodológico

El presente estudio se desarrolló desde un enfoque mixto de investigación, donde se buscó dar, tanto una descripción del objeto de estudio (enfoque cuantitativo), como una comprensión de este (enfoque cualitativo). Lo que puede contribuir a anular los posibles sesgos de la investigación en el fenómeno de estudio a partir de la selección de informantes relevantes, utilizando un método de recopilación como la encuesta en línea que considere las características variadas de los informantes y la descripción cualitativa de otro grupo de informantes y el proceso de validación de instrumentos y resultados. Hernández, 2018)

El propósito y diseño responde a la triangulación concurrente (DITRIAC), según Hernández (2018) en este diseño “se recolectan y analizan datos cuantitativos y cualitativos sobre el problema de investigación a fin de confirmar o corroborar resultados y efectuar validación cruzada entre datos cuantitativos y cualitativos de manera simultánea”. (p.570).

La información cuantitativa se analizó por medio de cuestionarios semi estructurados y la información cualitativa se recopiló por medio de entrevistas.

4.2 Fuentes de información

Las fuentes de información principales de este estudio son las personas estudiantes egresadas de la oferta parauniversitaria que dieron su consentimiento para participar y ser contactadas por el investigador. Además, de las personas directoras de centros de educación parauniversitaria.

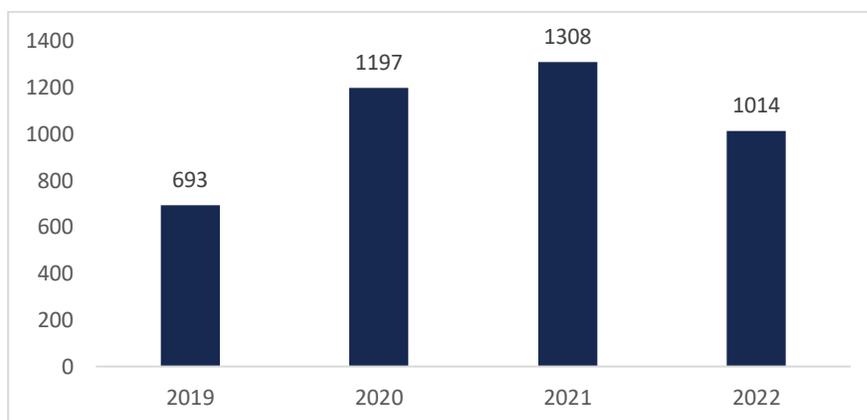


4.3 Población y muestra

De acuerdo con información del Consejo Superior de Educación actualizada a febrero del 2022 existen un total de 27 instituciones parauniversitarias activas: dos públicas y veinticinco privadas.

Para seleccionar la muestra de personas egresadas se procedió a realizar un censo, este se realizó con la ayuda de los centros parauniversitarios; a partir de la base de datos que tienen los centros parauniversitarios de las personas graduadas entre los años 2019 y 2022 como se muestra en la figura 2.

Figura 2. *Cantidad de personas graduados de la oferta parauniversitaria durante el periodo 2019 -2022*



Nota. Elaboración propia a partir de documentación del CSE. (2023)

Es este sentido, cada dirección de centro educativo envió un enlace a todos los egresados que contenía un formulario en Microsoft Forms. Dicho formulario contemplaba una descripción del origen y propósito del estudio, y funcionó como consentimiento informado porque se le



solicitaba a la persona egresada indicar por medio de este formulario si estaba de acuerdo en participar del estudio, a partir de dicho consentimiento se envió el enlace del cuestionario utilizado en el estudio.

La Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales en su artículo 1, garantiza a cualquier personas no importa su nacionalidad, residencia o domicilio, el respeto a sus derechos fundamentales, como la información en relación con su vida o actividad privada, así como la defensa de su libertad e igualdad con respecto al tratamiento automatizado o manual de los datos correspondientes a su persona o bienes. (Ley N° 8968, 2011)

A causa de esto, la investigadora no pudo conocer la cantidad de egresados a los cuales los centros parauniversitarios les envió el enlace con la presentación del estudio y el consentimiento informado.

Un total de 430 personas egresadas brindaron su consentimiento para participar en el estudio y a ellas se les envió el enlace con el cuestionario, la participación no fue la esperada ya que se esperaba llegar al menos a la mitad (215) de personas que dieron su consentimiento y pese a realizar tres recordatorios a aquellas personas que tardaban en llenar el cuestionario, se logró únicamente un total de 168 cuestionarios completos.

Se trabajó además con una muestra de ocho centros parauniversitarios con el propósito de realizar una entrevista a las personas directoras, esta muestra fue seleccionada a conveniencia es decir un muestreo intencional donde el investigador establece previamente las características específicas a cumplir cada uno de los elementos muestrales. También se le denomina como muestra a propósito donde, se seleccionan las unidades muestrales según el



criterio de algún experto, disponibilidad de esas unidades o elementos de muestreo; que permitan responder la pregunta de investigación inmediata (Corrar y Corral I. & Franco A., 2015)

La muestra de centros parauniversitarios quedó conformada de la siguiente manera:

- Dos centros parauniversitarios públicos.
- Dos instituciones parauniversitarias privadas ubicadas en zona rural.
- Dos instituciones que cuentan con acreditación del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), situados dentro o fuera del Gran Área Metropolitana. (GAM)
- Dos CE parauniversitarios privadas ubicadas en el GAM.

A continuación, se presentan los centros parauniversitarios seleccionados en la muestra por conveniencia.



Tabla 3. Centros parauniversitarios activos seleccionados para realizar la entrevista con la persona directora, 2023

Nombre del Centro Parauniversitario	Tipo de Centro		Ubicación		Acreditación SINAES	
	Público	Privado	GAM	Rural	Sí	No
Colegio Universitario Cartago (CUC)	X		(Cartago)		X	
Colegio Universitario de Limón (CunLimón)	X			(Limón)	X	
Escuela Técnica, Agrícola e Industrial (ETAI)		X		(San Carlos)	X	
Instituto Parauniversitario PLERUS		X	(San José)			X
Centro Iberoamericano de Desarrollo Profesional (CIPED)		X		(San Carlos)		X
Instituto de Ciencias de la Salud (INCISA)		X	(San José)			X
Colegio Universitario Creativo		X	(San José)			X
Instituto Parauniversitario Politécnico Internacional		X	(San José)			X

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023)

A pesar de los esfuerzos realizados para lograr concretar la entrevista con los ocho centros, con uno de ellos la cita fue cancelada en dos ocasiones y después fue nula la comunicación, por lo que solo siete personas directoras fueron entrevistadas, cinco de manera presencial y dos de manera virtual.

4.4 Técnicas de recolección de información

La principal técnica de recolección de información utilizada en este estudio fue un cuestionario semiestructurado digitalizado en la plataforma Microsoft Forms que combina



preguntas cerradas y abiertas para un total 131 ítems, de los cuáles cada egresado llenaba en promedio 55 ítems.

A partir de los antecedentes había sido posible estimar la existencia de cuatro posibles perfiles de egresados, por lo que el cuestionario permitía que cada persona egresada respondiera las preguntas requeridas a partir de su perfil.

También, se utilizó la entrevista dirigida a personas directoras de centros parauniversitarios de manera presencial y en la plataforma TEAMS, según acuerdo con la persona directora a entrevistar. Ambos instrumentos se construyeron a partir de los objetivos de investigación.

Para verificar la claridad y comprensión de las preguntas, los instrumentos se validaron tomando como base el criterio de expertos, tanto en el área de la educación parauniversitaria (asesoras técnicas, encargadas por parte del CSE de dar seguimiento a la oferta parauniversitaria), como expertos en investigación.

4.5 Procedimiento de análisis de la información

La sistematización y análisis de la información se efectuó mediante el programa Microsoft Excel, para procesar los datos cuantitativos con la creación de tablas de frecuencias, gráficos y cruces de variables fundamentales y la sistematización de los datos cualitativos analizados mediante la codificación según categorías y triangulación de la información para el cumplimiento de los objetivos de investigación.



4.6 Definición conceptual, operacional e instrumental de las variables a investigar

Dado el hecho de que este estudio combinó técnicas de producción cualitativas y cuantitativas, la siguiente tabla muestra la estructura de categorías y variables que orientan el proceso de análisis y producción de información en congruencia con cada objetivo de investigación.

Tabla 4. Definición conceptual, operacional e instrumental de variables.

Objetivo General: Determinar los factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en el ingreso en el mercado laboral y /o en la continuidad de estudios en la educación superior universitaria, de las personas egresadas de CE parauniversitarios.				
Objetivos Específicos	Variable	Definición conceptual	Definición Operacional / Indicadores	Definición instrumental
1. Identificar los factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en el ingreso en el mercado laboral de las personas egresadas de CE parauniversitarios.	1. Factores académicos que inciden en la población egresada de la oferta parauniversitaria para insertarse en el mercado laboral y /o continuar sus estudios en la educación superior universitaria.	<u>Factor Académico:</u> hacen referencia a los aspectos institucionales e intelectuales como el desempeño y de rendimiento académico con los que el estudiantado cuenta para avanzar en su proceso académico en su trayectoria académica. Mediante la integración de estos factores académicos, el individuo comprende, interioriza y proyecta el desempeño que debe tener para lograr obtener el título y culminar con éxito su	<u>Componentes Institucionales:</u> Condiciones de infraestructura, disponibilidad de horarios, satisfacción con el programa de estudios. <u>Rendimiento Académico:</u> implica el cumplimiento de las metas, logros y objetivos establecidos en el programa o asignatura que cursa un estudiante, expresado a través de calificaciones, que son resultado de una evaluación que implica la	Cuestionario semi estructurado en línea dirigido a personas egresadas. Entrevista semi estructurada con personas directoras de centros parauniversitarios.
2. Identificar los factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en la continuidad de estudios en la educación superior universitaria, de las				



personas egresadas de CE parauniversitarios.

proceso académico (Cancales, 2019, pág. 34).

superación o no de determinadas pruebas, materias o cursos y desempeño según experiencias anteriores. (Caballero, Abello y Palacio (2007), citado por Lamas (2015)

- 3. Identificar los factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en que las personas egresadas de CE parauniversitario en no continúen sus estudios ni logren insertarse al mercado laboral.

Orientación profesional:
Según la Clasificación Internacional Normalizada UNESCO (Educación, artes y humanidades, ciencias sociales, periodismo e información, administración de empresas y derecho, ciencias naturales, matemáticas y estadística, tecnologías de la información y la comunicación (TIC), ingeniería, industria y construcción, agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria, Salud y bienestar y servicios.) (UNESCO , 2014).

2. Factores psicosociales que inciden en la población egresada de la oferta	<u>Factores psicosociales</u> son aquellas condiciones que se encuentran presentes en el ambiente del ser humano y que están directamente	<u>Vocación:</u> la vocación se concibe como una predisposición, tendencia o inclinación hacia una tarea o actividad, heredada	Cuestionario semi estructurado en línea dirigido a personas egresadas.
--	---	--	--



parauniversitaria para insertarse en el mercado laboral y /o continuar sus estudios en la educación superior universitaria (habilidades, vulnerabilidad, riesgo).

relacionados con su desarrollo.

desde el nacimiento, que se encuentra en el interior del individuo y que se objetiva en una actividad profesional u ocupacional. (Sepúlveda et al. 2017)

Entrevista semi estructurada con personas directoras de centros parauniversitarios.

Autopercepción vocacional: definido como la percepción que del mundo vocacional hace el estudiante, a través de su auto concepto y su proyección como estructuración cognitiva. (Sepúlveda et al. 2017)

Género y elección de carrera: Son estereotipos de género socialmente vigentes sobre lo que se considera propio para una mujer o para un hombre. Para (Santamaría, 2012),

Influencia familiar: La familia influye en gran medida lo que seremos en el futuro y gracias a la asesoría e influencia de los familiares es que se tiende a considerar su opinión en la toma de decisiones. (Sepúlveda et al. 2017)



Estereotipos profesionales:
En el caso de la elección de carrera existen estereotipos con respecto a ciertas carreras a los que se deben enfrentar los estudiantes. Algunos de estos estereotipos o mitos son la existencia de ciertas carreras femeninas o masculinas, carreras que generan más estatus profesional, carreras mal remuneradas o, por el contrario, más lucrativas. (Sepúlveda et al., 2017)

Factores económicos que inciden en la población egresada de la oferta parauniversitaria para insertarse en el mercado laboral y /o continuar sus estudios en la educación superior universitaria (situación laboral, condición socioeconómica, recursos).

Factores económicos: se manifiestan en los ingresos económicos y si ello, cubre las necesidades básicas de los integrantes de una familia. Está compuesto por aquellas variables que participan del bienestar económico de los individuos. Los factores económicos son aquellas variantes que intervienen en la tranquilidad económica de todo ser humano. (Gutierrez, 2018, pág. 25).

Situación laboral: (empleado-desempleado, interino –propietario).
Condición socioeconómica: (Educación, Vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social).

Questionario semi estructurado en línea dirigido a personas egresadas.
Entrevista semi estructurada con personas directoras de centros parauniversitarios.

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023)



Capítulo V. Análisis de la información

En este apartado se elabora una descripción del perfil sociodemográfico de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria, así como también, un abordaje sobre aspectos laborales. Además, se elabora una descripción de los factores académicos, psicosociales y económicos que inciden en que una persona egresada continúe sus estudios en la educación universitaria y/o ingrese al mercado laboral o por su parte no continúe estudios ni labore luego de obtener el diplomado de la educación parauniversitaria. Es importante resaltar que algunas de las variables del estudio son propias de egresados que se encuentran trabajando, por lo que no para todos los temas se cuenta con la información de los cuatro perfiles.

5.1 Aspectos generales centros parauniversitarios.

En este estudio participó población egresada de 12 centros parauniversitarios del total de 25, alcanzando 168 personas las cuales se detalla la procedencia en la siguiente tabla.



Tabla 5. *Lista de centros parauniversitarios y cantidad de egresados participantes de la encuesta realizada. 2023. N=168*

N°	Centro Parauniversitario	n	%
1	Academia Strachan	1	0.6%
2	American Bussiness Academy	1	0.6%
3	ASEMECO	11	6.5%
4	Centro Costarricense de Educación Parauniversitaria	1	0.6%
5	Colegio Universitario de Limón (CunLimón)	32	19.0%
6	Colegio Universitario de Cartago (CUC)	59	35.1%
7	Escuela Técnica Agrícola e Industrial (ETAI)	16	9.5%
8	INCISA	4	2.4%
9	INVENIO	3	1.8%
10	PLERUS	35	20.8%
11	U Creativa	1	0.6%
12	Instituto Politécnico Internacional	2	1.19%
13	Universidad Técnica Costarricense	1	0.6%
14	YUNIS	1	0.6%
Total		168	100.00%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023)

5.1.1 Perfil sociodemográfico de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria

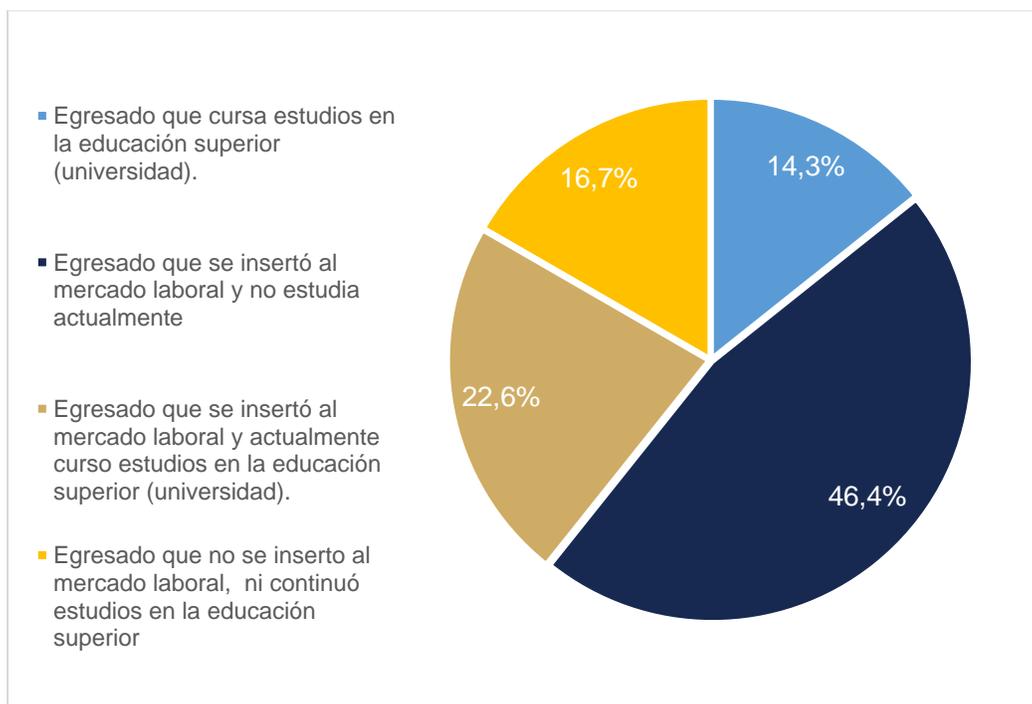
Para describir el perfil sociodemográfico es importante iniciar con explicar que las personas egresadas se agruparon en cuatro tipos según su contexto actual, las personas egresadas que continuaron estudios universitarios y no trabajan (PE), las que se insertaron al



mercado laboral y no continuaron estudios (PT), las que continuaron estudios y también trabajan (PET) y por último las que no continuaron estudios ni se insertaron al mercado laboral (PNN).

Según la consulta un 46,4% de personas egresadas lograron insertarse al mercado laboral y actualmente no estudian una carrera universitaria, el 22,6% ingresó a laborar y a su vez estudian una carrera a nivel universitario. El 16,7% no logró ingresar al mercado laboral ni tampoco continuó sus estudios y por último el 14,3% corresponde a la población que se encuentra estudiando una carrera universitaria y no está laborando. Como a continuación se detalla en la figura 3.

Figura 3. Perfil de las personas egresadas según condición actual. 2023 N=168

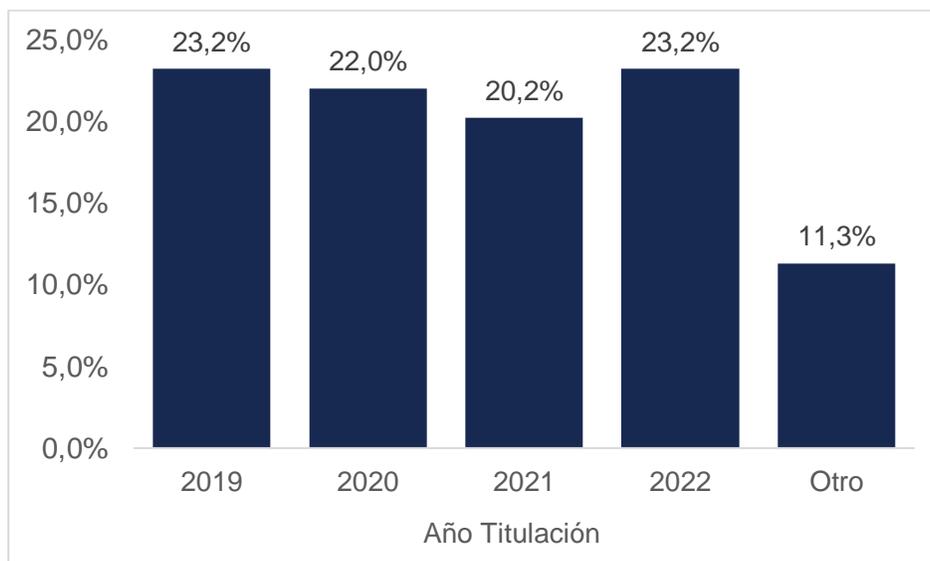


Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023)



En relación con el año de graduación de las personas egresadas en el periodo 2019-2022 se enfatiza que en el año 2019 un 23,2% lograron la titulación, en el 2020 un 22,0%, en el 2021 se presenta una disminución con un 20,2%. Para el año 2022 aumenta nuevamente la cantidad de graduados igualando al año 2019 con un 23,2%. Además, se presenta el dato de un 11,3% que indican haberse graduado en otros años que no contempla el periodo en estudio, pero se decide contar con su opinión y no excluirlos del total de informantes a fin de no disminuir la población que respondió la encuesta, a continuación, los detalles en la figura 4.

Figura 4. Cantidad de personas graduadas de la oferta parauniversitaria en el periodo 2019 - 2022, según encuesta. N= 168



Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023)

En relación con el rango de edad de las personas egresadas consultadas en la encuesta la gran mayoría se encuentra entre los 20 y los 30 años, las personas del perfil (PE) que continuaron estudios es el 75,0%, de las personas que trabajan (PT) un 64,1% son menores de



30 años, de las que estudian y trabajan (PET) un 86,8% y para los que no estudian ni trabajan PNN se muestra un 75,0%.

El estado civil de la gran mayoría es solteros o solteras, en un rango que va del 56,4% al 82,1%. La mayor cantidad de personas egresadas casadas pertenecen a los perfiles PT y PET con 24,4% y 18,4% respectivamente.

Por su parte, el 91,7% de los PE y el 73,3% de las PET indicaron sí tener hijos, el perfil PT muestra un 60,3% en la opción no y las PNN comparten un 50% en ambas opciones.

También, se le consultó sobre la cantidad de carreras que cursaron en la oferta parauniversitaria, en este sentido, los cuatro perfiles en su gran mayoría tienen solo una carrera. Los perfiles que señalan en su mayoría haber cursado dos carreras preuniversitarias o más son los PET (15,8%) y las PE (12,5%). Como se muestra en la tabla 6.



Tabla 6. *Persil sociodemografico de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria durante el periodo 2019-2022*

	PE n=24	PT n=78	PET n=38	PNN n=28
Edad de la persona egresada	%	%	%	%
20 a 30 años	75.0%	64.1%	86.8%	75.0%
31 a 40 años	16.7%	24.4%	7.9%	17.9%
41 a 50 años	8.3%	6.4%	2.6%	7.1%
51 a 60 años	0.0%	5.1%	2.6%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Estado Civil				
Soltero (a)	75.0%	56.4%	76.3%	82.1%
Casado (a)	8.3%	24.4%	18.4%	3.6%
Divorciado (a)	4.2%	1.3%	2.6%	7.1%
Viudo (a)	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%
Unión Libre	12.5%	15.4%	2.6%	7.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Tiene Hijos				
Sí	91.7%	39.7%	76.3%	50.0%
No	8.3%	60.3%	23.7%	50.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Carreras cursadas PU				
Una	87.5%	92.3%	84.2%	96.4%
Dos o más	12.5%	7.7%	15.8%	3.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

Al consultarle a las personas egresadas sobre el área de formación de la primera carrera parauniversitaria, los perfiles PET, PNN y PT indican que es Administración de Empresas y Derecho con un 36,8%, 31,8% y un 23,1% respectivamente, Para el perfil PE su primera carrera con un 39,5%, pertenece al área de Salud y Bienestar, la tercera área en tendencia son las TIC. Para quienes poseen una segunda carrera parauniversitaria, esta pertenece principalmente a las áreas de Salud y Bienestar e Ingeniería e Industria, como se muestra en la siguiente tabla:



Tabla 7. Áreas de formación de la primera y segunda carrera para universitaria.

N=168	PE	PT	PET	PNN	N=17	PE	PT	PET	PNN
	Área de formación Primera carrera PU					Área de formación segunda carrera PU			
	%	%	%	%		%	%	%	%
Administración de Empresas y Derecho	26.3%	23.1%	36.8%	31.8%	Administración de Empresas y Derecho	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%
Salud y Bienestar	39.5%	9.0%	26.3%	0.0%	Salud y Bienestar	33.3%	12.5%	25.0%	0.0%
TIC	7.9%	5.1%	18.4%	9.1%	TIC	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
Ingeniería e Industria	2.6%	3.8%	2.6%	4.5%	Ingeniería e Industria	33.3%	37.5%	25.0%	50.0%
Ciencias Naturales	13.2%	0.0%	2.6%	0.0%	Ciencias Naturales	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Ciencias Sociales	2.6%	6.4%	2.6%	4.5%	Ciencias Sociales	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Servicios	0.0%	2.6%	2.6%	4.5%	Servicios	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Agricultura	0.0%	2.6%	5.3%	0.0%	Agricultura	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Ninguna de las anteriores	7.9%	24.4%	2.6%	45.5%	Ninguna de las anteriores	33.3%	37.5%	25.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia según la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE), (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

En relación con el centro de procedencia, recordemos que, de un total de 168 personas egresadas, un 35,1% provienen del CUC, el 20,8% del PLERUS, un 19,0% del CunLimón y un 9.5% son egresados del ETAI, siendo los cuatro centros con mayor tendencia en la procedencia. Si se desglosa el dato por mayoría según el perfil de persona egresada se destaca que un 42,9% del perfil PNN provienen del CunLimón, el 42,1% del PET son egresados del CUC, el 37,5% de las PE y el 29.2% del PT provienen del CunLimón.

5.1.2 Descripción de la situación laboral



A continuación, se presenta una descripción detallada de la situación laboral de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria, que se encuentran laborando como, por ejemplo: cómo encontró trabajo, jornada laboral, pago de impuestos, entre otros aspectos, así como también aspectos sobre dificultades para encontrar trabajo y su frecuencia, esto para aquellos egresados de los otros perfiles, aunque no se encuentren laborando actualmente.

En cuanto a la realización de prácticas laborales durante la formación parauniversitaria, la gran mayoría de personas egresadas de los cuatro perfiles indicaron sí haber realizado, en el perfil PET se indica un 86,8%, en el de PE un 75,0%, en el PT un 73,1% y en PNN un 57,1%, en el perfil donde en el cual una mayor cantidad de personas indicó no haber realizado prácticas es el de PNN con un 42,9%.

En cuanto a haber incursionado en el mercado laboral mientras cursaban la carrera parauniversitaria el perfil de PET destaca con un 63,2%, seguido del 34,6% del perfil PT, es decir, aquellas que se encuentran trabajando actualmente iniciaron su carrera laboral desde la formación parauniversitaria. Un alto porcentaje de personas que no iniciaron su carrera laboral durante el tiempo de estudios parauniversitario lo presenta el perfil PNN con un 89,3%, como lo indica la tabla 8.

Sobre la frecuencia de dificultades para encontrar trabajo todos los perfiles superan el 70,0% en la opción de siempre a algunas veces, sin embargo, el perfil que muestra un porcentaje mayor (89,3%) son las PNN.



Tabla 8. Descripción general de la situación laboral de las personas egresadas de la oferta para universitaria, 2019-2022

N= 168	PE n=24	PT n=78	PET n=38	PNN n=28
Realizó practicas durante la formación PU				
Sí	75.0%	73.1%	86.8%	57.1%
No	25.0%	26.9%	13.2%	42.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Inserción al mercado laboral mientras cursaba la carrera PU				
Sí	20.8%	34.6%	63.2%	10.7%
No	79.2%	65.4%	36.8%	89.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Frecuencia de dificultades para encontrar trabajo				
De siempre a algunas veces	79.2%	71.8%	73.7%	89.3%
Nunca	20.8%	28.2%	26.3%	10.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

Y para el total de personas egresadas (128) que encontraron dificultades siempre o algunas veces a la hora de buscar insertarse al mercado laboral se les consultó sobre los motivos. En primera instancia aparece la falta de experiencia en el área de formación con un 68,8% en la opción sí, seguido por las condiciones no adecuadas a la cualificación con un 64,8% en la misma opción. En la tercera posición con un 62,5% las condiciones laborales no adecuadas como el salario y/o la jornada, cuarto lugar la exigencia de movilidad geográfica indica un 58,6% en la opción afirmativa y, por último, otras razones con un 25,8% del total de encuestados.



Los datos por perfil indican que en la opción sí, las PE ubican en mayor tendencia las condiciones no adecuadas a su cualificación y la falta de experiencia en el área de formación con un 73,7% cada motivo. Por su parte para los perfiles PT y PET es la exigencia de la movilidad geográfica con un 76,8% y un 75% respectivamente y para las PNN con un 80,0% fue la falta de experiencia en el área de formación. Los detalles en la siguiente tabla.

Tabla 9. Dificultades encontradas a la hora de buscar trabajo, por perfil de las personas egresadas, según dificultad.2023

N=128	PE n=19	PT n=56	PET n=28	PNN n=25
Condiciones no adecuadas a la cualificación				
Sí	73.7%	62.5%	71.4%	56.0%
No	26.3%	37.5%	28.6%	44.0%
Total	100.0%	100.0%	8.0%	100.0%
Condiciones no adecuadas como salario, jornadas				
Sí	63.2%	67.9%	64.3%	48.0%
No	36.8%	32.1%	35.7%	52.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Exigencia de movilidad geográfica				
Sí	21.1%	76.8%	75.0%	28.0%
No	78.9%	23.2%	25.0%	72.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Falta de experiencia en el área de formación				
Sí	73.7%	71.4%	50.0%	80.0%
No	26.3%	28.6%	50.0%	20.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Otra razón				
Sí	10.5%	10.7%	32.1%	64.0%
No	89.5%	89.3%	67.9%	36.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).



Se consultó además sobre los elementos que promovió el centro parauniversitario para favorecer a las personas egresadas en la búsqueda de empleo, las cuales se detallan a continuación.

Los elementos en los cuales los cuatro perfiles coinciden en que el centro parauniversitario sí promovió la búsqueda de empleo son: la buena formación profesional, ser un centro de formación reconocido, el cumplimiento del perfil profesional y el desarrollo de habilidades blandas. Por el contrario, la acreditación de la carrera ente SINAES es el elemento en el que también los cuatro perfiles lo señalan en la opción no. A continuación, en la tabla 10 los detalles:



Tabla 10. Elementos que promovió el CP para favorecer a las personas egresadas con la búsqueda de empleo. 2023

N=168	PE n=24	PT n=78	PET n=38	PNN n=28
Buena formación profesional				
Sí	75.0%	71.8%	78.9%	67.9%
No	25.0%	28.2%	21.1%	32.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Centro de formación reconocido				
Sí	70.8%	66.7%	60.5%	53.6%
No	29.2%	33.3%	39.5%	46.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Experiencia Profesional				
Sí	50.0 %	60.3%	57.9%	42.9%
No	50.0%	39.7%	42.1%	57.1%
Total	95.8%	100.0%	100.0%	100.0%
Conocimientos Informáticos				
Sí	41.7%	52.6%	57.9%	57.1%
No	58.3%	47.4%	42.1%	42.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Acreditación de la Carrera ante SINAES				
Sí	41.7%	47.4%	44.7%	46.4%
No	58.3%	52.6%	55.3%	53.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Cumplimiento del perfil profesional				
Sí	70.8%	73.1%	68.4%	57.1%
No	29.2%	26.9%	31.6%	42.9%
Total	100.0%	100%	100.0%	100.0%
Desarrollo de habilidades blandas				
Sí	79.2%	75.6%	71.1%	60.7%
No	20.8%	24.4%	28.9%	39.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).



partir de este párrafo y hasta que concluya este apartado se realiza el análisis considerando los perfiles que ingresaron al mercado laboral, es decir, el de las personas que trabajan (PT) y las personas que estudian y trabajan (PET).

En relación con el tiempo transcurrido desde la titulación hasta encontrar un trabajo las PET indicaron que fue de cero a seis meses con un 71,1% y de seis meses a más de un año el 28,9%. El grupo compuesto por los PT indicaron un 46,2% de cero a seis meses y un 46,2% de seis meses a más de un año. En la consulta de cómo encontró trabajo el perfil de PT indicó como primera opción utilizar contactos personales (20,5%), seguido de a través de anuncios en periódicos, internet o ferias de empleo (19,2%). Para el perfil PET la opción de encontrar trabajo a través de anuncios en periódicos, internet o ferias de empleo está en primer lugar con un 31,6% y en segundo lugar la utilización de contactos personales con un 18,4%. Con porcentajes menores a a 10% se señalan opciones tales como haber encontrado trabajo a través de servicios de empleo del CPU, de empresas de empleo, contactando al empleador por iniciativa propia, el empleador se puso en contacto, se quedó laborando donde realizó la práctica, montó su propio negocio y de otra manera.

El 84,2% del perfil PET y el 75,6% del perfil PT trabajan jornada completa.

Considerando el pago por concepto de impuesto de renta, una gran mayoría de personas de los perfiles PE y PET (80,8% y 86,8% respectivamente) no le corresponde el pago del impuesto de renta, por lo que se asume que el salario está por debajo de los ₡941 000. Un 14,1% y 10,5% indicaron que pagan un 10% de impuesto que corresponde a salarios que oscilan entre los ₡941 000 y el ₡ 1 381 000.



A la consulta sobre si existe la relación entre la formación parauniversitaria y su empleo actual el 92,1% de las PET y el 55,1% de las PT indicaron que sí se relaciona.

En la tabla 11 se muestra la lista de áreas según CINE, en la misma se desarrolla una comparación entre el área donde se desempeñan laboralmente los perfiles PT y PET y el área de formación parauniversitaria. Para el perfil PT el área de Salud y Bienestar encabeza la lista tanto para el área laboral como el de formación con un 38,5% y un 32,1% respectivamente, demostrando que sí existe relación entre el trabajo y el área de formación. De igual manera sucede con el perfil PET, pero en el área de Administración de Empresas y Derecho donde se muestra un 34,2% en el área laboral y un 36,8% en el área de formación. Como se indica en la tabla 11.

Tabla 11. Relación entre el área laboral y la formación parauniversitaria, por perfiles PT y PET, según Área del trabajo actual y Área de formación carrera PU. 2023.

N=116	PT		N=116	PET	
	n=78	n=38		n=78	n=38
Área del trabajo actual	%	%	Área de formación carrera PU	%	%
Administración de Empresas y Derecho	7.7%	34.2%	Administración de Empresas y Derecho	23.1%	36.8%
Salud y Bienestar	38.5%	28.9%	Salud y Bienestar	32.1%	26.3%
TIC	0.0%	15.8%	TIC	5.1%	18.4%
Ingeniería e Industria	3.8%	5.3%	Ingeniería e Industria	3.8%	2.6%
Ciencias Sociales	1.3%	0.0%	Ciencias Sociales	6.4%	5.3%
Servicios	9.0%	0.0%	Servicios	2.6%	2.6%
Agricultura	6.4%	0.0%	Agricultura	2.6%	5.3%
Educación	1.3%	0.0%	Educación	0.0%	0.0%
Ninguna de las anteriores	32.1%	15.8%	Ninguna de las anteriores	24.4%	2.6%
Total	100.0%	100.0%	Total	100.0%	100.0%



Nota. Elaboración propia siguiendo la Clasificación Internacional Normalizada (CINE) en las personas egresadas que trabajan. (2023). F (Frecuencia). PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan).

5.1.3 Descripción de factores académicos

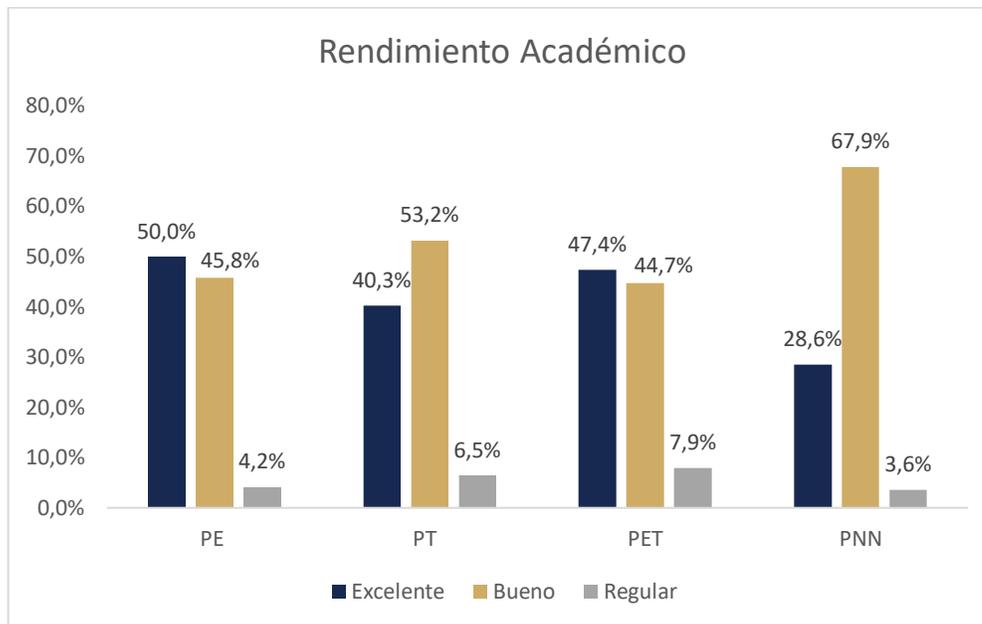
En la primera parte de los factores académicos se describen variables que tienen en común los cuatro perfiles como lo es el rendimiento académico y la repitencia. Posteriormente, el análisis se enfoca en las personas que continuaron estudios a nivel universitario (PE) y las que además de estudiar también trabajan (PET) y finalmente los factores académicos concernientes las personas que trabaja (PT) y las que no estudian ni trabajan (PNN).

Sobre el rendimiento académico durante la formación parauniversitaria, entre el 40,3% y el 50% de los egresados PE, PT y PET señalaron haber tenido un rendimiento académico excelente, el grupo conformado por los PNN no muestran este comportamiento ya que sólo el 28,6% tuvieron rendimiento excelente.

Para un rendimiento académico regular, los datos oscilan entre un 3,6% y un 7,9%. como se muestra en la siguiente figura.



Figura 5. Redimimiento académico durante la formación parauniversitaria.



Nota. Elaboración propia según información de personas egresadas, (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

A la consulta sobre la repitencia de algún curso durante la formación parauniversitaria la gran mayoría de personas que integran los cuatro perfiles con porcentajes superiores al 50,0% indicaron no haber repetido ningún curso, empero, llama la atención quienes indicaron la opción sí, ya que se considera elevado el dato, en esta opción se muestra para el perfil PE un 41,7%, las PET un 34,2%, para el perfil PNN un 32,1% y las PT un 31,2%.

Con relación a los motivos que influyeron en la repitencia de algún curso durante el paso por la oferta parauniversitaria aparecen los motivos académicos donde los cuatro perfiles lo posicionan como el principal. El perfil PNN señala un 77,8%, el PT un 71,4%, el PE con un 70,0%



y el PET con un 66,7%. Los motivos familiares aparecen en la segunda posición con un 33,3% para las PET, un 22,2% para las PNN, un 20,0% en el perfil PE y un 14,3% para las PT. Los motivos personales solo se indican en el perfil PET con un 22,2%. Y finalmente los motivos económicos se señalan en los perfiles PET (22,2%), PT (14,3%) y PE (10,0%).

Como se indicó al inicio de este apartado ahora se analizan únicamente el perfil de egresados que continuó sus estudios a nivel universitarios (PE) y el perfil integrado por los que estudian y trabajan (PET).

En la tabla 12 con porcentajes que superan el 75% tanto en el perfil PE como en el PET, se muestran los principales elementos que influyeron en la elección de la carrera universitaria son: la disponibilidad de horarios, la oportunidad de mejorar el estatus, el prestigio de la carrera y el costo de esta. Por el contrario, dos elementos en los que ambos perfiles coinciden que no influyeron fue el convenio o articulación entre el CPU y la universidad y las instalaciones de la universidad. Destaca que entre ambos perfiles existe una diferencia significativa en cuanto a considerar la tradición familiar como causa de la elección, este elemento si fue representativo para las personas del perfil PE, pero no así para las del perfil PET.



Tabla 12 Elementos que influyeron o no en la elección de la carrera universitaria por perfiles PE y PET. 2023

N=62	PE n=24	PET n=38
Articulación o convenio entre el CPU y la universidad		
	%	%
Sí influyó	41.7%	47.4%
No influyó	58.3%	52.6%
Total	100.0%	100.0%
Instalaciones de la universidad		
Sí influyó	54.2%	52.6%
No influyó	45.8%	47.4%
Total	100.0%	100.0%
Disponibilidad de horarios		
Sí influyó	87.5%	89.5%
No influyó	12.5%	10.5%
Total	100.0%	100.0%
Acceso a becas		
Sí influyó	79.2%	52.6%
No influyó	20.8%	47.4%
Total	100.0%	100.0%
Malla Curricular		
Sí influyó	75.0%	73.7%
No influyó	25.0%	26.3%
Total	100.0%	100.0%
Tradición Familiar		
Sí influyó	70.8%	13.2%
No influyó	29.2%	86.8%
Total	100.0%	100.0%
Costo de la carrera		
Sí influyó	79.2%	89.5%
No influyó	20.8%	10.5%
Total	100.0%	100%
Prestigio de la carrera		
Sí influyó	83.3%	86.8%
No influyó	16.7%	13.2%
Total	100.0%	100.0%
Oportunidad para mejorar estatus		



Sí influyó	83.3%	92.1%
No influyó	16.7%	7.9%
Total	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (Personas que estudian) y PET (Personas que estudian y trabajan).

En otro sentido, se consultó sobre el estado actual de la carrera universitaria que las personas de los perfiles PE y PET cursan. Entre un 37,5% y 39,5% de las PET y las PE tienen la carrera concluida. El 34,3% de las PET y el 33,3% de las PE han cursado más de la mitad de la carrera y un 29,2% del perfil PE y un 26,3% de los PET han cursado menos de la mitad de la carrera universitaria.

A la consulta sobre si existe la relación entre la carrera universitaria y su formación parauniversitaria el 86,8% de las PET y el 70,8% de las PE indicaron que sí se relaciona.

Se realizó una comparación entre el área que cursa a nivel universitario y el área de formación parauniversitaria. Para las dos áreas en que la mayoría de encuestados son egresados: Administración de Empresas y Derecho; así como Salud y Bienestar existe una alta coincidencia con ser también las áreas en las cuáles se encuentran estudiando actualmente. La tercera área de estudios en que mayor cantidad de estudiantes se encuentran estudiando es Ingeniería e Industria, situación que se aparta un poco de las áreas de elección en formación parauniversitaria, en la cual el área de TIC ocupaba el tercer lugar, como se visualiza en la siguiente tabla.



Tabla 13. Relación entre el área universitaria y la formación parauniversitaria, por perfiles PE y PET, según área de la carrera universitaria, y área de formación de la carrera PU. 2023

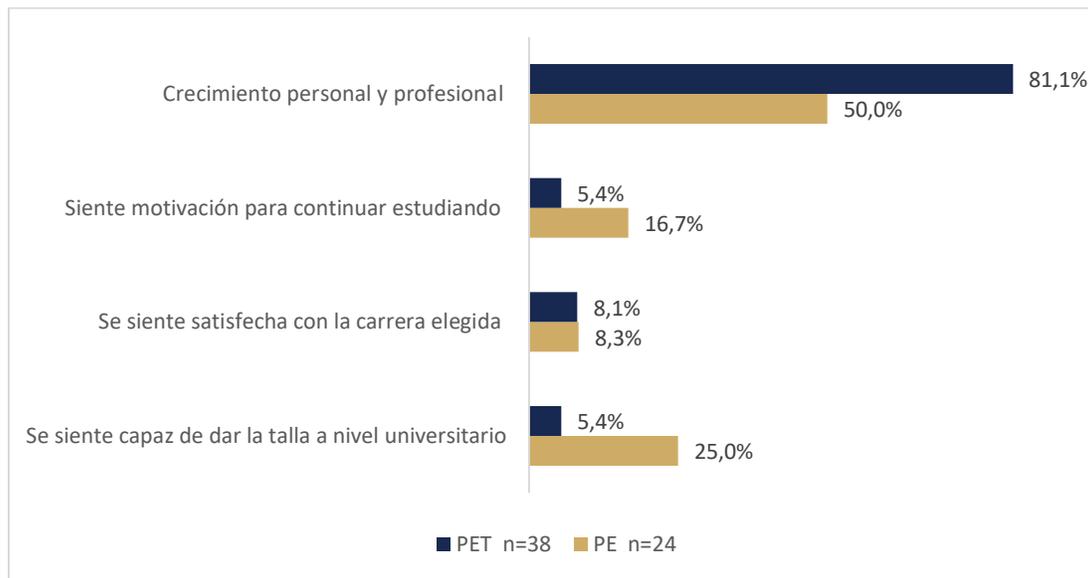
N=62	PE	PET	N=62	PE	PET
	n=24	n=38		n=24	n=38
Área de la carrera universitaria	%	%	Área de formación carrera PU	%	%
Administración de Empresas y Derecho	37.5%	42.1%	Administración de Empresas y Derecho	41.7%	36.8%
Salud y Bienestar	16.7%	15.8%	Salud y Bienestar	20.8%	26.3%
TIC	8.3%	13.2%	TIC	12.5%	18.4%
Ingeniería e Industria	16.7%	18.4%	Ingeniería e Industria	4.2%	2.6%
Ciencias Sociales	4.2%	2.6%	Ciencias Sociales	8.3%	5.3%
Educación	4.2%	2.6%	Agricultura	0.0%	7.9%
Ninguna de las anteriores	12.5%	5.3%	Ninguna de las anteriores	12.5%	2.6%
Total	100.0%	100.0%	Total	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia considerando la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, (2023). F (Frecuencia). PE (Personas que estudian) y PET (Personas que estudian y trabajan).

Se indagó sobre las razones que permearon en la decisión de las personas que integran los perfiles PE y PET de continuar estudios a nivel superior universitario. En la figura 6 se muestra como principal el crecimiento personal y profesional para las PE con un 50,0%, mientras que las PET un 78,9%. Para el perfil PE también son razones para mantenerse estudiando el sentirse capaz de dar la talla a nivel universitario y sentir la motivación para continuar estudiando (con 25% y 16,7% respectivamente).



Figura 6. Razones para continuar estudios a nivel universitarios, por los perfiles PET y PE, según las razones identificadas.2023



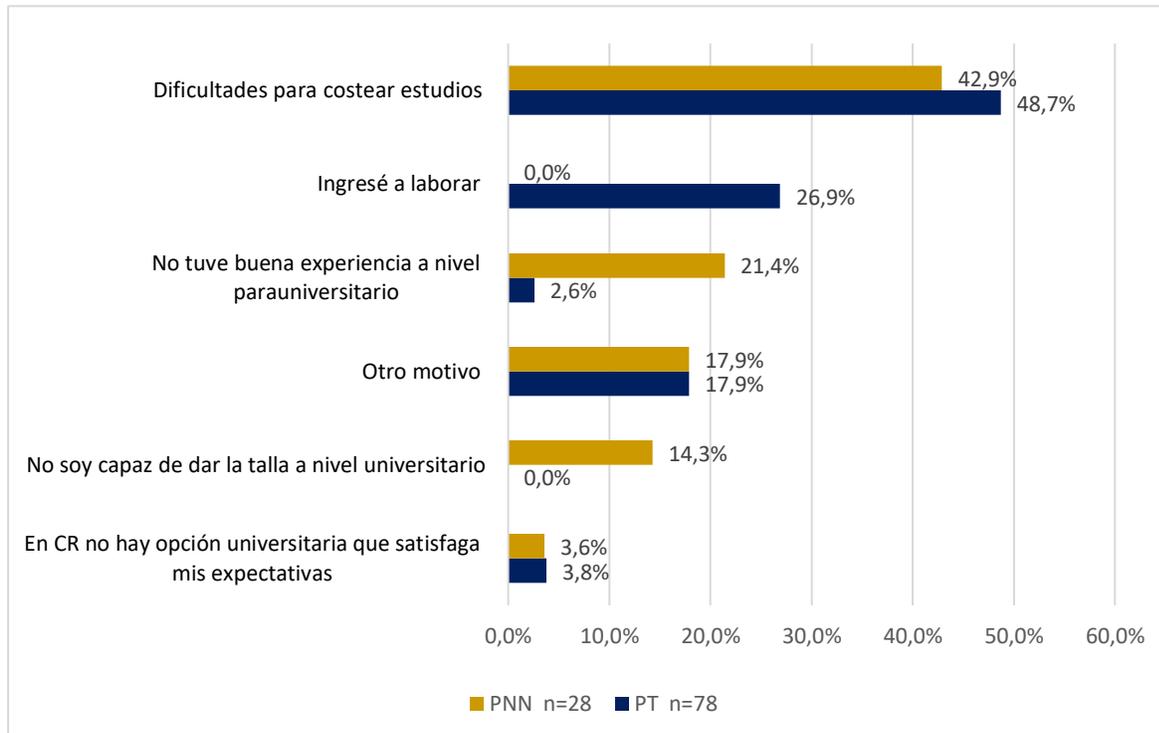
Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (Personas que estudian) y PET (Personas que estudian y trabajan).

Ahora bien, se plantea la pregunta a las personas que no continuaron estudios a nivel universitario sobre la razón principal de esa decisión y la razón que destaca es la dificultad para costear los estudios que muestra un 48,7% para las PT y un 42,9% para las PNN. En el caso de las personas que no trabajan y no estudian, destaca que, seguido de la limitación económica para continuar estudios, el no haber tenido una buena experiencia a nivel preuniversitario y no sentirse capaz de dar la talla a nivel universitario fueron dos importantes razones para no continuar estudios. Y como es de esperar, la segunda razón por la que las personas que actualmente



trabajan no continuaron estudios fue por haberse incorporado al ámbito laboral. A continuación, los detalles en la figura 7.

Figura 7. Razones para no continuar estudios a nivel universitarios, por los perfiles PNN y PT, según las razones identificadas. 2023



Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PT (Personas que trabajan) y PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

5.1.4 Descripción de los factores psicosociales

Para los factores psicosociales se consideran las expectativas, habilidades y aspectos culturales, sin embargo, en este apartado, la información se divide en dos grupos: (PT y PET) y (PE y PET), esto por cuanto las preguntas que se realizaron, unas van con un enfoque laboral y



otras con enfoque académico. Al final de este apartado se analizan variables integrando los cuatro perfiles en estudio.

Se consultó a los informantes de la encuesta, si actualmente tenían el trabajo que deseaban tener o bien, si habían estudiado lo que realmente querían. En su mayoría las personas de los perfiles PE y PET estudian una carrera que deseaban estudiar, en el caso de los que sólo estudian el 100% estudia la carrera deseada y en el caso de quienes estudian y trabajan el 86,8% estudian la carrera que deseaban. En cuanto a poseer el trabajo que se deseaba tener se presenta mayor variabilidad pues el 71,1% de quienes estudian y trabajan consideran que el trabajo que tienen era el trabajo deseado, pero solo para el 55,1% de quienes solo trabajan, su trabajo actual coincide con el trabajo que les habría gustado tener. A continuación, los detalles en la tabla 14.

Tabla 14. Cumplimiento de la expectativa sobre el trabajo o la carrera universitaria, por perfiles PE, PT y PET, según expectativas. 2023

N=62	PE	PET	N=116	PT	PET
	n=24	n=38		n=78	n=38
La carrera universitaria es la que quería estudiar			El trabajo tiene es el que quería tener		
	%	%		%	%
Sí	100.0%	86.8%	Sí	55.1%	71.1%
No	0.0%	13.2%	No	44.9%	28.9%
Total	100.0%	100.0%	Total	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan).



Como manifestaciones de algunas de las personas egresadas que no tiene como trabajo o carrera el o la que deseaban tener, un encuestado, del perfil PET, que no estudió lo que realmente quería, comentó: “No era lo que quería estudiar, pero la carrera me terminó gustando”. (persona egresada,2023). En el caso de ámbito laboral la justificación del no tener el trabajo que querían se resume en lo siguiente:

“Es frustrante y decepcionante, prepararte académicamente, terminar la carrera y no encontrar trabajo según tus estudios, porque simplemente la carrera no tiene demanda laboral, entonces se debe aceptar la primera opción de trabajo que se presente para poder cubrir tus necesidades”. (Persona egresada,2023)

Seguidamente, en la tabla 15 se muestra que el grupo conformado por las PE (95,8%) y las PET (86,8%) visualizan que su futuro académico finalizará con éxito; el grupo de los perfiles PT (82,1%) y los PET (78,9%) por su parte también visualizan que su futuro laboral finalizará con éxito.

Tabla 15. Visualización sobre el futuro académico y laboral de los perfiles PE, PT y PET.2023

N=62	PE n=24	PET n=38	N=116	PT n=78	PET n=38
Visualización del futuro académico universitario	%	%	Visualización del futuro Laboral	%	%
Finalizará con éxito	95.8%	86.8%	Finalizará con éxito	82.1%	78.9%
Finalizará con dificultades	4.2%	13.2%	Finalizará con dificultades	17.9%	21.1%
Total	100.0%	100.0%	Total	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan).



En relación con la vocación el 100% de los perfiles PE, PET y PNN consideran sí tenerla a la hora de desempeñarse en el ámbito académico; en cuanto a la vocación para un buen desempeño laboral son los perfiles PT, PET y PNN quienes indican al 100% también, tener esa vocación.

Igual que en la variable anterior, el 100% de los informantes consideran sí tener habilidades tanto para el desempeño académico como para el desempeño laboral, respuesta seleccionada por los cuatro perfiles de egresados en este estudio.

Al respecto, en tabla 16 se muestra la lista de habilidades requeridas tanto para el desempeño laboral como para el desempeño académico, según egresados de la oferta para universitaria.

En las habilidades para el desempeño laboral aparecen la responsabilidad y el trabajo en equipo con tendencia en los perfiles PT, PET y PNN ya que al perfil PE no se le consultó por el laboral sino por el académico, otras habilidades como aprendizaje rápido, el trabajo bajo presión y la comunicación también fueron consideradas.

Siempre en la tabla 16, las habilidades requeridas para el desempeño académico según los perfiles PE, PET y PNN son nuevamente la responsabilidad y el trabajo en equipo, pero se suma a la tendencia la habilidad de la disciplina. Al grupo de PT no se consultó este aspecto, por su contexto laboral.



Tabla 16.: Lista de habilidades requeridas tanto para el desempeño académico como para el desempeño laboral, por área de desempeño, según perfiles PT, PET y PNN. 2023

Habilidades	Desempeño laboral	Desempeño académico
PE		Responsabilidad / Organización / Trabajo en equipo
PT	Responsabilidad / Aprendizaje rápido/ Trabajo en Equipo	
PET	Responsabilidad / Trabajo en Equipo Trabajo bajo presión	Responsabilidad/ Disciplina / Organización
PNN	Responsabilidad / Trabajo en Equipo / Comunicación	Responsabilidad / Disciplina / Trabajo en Equipo

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

Se presentó a los informantes de la encuesta la siguiente frase “*El género de una persona influye en la toma de decisiones a la hora de elegir una carrera profesional y en la inserción al mercado laboral*”.

En cuanto a la influencia del género en la elección de la carrera profesional se indica que el 83,3% de las PE, 73,1% de las PT, un 65,8% de las PET y un 78,6% de las PNN consideran que el género no influye en esta decisión. Finalmente, en el aspecto de la influencia del género en la inserción al mercado laboral, nuevamente la mayoría coincide en que no influye, mostrando que el 62,5% de las PE, el 62,2% del perfil PT, 60,5% de las PET y el 67,9% de las PNN opinan de esta manera, como se muestra en la siguiente tabla.



Tabla 17. Influencia del género en la elección de una carrera profesional y la inserción al mercado laboral, por perfiles PE, PET, PT y PNN, según influencia de género. 2023

N= 168	PE n=24	PT n=78	PET n=38	PNN n=28
El género influye en la elección de una carrera profesional				
	%	%	%	%
Sí	16.7%	26.9%	34.2%	21.4%
No	83.3%	73.1%	65.8%	78.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
El género influye en la inserción ámbito laboral				
Sí	37.5%	37.2%	39.5%	32.1%
No	62.5%	62.8%	60.5%	67.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

5.1.5 Descripción de los factores económicos

Como factores económicos se consideraron aspectos que tienen que ver propiamente con la situación económica, el rol dentro del seno familiar y la posesión de bienes y servicios. En la sección de factores económicos participan todos los perfiles para cada una de las variables en estudio.

La condición económica de los hogares de las personas de los perfiles PNN y PE es considerada inestable, así lo describe el 46,4% y el 45,8% de los encuestados respectivamente, Cabe indicar que el único perfil donde la mitad de sus integrantes considera que su situación económica es “estable” es el PET con un 47,4%, en los otros perfiles ninguno supera el 23,1% como núcleo familiar económicamente estable.



En el acceso a vivienda se muestra que un 46,2% de las PT, un 41,7% de PE y un 28,9% de PNN viven en una vivienda propia libre de hipoteca a excepción del perfil PET, perfil en el cual la mayoría (42,1%) lo hacen en una vivienda alquilada. Residir en una vivienda propia con hipoteca corresponde a los perfiles PT y PET; finalmente destaca que un considerable porcentaje de personas de los perfiles PNN y PE residen en una vivienda prestada (21,1% y 20,8% respectivamente).

Una variable de interés en el estudio fue la tenencia de dispositivos con o sin acceso a internet, en este sentido, la mayoría de las personas que integran cada uno de los perfiles PE (62,5%), PT (73,1%), PET (86,8%) y PNN (82,1%) tienen acceso a dispositivos (Computadora o teléfono) con una conexión estable a internet.

Continuando con datos implícitos en la tabla 18, el acceso a los servicios de salud es muy importante ya sean públicos o privados, afortunadamente la gran mayoría, es decir un 87,5% de las PE, un 91,0% del perfil PT, un 92,1% de las PET y un 75,0% de las PNN, tienen acceso a un servicio de salud de índole pública, en el acceso servicios privados el porcentaje oscila entre el 10,7% y el 2,6%. En la opción referente al no acceso a servicios de salud se presenta una situación particular ya que el grupo de personas PT y PET reflejan un 2,6% y un 5,3% respectivamente y aunque es mínimo este dato, no deja de ser preocupante ya que recordemos que esta población específica es la que se encuentra laborando actualmente, por ende, deberían tener acceso por parte del patrono a excepción de que sea trabajadores independientes que no estén pagando el seguro social.

Además, ante la consulta del acceso a un automóvil la gran mayoría de los cuatro perfiles indicó no tenerlo, a saber, PE con un 91,7%, las PT muestra un 73,1%, el perfil de PET un 65,8%



y las PNN un 89,3%. Quienes sí indican tener un automóvil libre de prenda, es una parte de las personas con un perfil laboral como el 17,9% de las PT y el 15,8% las PET.

Tabla 18. Factores económicos por perfiles PE, PET, PT y PNN, egresados de la oferta parauniversitaria durante el periodo 2019-2022.

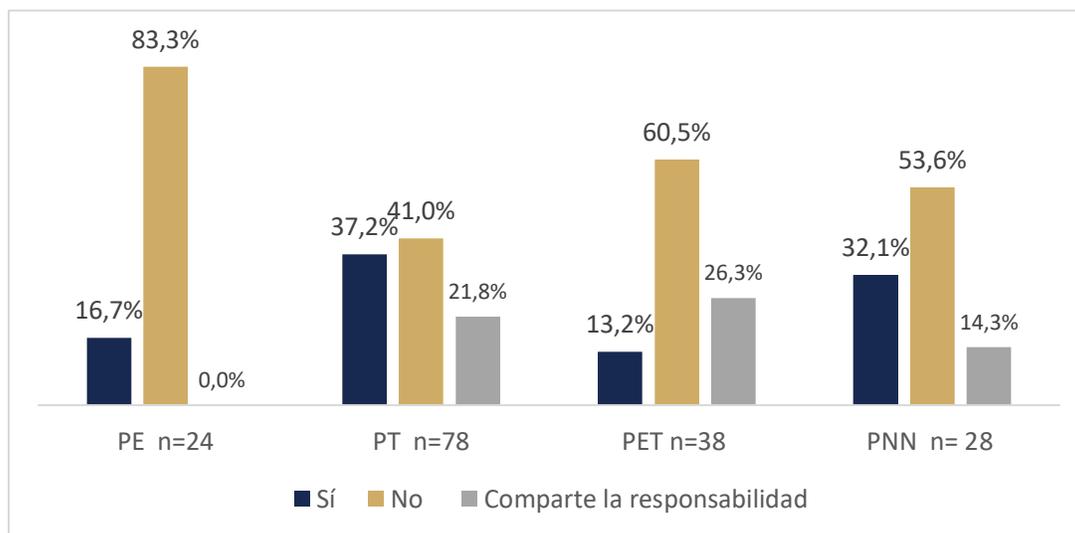
N=168	PE n=24	PT n=78	PET n=38	PNN n=28
Condición Económica				
	%	%	%	%
Estable	16.7%	23.1%	47.4%	21.4%
Medianamente Estable	37.5%	56.4%	47.4%	32.1%
No es estable	45.8%	20.5%	5.3%	46.4%
Totales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Situación de la vivienda				
Propia libre de hipoteca	41.7%	46.2%	31.6%	28.9%
Propia con hipoteca	4.2%	20.5%	21.1%	10.5%
Alquilada	33.3%	25.6%	42.1%	13.2%
Prestada	20.8%	7.7%	5.3%	21.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	73.7%
Acceso a Dispositivos y conexión				
Dispositivo sin Internet	12.5%	7.7%	2.6%	0.0%
Con dispositivos e internet inestable	20.8%	17.9%	10.5%	14.3%
Con dispositivos e internet estable	62.5%	73.1%	86.8%	82.1%
Sin dispositivos no internet	4.2%	1.3%	0.0%	3.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Acceso a Servicios de Salud				
Acceso a Servicios Públicos	87.5%	91.0%	92.1%	75.0%
Acceso a Servicios Privados	4.2%	6.4%	2.6%	10.7%
Sin Acceso a Servicios de Salud	8.3%	2.6%	5.3%	14.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Acceso a automóvil				
Sí, libre de prenda	4.2%	17.9%	15.8%	3.6%
Sí, con prenda o préstamo	4.2%	9.0%	18.4%	7.1%
No tiene automóvil	91.7%	73.1%	65.8%	89.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

Para conocer un poco más sobre su condición económica se consultó sobre si su rol dentro del seno familiar era ser una persona jefa de hogar, (no se puede concluir que es la mayoría porque en los PT sólo el 41% tiene esa condición) destaca que las personas pertenecientes a los perfiles PE y PET son quienes en menor medida fungen como jefes de hogar o personas que comparten las responsabilidades; las personas del perfil PT son quienes en mayor medida comparten las responsabilidades de la familia o bien son jefes de hogar.

Figura 8. Rol de la persona egresada como jefe o jefa de hogar.2023



Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

Quienes eligieron la opción de tener o compartir la responsabilidad de ser jefe o jefa de hogar tienen en promedio dos personas a cargo.



Y para finalizar este apartado se indagó sobre el nivel educativo de la persona jefe o jefa de hogar; los datos reflejan que las personas jefas de hogar de los encuestados pertenecientes a los perfiles PT y PNN son quienes mayor nivel educativo poseen (el 42,8% en el caso de PNN y el 51,3% de PT poseen formación universitaria completa o incompleta); las personas jefas de hogar correspondientes a los perfiles PE y PET son quienes en mayor medida poseen como grado máximo la secundaria (83,4% en el caso de PE y 73,7 para PET). , en el nivel de primaria completa, en este aspecto aparece con mayor porcentaje las PET (42,1%), en primaria incompleta se ubica la opinión de las PE (37,5%). Para el nivel de secundaria completa e incompleta la primera posición la tiene las personas del perfil PE con un 12,5% y un 29,23% respectivamente. Con un nivel técnico se encuentran las PNN con un 7,1%, por su parte en bachillerato completo aparece el perfil de PT (30,8%), en bachillerato incompleto las PNN (21,4%) y en el grado de posgrados las PNN (14,3%) y en la primera posición en la opción ningún grado académico está el perfil PT con un 10,3%, según se muestra en la siguiente tabla.



Tabla 19. Nivel educativo de la persona jefe o jefa de hogar, por categorías de las personas egresadas, según escolaridad de la persona jefe del respectivo hogar. Período 2019-2022

N=168	PE	PT	PET	PNN
	n=24	n=78	n=38	n=28
	%	%	%	%
Primaria completa	4.2%	11.5%	42.1%	21.4%
Primaria incompleta	37.5%	5.1%	5.3%	0.0%
Secundaria completa	12.5%	6.4%	13.2%	3.6%
Secundaria incompleta	29.2%	9.0%	10.5%	17.9%
Técnico	4.2%	6.4%	2.6%	7.1%
Bachiller Completo	0.0%	30.8%	7.9%	7.1%
Bachiller incompleto	0.0%	12.8%	7.9%	21.4%
Posgrado	12.5%	7.7%	7.9%	14.3%
Ningún grado académico	0.0%	10.3%	2.6%	7.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia, DEIE. (2023). F (Frecuencia). PE (personas que estudian), PT (Personas que trabajan), PET (Persona que estudian y trabajan), PNN (Personas que no estudian ni trabajan).

5.2 Percepción de las personas directoras de centros parauniversitarios sobre la inserción laboral y los factores académicos, psicosociales y económicos que influyen en el futuro de una persona egresada de esta oferta.

5.2.1 Perfil de las personas directoras

Las personas directoras de centros parauniversitarios cuentan con un grado académico de licenciatura y/o maestría en disciplinas afines para la ejecución de sus funciones, del total de entrevistados (7), tres cuentan con más de cinco y hasta 19 años de experiencia en el puesto que desempeñan, por su parte cuatro de ellos, tienen menos de dos años y manifiestan que en la



actualidad aún se encuentran en procesos de adaptación y cambios a nivel administrativo y técnico, provocados por la pandemia 2020-2022.

Se realizó la consulta a las personas directoras cuyo centro parauniversitario no ha realizado el proceso de acreditación de sus carreras o de algunas de ellas, y las razones que ofrecen son las asociadas a ser un proceso muy minucioso que requiere de inversión tanto monetaria, de tiempo así como de capacitación del personal y que la pandemia los instó a enfocar sus objetivos hacia mantener la permanencia y transformar la mediación sobre todo en las carreras con laboratorio o prácticas, además de poco o nulo reconocimiento para el egresado.

Por otra parte, los centros parauniversitarios principalmente los de carácter privado han logrado entablar convenios con diferentes instituciones para favorecer la práctica e inserción laboral para la adquisición de experiencia o bien, convenios para favorecer la continuidad de estudios en universidades como U San Marcos, Universidad Latina, Universidad Internacional San Isidro Labrador , Universidad Técnica Nacional quienes reconocen algunas materias para ingresar a diferentes carreras, descuentos en matrículas o bien en el ámbito público no realizar el examen de admisión como el convenio que tiene el CUC con el Tecnológico de Costa Rica (TEC) y la Universidad Nacional (UNA).

Referente a la actualización de la oferta, los centros parauniversitarios realizan estudios de mercado como por ejemplo el CUC y a partir de ello implementarán la carrera de Big Data o bien trabajar bajo el modelo de competencias como en el caso del ETAI. Otras acciones que realizan los centros es participar en conversatorios nacionales e internacionales como el Instituto



PLERUS, además, cada institución realiza la actualización de las carreras cada cinco años tal y como esta normado en la Ley N.º 7015 del 22 de noviembre de 1985.

Se indagó sobre los mecanismos que utilizan los centros parauniversitarios para informar al estudiantado sobre las ofertas laborales, las personas directoras indican que realizan anuncios en sus páginas oficiales, redes sociales o WhatsApp, vinculación con la empresa y únicamente un centro privado mencionó realizar una feria de empleo.

Se puede visualizar que en los siete centros parauniversitarios consultados se ofrece coordinación y oportunidades tanto con la empresa como con centros de estudio universitario para que la persona egresada pueda continuar estudiando o bien insertarse al mercado laboral, sin embargo, durante las entrevistas realizadas todas las personas directoras resaltaron lo difícil que ha sido entablar coordinación o articulación con universidades estatales y los convenios poco a poco han ido caducando.

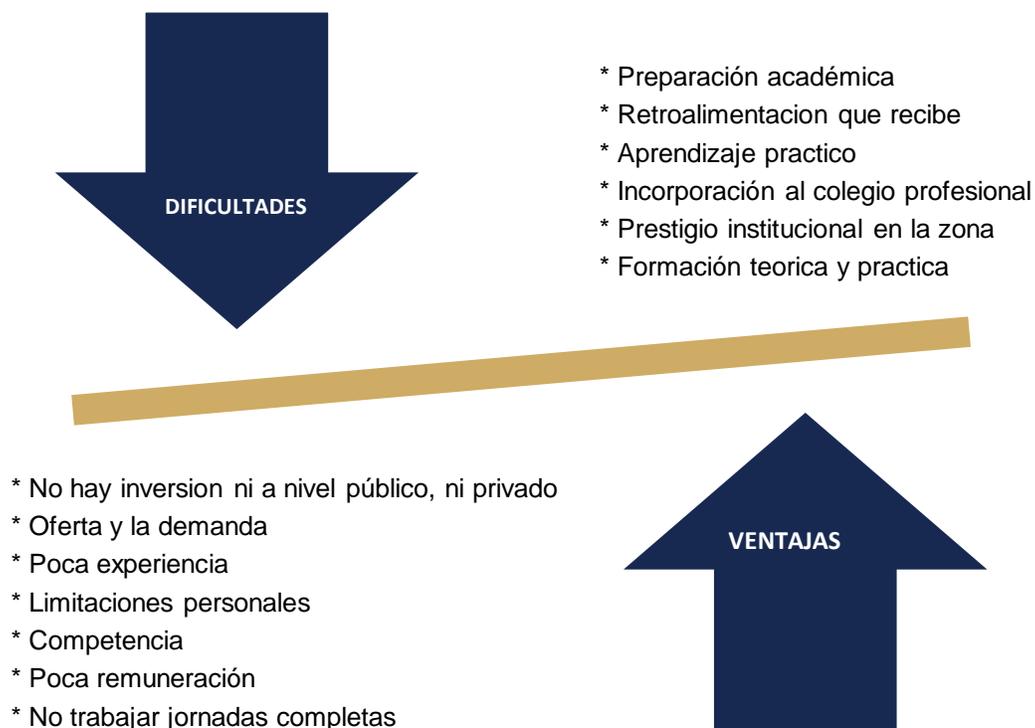
Como se mencionó anteriormente, adicional al grupo de personas egresadas se consultó a las personas directoras a cargo de los centros parauniversitarios, esta sección se analizarán los datos relacionados a la percepción que tienen sobre aspectos como inserción laboral, factores académicos, psicosociales y académicos que influyen en que una persona egresada de este tipo de oferta continúe o no sus estudios a nivel universitario o logre insertarse o no al mercado laboral luego de su titulación.

Con relación a la inserción laboral, tal y como se muestra en la siguiente ilustración, algunas de las dificultades y ventajas que pueden encontrarse las personas egresadas para insertarse al mercado laboral están descritas según el contexto del centro parauniversitario, recordemos que,



algunas cuentan con acreditación, prestigio a nivel de regional y nacional; a su vez algunas carreras cuentan con la posibilidad de la incorporación al colegio respectivo, las personas directoras coinciden en algunas dificultades como la poca oferta laboral del mercado a raíz de aspectos la pandemia vivida en el 2020 -2022 que causo rebajos de jornadas y salarios, otras causas que se detallan.

Figura 9. *Dificultades y ventajas que puede enfrentar una persona egresada para universitaria al insertarse al mercado laboral. 2023*



Nota. Elaboración propia con información suministrada por las personas directoras de CPU. (2023)



5.2.2 Factores académicos que influyen en al futuro académico y laboral según las personas directoras de CP.

Se le consultó a las personas directoras sobre los aspectos que consideran relevantes que los centros parauniversitarios tanto públicos como privados deben ofrecer a sus estudiantes para favorecer la continuidad de estudios a nivel universitario, entre sus respuestas aparecen que la carrera debe estar alineada al Marco Nacional de Cualificaciones que aunque se encuentra en construcción se debe ir alineando y con esto las carreras que se van actualizando, otra sería la coordinación del centro parauniversitario con universidades para el reconocimiento de mayor cantidad de materias y la actualización continua de las carreras que se ofrecen.

Otra consulta gira en torno a la relevancia del rendimiento académico durante la formación parauniversitaria, esto para que una persona egresada continúe sus estudios universitarios o bien se inserte al mercado laboral. La opinión coincide en que el rendimiento académico es fundamental, sin embargo, se le da más prioridad, por ejemplo, para la inserción laboral a la práctica y la experiencia adquirida durante la formación y para la continuidad de estudios en caso de ser bueno o excelente puede ser un factor motivacional para continuar con ellos.

En relación con las habilidades para la inserción laboral y/o la continuidad de estudios el listado de la figura 10 indica que para la inserción laboral habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, disposición, tolerancia habilidades blandas y la proactividad son las requeridas. Para la continuidad de estudios a nivel universitario las mencionadas son: las habilidades sociales, la organización, aprender a aprender, el pensamiento crítico y la comunicación.



Figura 10. Lista de habilidades que debe tener una persona egresada para la inserción laboral y la continuidad de estudios a nivel universitario. 2023



Habilidades para la inserción laboral

- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Disposición
- Tolerancia
- Habilidades blandas
- Proactividad



Habilidades para la continuidad de estudios

- Habilidades sociales
- Organización
- Aprender a aprender
- Pensamiento Crítico
- Comunicación

Nota. Elaboración propia a partir de las percepciones de las personas directoras, 2023

En cuanto al conocimiento de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE,) sus niveles y campos de educación, la mayoría de las personas directoras reconocieron no conocerla, no obstante, consideran relevante y pertinente estudiarlo, y en la medida de lo posible alinear las carreras y realizar los ajustes necesarios, Al igual que la alineación al Marco Nacional de Cualificaciones sobre todo los empleadores para la estandarización del pago correspondiente.

Una clasificación de dificultades que pueden encontrarse las personas egresadas para la continuidad de estudios sería del tipo económico, el costo de las carreras, la disponibilidad de horarios sobre todo en las universidades públicas que manejan horarios diurnos lo mismo que el tiempo que se dura cursando una carrera sobre todo en universidades públicas, la falta de articulación entre el centro parauniversitario y la universidad muchas veces a causa de la falta de



voluntad política. En cuanto a las ventajas, en esta oportunidad se dan en menor cantidad y van dirigidas a los programas completos que tiene el centro parauniversitario, a la calidad en la formación en este tipo de oferta y algunas articulaciones ya establecidas con universidades privadas que reconocen entre 12 y 18 materias en algunas carreras, todo lo anterior, según las personas directoras y que se muestran a continuación:

Figura 11. *Dificultades y ventajas que puede enfrentar una persona egresada parauniversitaria para la continuidad de estudio.*



Nota. Elaboración propia con información suministrada por las personas directoras de CPU. (2023)

5.2.3 Factores psicosociales que influyen en el futuro académico y laboral según las personas directoras de CP.



Se indagó con las personas directoras ¿de qué manera creen que la vocación podría influir en la decisión de una persona egresada para continuar sus estudios universitarios y/o insertarse al mercado laboral? Y opinaron que la vocación existe, es influyente, empero, hoy en día se coloca en una balanza la vocación versus la necesidad y a partir de esta se toma la decisión. Es relevante resaltar lo expresado por un informante que indica: “yo considero que uno de los objetivos de la educación parauniversitaria es preparar a la persona para una vida laboral, para aquella persona que no puede costear una carrera”. (Comunicación personal, 22 de junio 2023)

Es decir que, aunque el centro parauniversitario debe enfocar sus esfuerzos en preparar al estudiante para la vida laboral, claro que se pueden buscar la manera de facilitar el acceso a la educación por ejemplo con coordinaciones o articulaciones eso ese no es el fin principal.

En cuanto a si el género de una persona influye en la toma de decisión sobre una carrera la gran mayoría respondieron no estar de acuerdo ya que en sus carreras se evidencia gran presencia de mujeres o que están de manera equitativa, no así al consultar esto mismo en la arista de la inserción laboral, dado que los directores manifiestan que los empleadores todavía siguen optando por contratar personal masculino para algunas labores.

Con relación a el papel que tiene la familia en la toma de decisiones de tipo educativo y laboral, manifestaron que efectivamente la familia juega un papel importante en esto ya que se ve que a la hora de las matrículas pese a que son mayores de edad, la mayoría de las veces viene acompañados de familiares, además, si una estudiante mujer ya tiene hijos pesará en ella este factor para tomar la decisión de insertarse al mercado laboral o continuar sus estudios.



Otros factores de tipo psicosocial mencionado por las personas directoras es la influencia que tiene la relación con los pares, la falta de criterio para tomar decisiones. Además, las adecuaciones o necesidades, la violencia intrafamiliar, el contexto que le rodea, el idioma y la tecnología.

5.2.4 Factores económicos que influyen en al futuro académico y laboral según las personas directoras de CP.

Una de las preguntas de la entrevista decía: ¿Que una persona egresada sea jefe o jefa de hogar podrá influir en que decida insertar a nivel laboral una vez titulado en lugar de continuar estudios superiores? O bien, ¿podría por el contrario continuar estudios a nivel universitarios para optar por una oportunidad laboral que le brinde mejores condiciones? Las respuestas se direccionan a que efectivamente ese rol sí influye, como se mencionó anteriormente, muchas personas se inclinan más por optar a conseguir un trabajo a fin de sufragar necesidades.

Se considera que el nivel educativo de la madre o padre de la persona egresada influye en la toma de decisiones como se ha venido analizando, además se considera que la dinámica familiar sí influye en las decisiones de una persona egresada ya que muchas veces los padres de familia anhelan que sus hijos logren lo que ellos o no lograron o bien que continúen la tradición familiar en sea esta en lo laboral o educativa.

Otros factores de tipo económico que se consideran en la toma de decisiones de una persona egresada con el acceso a becas, transporte, el financiamiento de una carrera, descuentos, en el ámbito laboral las capacitaciones o bonificaciones que reciba de parte de una empresa y la posibilidad de surgir dentro de la compañía.



Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones

Este capítulo presenta las conclusiones derivadas, información obtenida a partir de la participación de las personas egresadas y directoras de la oferta parauniversitaria; así como, las recomendaciones con acciones dirigidas a los entes que regulan supervisan y ejecutan la Ley N.º 6541, del 19 de noviembre de 1980, Reformada por Ley N.º 7015 del 22 de noviembre de 1985 y el Reglamento a la Ley que Regula las Instituciones de Enseñanza Superior Parauniversitaria N.º 38639-MEP.

6.1 Conclusiones

A partir del análisis de la información se establecen las conclusiones vinculadas a la realidad de las personas egresadas de la oferta parauniversitaria luego de la titulación.

Con respecto a los centros parauniversitarios

1. Sobre la acreditación aquellos centros que cuentan con ella consideran que es un proceso enriquecedor, muy favorable para su prestigio y calidad, por el contrario, aquellos centros que no están acreditados no devalúan su importancia, empero, consideran que es un proceso burocrático, de alto valor económico y poco reconocido a las personas egresadas.
2. Siempre en este tema, los centros parauniversitarios privados en su mayoría si establecen convenios con universidades privadas, donde se les reconoce una cantidad considerable de materias, descuentos y demás, a las personas que deseen continuar sus estudios a nivel universitario.



3. Los centros parauniversitarios utilizan las redes sociales como medio para informar sobre “oportunidades” laborales a su estudiantado, no realizan ferias de empleo o presentación de experiencias exitosas a un público empleador, ni actividades similares que podrían favorecer la inserción laboral.
4. Las carreras de mayor demanda, según la población consultada son las que se ubican en el área de Salud, Administración de Empresas Ingeniería e Industria y TIC.
5. Las personas directoras resaltan la importancia de que el centro parauniversitario considere el Marco Nacional de Cualificaciones para ofrecer en la actualización de sus carreras y de esta manera ofrecer al estudiantado en general y personas egresadas mayores oportunidad de inserción en el mercado laboral.

Con respecto al perfil de sociodemográfico de las personas egresadas

6. Los cuatro perfiles de personas egresadas comparten características similares como que la gran mayoría son personas jóvenes que se ubican en el grupo etario de los 20 a los 30 años
7. Sobre el estado civil la gran mayoría de personas de los perfiles PE, PET y PNN son solteros a excepción del perfil PT que en su mayoría son casados o casadas.
8. La mayor cantidad de personas de los perfiles PE y PET indicaron si tener hijos, la mitad de las personas del perfil PNN tienen, y el menor reporte de tenencia de hijos lo presenta el perfil PT.
9. La mayor parte de encuestados cursaron solo una carrera parauniversitaria, el área de estudio de las personas pertenecientes a los perfiles PT, PET y PN fue Administración de Empresas y el área de Salud y Bienestar para las personas del perfil PE. Para aquellas



personas que estudiaron dos o más carreras parauniversitarias lo hicieron en el área de la Ingeniería e Industria.

10. Sobre la condición actual de las personas egresadas casi la mitad se insertó al mercado laboral y no estudian, seguido del perfil el que logró insertarse a laborar y continuar una carrera universitaria, el tercer grupo está conformado por personas que no estudian, ni trabajan; por último, los que no se insertaron al mercado laboral pero que si estudian actualmente.
11. La mayor parte de las personas egresadas de un centro parauniversitario y consultadas en la investigación, estudiaron en el CUC, el PLERUS, CunLimón, y ETAI.

Con respecto a la inserción laboral

12. En cuanto a las prácticas que se realizan durante los estudios parauniversitarios las personas de los perfiles PET, PT y PET indicaron sí haber realizado prácticas; no así el perfil PNN.
13. En la inserción al mercado laboral mientras cursaban la carrera parauniversitaria los perfiles de PET y PT, fueron los que mayormente lo lograron, es decir, una parte importante de las personas que se encuentran trabajando actualmente iniciaron su carrera laboral desde la formación parauniversitaria.
14. La frecuencia con que las personas encuestadas enfrentaron dificultades para encontrar trabajo fue alta en la mayoría de los perfiles, y especialmente en los egresados pertenecientes al perfil PNN.
15. En las dificultades más frecuentes para encontrar trabajo se resaltan: la falta de experiencia en el área de formación en mayor tendencia general, sin embargo, esta



“dificultad” también sobresale para el perfil PNN. Seguido de las condiciones no adecuadas a la cualificación y el perfil con mayor incidencia en esta dificultad es el PE. En tercera posición general destaca la exigencia de movilidad laboral y dentro de esta resaltan los perfiles PT y PET.

16. Desde la percepción de las personas directoras, algunas de las dificultades que enfrenta la persona egresada para conseguir empleo son la poca inversión de parte de las empresas y gobierno para la creación de fuentes de empleo, tanto a nivel público como privado, además de poca remuneración.
17. Se consideran como ventajas, la preparación académica, el aprendizaje práctico y en algunas carreras la incorporación al colegio profesional correspondiente.
18. Los elementos en los cuales los cuatro perfiles coinciden en que el centro parauniversitario si promovió la búsqueda de empleos son la buena formación profesional, ser un centro de formación reconocido, el cumplimiento del perfil profesional y el desarrollo de habilidades blandas. Por el contrario, la acreditación de la carrera ante SINAES es el elemento que menos promovió el centro parauniversitario según la percepción de los encuestados.
19. Para los perfiles PT y PET los medios con mayor tendencia para encontrar trabajo, aunque con la salvedad de que no en el mismo orden, son los contactos personales, a través de anuncios en periódicos, internet o ferias de empleo. La mayor parte de los egresados de estos perfiles laboran una jornada completa y no les corresponde el pago por concepto de impuesto de la renta al estar por debajo tope que es ₡941 000.
20. Este mismo grupo (PT y PET) considera que su carrera parauniversitaria sí se relaciona con su trabajo actual, siendo Salud y Bienestar en primera instancia, seguido de Administración de Empresas y Derecho las áreas de mayor tendencia en esta relación.



21. Las personas directoras consideran que las personas egresadas cuentan con ventajas al graduarse de algunos centros en particular, por ejemplo, un centro acreditado, prestigio a nivel regional y nacional, además algunas carreras cuentan con la incorporación al colegio respectivo con el nivel de diplomado. Por su parte identifican desventajas al momento de buscar insertarse al mercado laboral, como la poca oferta laboral y la reducción de salarios y jornadas, consecuencias de la Pandemia 2020-2022.

Con respecto a los Factores Académicos

22. El rendimiento académico durante la realización de estudios parauniversitarios fue considerado excelente para entre el 40,3% y el 50% de los perfiles PE, PT y PET, el subgrupo PNN mostró mayormente un rendimiento bueno. En este mismo aspecto, la gran mayoría de los cuatro perfiles indicaron no repetir ningún curso, sin embargo, los datos reflejados en la opción de no repitencia también fueron considerados elevados.
23. Sobre los motivos de repitencia se ubican en tendencia a los motivos personales como primera causa, seguido de los motivos familiares, la tercera posición es para los motivos económicos, en la cuarta y última posición los motivos personales.
24. Para las personas que no continuaron sus estudios a nivel universitario la razón principal es el costo de los estudios, pese a que la mayoría consideran que su desempeño académico fue bueno y podrían continuar. Por su parte, quienes sí continuaron lo hicieron motivados por un crecimiento personal y profesional.
25. Para las personas que continuaron sus estudios es decir las PE y las PET los elementos que influyeron en la elección de la carrera universitaria son en primer lugar la disponibilidad



de horarios, oportunidad de mejorar el estatus profesional y laboral, y el prestigio de la carrera.

26. Este mismo grupo (PE y PET) considera que su carrera parauniversitaria sí se relaciona con su carrera actual, siendo el área Administración de Empresas donde se destaca esta relación.
27. Se considera importante de las personas directoras que las carreras que se ofrecen en los centros parauniversitarios sean alineadas al Marco Nacional de Cualificaciones, esto ayudaría al empleador también a contratar y pagar personal calificado.
28. Según las personas directoras, las dificultades detectadas para que una persona egresada logre continuar estudios a nivel universitario serían principalmente de tipo económico como el costo de las carreras, la disponibilidad de horarios, (afecta el horario diurno en universidades públicas) y la falta de articulación entre el centro parauniversitario y la universidad a causa de la falta de voluntad política.
29. Como ventajas identificadas por las personas directoras se indican programas de formación completos, es decir, el grado de diplomado que cuenta con una malla sobre todo con universidades privadas que reconocen cierta cantidad de materias en algunas carreras.

Con respecto a los Factores Psicosociales

30. Como aspecto psicosocial se consideran las expectativas, en este sentido, quienes cursan una carrera universitaria (PE y PET) ya tenían definido qué carrera estudiar, además creen que la misma culminará de manera exitosa, quienes se encuentran trabajando en la actualidad consideran que su futuro laboral culminará con éxito.



31. Siguiendo en el orden de expectativas la gran mayoría estudian y trabajan en lo que querían, sin embargo, no se puede obviar a quienes no lo consideran de esta manera ya que por motivos de oferta y demanda hoy en día se encuentran trabajando en un campo o área ajena a su formación parauniversitaria.
32. Todas las personas egresadas coinciden en que tienen habilidades para desempeñarse en el ámbito laboral y académico. Para el ámbito laboral, las habilidades identificadas son la responsabilidad, compartida con el trabajo en equipo. Desde otra perspectiva, habilidades identificadas para el desempeño académico son nuevamente la responsabilidad, pero ahora acompañada con la organización, la disciplina y el trabajo en equipo. Por su parte las personas directoras, consideran que habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y las habilidades blandas son las requeridas para un buen desempeño laboral; y las habilidades sociales, la organización y aprender a aprender son las que identifican para el desempeño académico.
33. El género no es considerado por la gran mayoría de encuestados un factor influyente al elegir una carrera, así como tampoco para la inserción al mercado laboral. Por el contrario, las personas directoras consideran que el género sí influye a la hora de insertarse en el ámbito laboral, acotando que las mujeres siguen siendo víctimas de las brechas de género en este aspecto.
34. El total de personas egresadas coinciden en que sí tienen vocación para el desempeño laboral, así como para el desempeño académico.
35. Otro aspecto que se considera influyente por parte de las personas directoras de centros parauniversitarios es la familia, el rol que tiene dentro de ella, de denotan que, si está dentro del seno inicial, padre y/o madre, estos acompañan el proceso educativo a la hora



de realizar matrículas y depositar aspiraciones en la persona estudiante, por otro lado, quienes está en el rol de jefes o jefas de hogar la decisión se inclina en abastecer las necesidades básicas por lo que insertarse al mercado laboral es mejor opción que continuar estudios.

36. Las personas directoras manifestaron que los egresados pertenecen a un grupo de pares y estos también pueden influenciar en la toma de decisiones para continuar o no estudios superiores o bien en la inserción laboral.

Con respecto a los Factores Económicos

37. La condición económica del hogar de las personas pertenecientes a los perfiles PT y PET es considerada de medianamente estable a estable; las personas de los perfiles PE y PNN la consideran no estable.
38. En el tema de acceso a vivienda entre el 46,42% al 54,16% de las personas pertenecientes a los perfiles PE, PET y PNN indican vivir en una casa alquilada o prestada, la mayor cantidad (66,7%) de personas del perfil PT lo hacen en una casa propia, ya sea con o sin hipoteca.
39. En los cuatro perfiles se resalta que la gran mayoría tienen acceso a dispositivos tecnológicos con una conexión a internet estable y no cuentan con automóvil. Además, en conjunto se identifica que tienen acceso a servicios de salud públicos, no obstante, aparecen datos, aunque son mínimos que indican en un grupo no tener acceso a servicios de salud y estos datos pertenecen al grupo de personas que no laboran ni estudian.
40. La gran mayoría de personas egresadas (53,6%) no desempeñan un rol de jefes o jefas de hogar, por su parte quienes sí lo desempeñan o tienen esa responsabilidad compartida



es el 46,4%. Por otro lado, las personas directoras consideran que el rol de jefe o jefa de hogar puede influir en la decisión de una persona egresada de continuar estudiando y/o buscar trabajo.

41. Los datos reflejan que las personas jefas de hogar de los encuestados pertenecientes a los perfiles PT y PNN son quienes mayor nivel educativo poseen y las personas jefas de hogar correspondientes a los perfiles PE y PET son quienes en mayor medida poseen como grado máximo la secundaria
42. Las posibilidades de acceder a becas y financiamiento, incide en la continuidad de estudios; y aspectos como capacitaciones, transporte, bonificaciones y crecimiento incide directamente en la disposición de elegir la inserción laboral de conformidad con la opinión de las personas directoras.

6.2 Recomendaciones

Al Consejo Superior de Educación

- Velar porque los centros parauniversitarios tanto públicos como privados puedan concretar articulaciones y convenios que efectivamente favorezcan en la persona egresada la posibilidad de continuar sus estudios a nivel universitario.
- Coordinar con entes encargados de la educación superior pública como el CONARE la posibilidad de alinear o convalidar la malla curricular de un centro parauniversitario cuyas carreras cuenten con la acreditación de SINAES, considerando el proceso de evaluación y la certificación como garante de calidad.



A la Secretaría General del CSE

- Colocar en la ficha técnica o de aprobación el estado de funcionamiento de los centros parauniversitarios ya que algunos centros pese a estar aprobados no cuentan con matrícula o bien aún no han comenzado la ejecución de las carreras, esto garantiza a los usuarios que acceden a la información que se coloca en la página web del CSE un panorama real del funcionamiento de los centros parauniversitarios.

A los Centros de Educación Parauniversitaria

- A fin de favorecer en la persona estudiante y egresada de la oferta la posibilidad de encontrar trabajo, se propone realizar ferias de empleo o presentación de buenas prácticas donde con previa coordinación con empresas, estas puedan tener un contacto más cercano y directo con el futuro empleado o empleada.
- Crear campañas informativas, para que las personas estudiantes; y en un futuro egresadas, conozcan el contexto de sus instituciones, esto por cuanto muchas de las personas encuestadas desconocían aspectos importantes como la articulación, la acreditación y la pertenencia a un centro universitario.
- A las personas directoras investigar sobre La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) como marco de referencia para recopilar, compilar y analizar estadísticas comparables a nivel internacional en el ámbito de la educación con el propósito de ordenar los programas educativos y sus respectivas certificaciones por niveles de educación y campos de educación.



- Valorar a lo interno, la posibilidad de acreditar las carreras que se imparten, este proceso no solo da prestigio institucional, sino que, además, certifica la calidad de educación que se imparte.
- A los centros parauniversitarios públicos en conjunto con el CSE, velar por el establecimiento de convenios con universidades públicas de manera que se favorezca a la persona egresada, también en caso de culminar su vigencia se pueda reestablecer la articulación.



Referencias

- Ávila Santamaría, R. (2012). *Género, derecho y discriminaciónc. UASB-DIGITAL* , 0-26.
- Canchales, O. P. (2019). *Factores laborales, académicos y sociales relacionados con la trayectoria académica de los estudiantes de educación superior*. Lima , Peru.
- Chen, S. (2006). *La articulación de la Educación Superior Estatal: La experiencia de la carrera de Educación Primaria. Inter Sedes. Vol. VII*, 29-45.
- Consejo Superior de Educación. (mayo de 06 de 1975). Acta N 40^o-75. *Sesión del Consejo Superior de Educación*. Costa Rica.
- Consejo Superior de Educación. (17 de Marzo de 1977). Acta N^o 60-78. *Sesión del Consejo Superior de Educación*. Costa Rica.
- Consejo Superior de Educación. (2012). *Incidencia del título de Diplomado en la motivación y continuidad hacia estudios universitarios en áreas afines al Diplomado y su relación con el logro de mayores oportunidades laborales de los graduados del año 2010, así como el aporte de los convenios*. Costa Rica.
- Corral, F. (2019). *La investigación: tipos, normas, acopio de datos e informe final*. Caracas: Fondo Editorial Opus.
- CUC. (2008). *Situación laboral y otras características de los graduados del Colegio Universitario de Cartago*.



Esquivel, F. (2011). *Catacterísticas de la educación parauniversitaria costarricense*. Costa Rica: SINAES.

Gonzalez Acedo, R. P. (2020). *Formación y Orietaciñon Laboral*. España: Paraninfo.

Gutierrez, L. G. (2018). *Factores socioeconómicos que influyen en la calidad de vida de las personas*. Perú.

INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Hogares 2021-2022*. Costa Rica.

Kevin Rodolfo Fonseca Álvarez, R. A. (2020). *Descripción de factores psicosociales presentes en la elección de la Psicología como carrera profesional en una universidad de la ciudad de Bucaramanga*. Colombia .

Lamas, H. (2015). *Sobre el rendimiento escolar. Propositos y Representaciones*, Vol. 3, N° 1, pp. 313-386.

Ley N° 6541. (1980). *Regula Instituciones de Enseñanza Superior Parauniversitaria*. San José, Costa Rica: D.O. No 94 17 de diciembre.

Ley N° 8968. (2011). *Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales*. D.O N° 170 de 05 de setiembre de 2011.

MEP. (2020). *Reglamento a la ley que regula instituciones de enseñanza superior parauniversitaria N°42377-MEP*.

Navarro, R. E. (2023). *El rendimiento academico: concepto, investigación y desarrollo*. Revista Electronica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol1 N2 .



Oficina Internacional del Trabajo . (s.f.). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: naturaleza, incidencia y prevención*. GINEBRA .

Olman Segura, G. V. (2022). *Mercado laboral en Costa Rica: Análisis de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del II trimestre 2022*. Revista de Política Económica y Desarrollo Sostenible , 3.

Programa Estado de la Nación . (2014). *Quinto Informe Estado de la Educación. Estimación de la cobertura de la educación Para-universitaria en Costa Rica*. San José, CR .

Real Academia Española. (21 de febrero de 2023). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/correspondencia>

Roberto Hernandez Sampieri, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta* . México: Mc Graw Hill Education .

Sepúlveda, N. T. (2017). *Factores que influyen en las trayectorias vocacionales de estudiantes con alto índice de vulnerabilidad escolar*. Universidad de Concepción.

UCR. (20 de febrero de 2021). *Universidad de Costa Rica*. Obtenido de <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2021/08/24/la-ucr-y-conape-presentan-estudio-sobre-las-carreras-de-mayor-empleabilidad-en-el-futuro.html>

UNESCO . (2014). *Campos de Educación y Capacitación 2013 de la CINDE* . Canadá.

Weller, J. (2017). *Inserción laboral: características, tensiones y desafíos*. Revista Cepal , 63 .