



Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

**“Dominio de un segundo idioma como factor condicionante del
acceso al mercado laboral de grupos profesionales de Costa Rica,
2012 y 2023”**

Modalidad de grado:

Tesis

Sustentantes:

Mary Paz Hernández Obando

Kristel de los Ángeles Reyes Valdivia

Campus Omar Dengo, Heredia.

Agosto, 2026.



Universidad Nacional de Costa Rica



Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

**“Dominio de un segundo idioma como factor condicionante del
acceso al mercado laboral de grupos profesionales de Costa Rica,
2012 y 2023”**

Tesis de grado

*Trabajo Final de Graduación sometido a consideración del
Tribunal Examinador para optar por el grado de Licenciatura de
Economía*

Sustentantes:

Mary Paz Hernández Obando

Kristel de los Ángeles Reyes Valdivia

Campus Omar Dengo, Heredia.

Agosto, 2026



Sara Paola León González

M.Ed. Sara Paola León González
Representante del Decanato
-Quien preside-
Facultad de Ciencias Sociales

Dr. Andrey Valenciano Salazar

Dr. Andrey Valenciano Salazar
Director
Escuela de Economía

M.Sc. José Francisco Pacheco Jiménez

M.Sc. José Francisco Pacheco Jiménez
Asesor

Dr. Henry Mora Jiménez

Dr. Henry Mora Jiménez
Tutor

M.Sc. Cristian González Hernández

M.Sc. Cristian González Hernández
Asesor

Bach. Mary Paz Hernández Obando

Bach. Mary Paz Hernández Obando
Postulante

Bach. Kristel de los Ángeles Reyes Valdivia

Bach. Kristel de los Ángeles Reyes Valdivia
Postulante



INDICE DE CONTENIDO

Introducción	1
Capítulo 1. Generalidades de la investigación	3
1.1. Antecedentes	3
1.1.1 Antecedentes teóricos	3
1.1.2 Antecedentes metodológicos	6
1.1.3 Antecedentes históricos-contextuales	7
1.2. Justificación y planteamiento del problema.....	11
1.2.1 Delimitación espacio temporal	12
1.2.2 Relevancia de la investigación.....	13
1.2.3 Pertinencia de la investigación.....	14
1.2.4 Relación con el desarrollo.....	15
1.2.5 Pregunta problema de la investigación	17
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
Capítulo 2. Marco teórico	19
2.1. Globalización: fundamentos e influencia en el mercado laboral	19
2.1.2. Inversión extranjera directa	20
2.2. Economía de la educación: concepto, fundamentos teóricos y relación con el mercado laboral.....	20
2.2.1. Economía de la educación y mercado laboral	22
2.3. Economía laboral: concepto, principios y orientación metodológica	23
2.3.1 Teoría de la economía laboral: concepto, tendencias y principios metodológicos	23

2.3.2 Modelo de búsqueda empleo (Search and Matching Model)	26
2.4. Empleabilidad: concepto y orientación metodológica	27
2.4.1 Factores de talento humano que inciden en la empleabilidad	28
2.4.1.1 La formación académica como factor en la empleabilidad	28
2.4.1.2 Experiencia laboral como factor de la empleabilidad	29
2.4.1.3 Competencias y habilidades como factor de empleabilidad.....	30
2.4.1.4 Dominio de un segundo idioma como factor determinante de la empleabilidad	31
2.4.2 Factores sociodemográficos que inciden en la empleabilidad.....	32
2.4.2.1 Edad como factor de empleabilidad	32
2.4.2.2 Sexo como factor de la empleabilidad.....	33
2.4.2.3 Estado conyugal como factor de empleabilidad	34
2.4.2.4 Condición de migrante como factor de empleabilidad.....	34
2.4.2.5 El territorio como factor de empleabilidad.....	35
2.4.3 Determinantes de la empleabilidad desde la perspectiva de la oferta laboral	36
2.4.3.1 La pretensión salarial como factor de empleabilidad	36
2.4.3.2 La flexibilidad y movilidad geográfica como factor de empleabilidad.....	37
2.4.3.3 Política pública e intervención de las instituciones	37
2.5. Teoría del capital humano: concepto, tendencias y orientación metodológica.....	38
2.5.1 El papel del capital humano.....	38
2.5.2. La educación bajo el enfoque de la teoría del capital humano	39
2.5.3 Crítica a la teoría del capital humano	41
2.6. Revisión de evidencia empírica.....	42
Capítulo 3. Marco metodológico	46
3.1 Enfoque de investigación	46

3.2 Tipo de investigación	47
3.3 Universo de la investigación	47
3.3.1 Sujetos y fuentes de información.....	47
3.3.2 Población o Muestra, conjunto investigado, u otros.....	49
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	49
3.4.1 Revisión documental y bibliográfica.....	50
3.4.2 Modelo probabilístico.....	50
3.5 Matriz metodológica	51
3.6 Cronograma.....	53
3.7 Declaración de uso de Inteligencia Artificial en el Trabajo Final de Graduación	55
Capítulo 4. Análisis de resultados.....	56
4.1 Describir los principales factores que inciden en la empleabilidad de las personas profesionales en Costa Rica	56
4.1.1 Principales factores que inciden en la empleabilidad de profesionales en Costa Rica.	57
4.1.1.1 La educación: factor principal de empleabilidad en Costa Rica	57
4.1.1.2 Dominio de un segundo idioma: variable principal de estudio en la empleabilidad de profesionales en Costa Rica.....	59
4.1.1.3 La experiencia: variable de empleabilidad en los profesionales de Costa Rica	61
4.1.1.4 La edad: variable que influye en la empleabilidad en los profesionales de Costa Rica	62
4.1.1.5 La zona y la región: efecto en la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica	63
4.1.2 Dominio de un segundo idioma y perfil de la población costarricense.....	64
4.1.3 Condiciones estructurales del mercado laboral y el dominio de un segundo idioma...	69
4.2 Caracterizar la oferta académica en programas de enseñanza de un segundo idioma en Costa Rica.....	71

4.2.1 Panorama general de la enseñanza de un segundo idioma en Costa Rica	71
4.2.1.1 Oferta académica sobre la empleabilidad	73
4.2.2 Principales instituciones que se encargan de la oferta de idiomas en Costa Rica	74
4.2.2.1 Educación formal (escuelas, colegios, universidades)	74
4.2.2.2 Educación complementaria: cursos de idiomas para mejorar el perfil profesional ...	76
4.2.3 Oferta académica de los programas de idiomas que brinda el MEP y otras instituciones	78
4.2.3.1 Programas de idiomas.....	78
4.2.3.2 Requisitos de idiomas en ofertas laborales y las certificaciones que ofrecen las instituciones	79
4.2.4 Accesibilidad y cobertura de la oferta académica	81
4.2.4.1 Diferencias entre zonas urbanas y rurales	81
4.2.4.2 Becas y apoyos gubernamentales	82
4.2.4.3 Evolución de la oferta académica (2012-2023).....	83
4.3 Estimar un modelo probabilístico que genere evidencia empírica sobre la importancia del dominio de una segunda lengua para encontrar empleo en Costa Rica para los años 2012 y 2023 en personas con formación profesional	85
4.3.1 Definición del modelo: Logit Multinomial	85
4.3.2 Selección de las variables	86
4.3.3 Estimación del modelo 2012 y análisis de las variables.....	87
4.3.4 Análisis de los resultados del modelo 2023.....	90
4.3.5 Pruebas post-estimación	94
4.3.6 Evaluación comparativa del ajuste del modelo	95
4.4 Diagnóstico y elaboración de una propuesta de lineamientos que mejoren las condiciones de empleabilidad y el acceso al mercado laboral de los profesionales en Costa Rica	96

4.4.1	Análisis preliminar de la situación actual	97
4.4.2	Identificación de las necesidades del mercado laboral costarricense	98
4.4.2.1	Sectores productivos con mayor demanda de profesionales bilingües.....	98
4.4.2.2	Tendencias globales que impactan la empleabilidad en Costa Rica (digitalización e internacionalización)	99
4.4.3	Propuesta de lineamientos para fortalecer la empleabilidad de los profesionales.....	99
4.4.3.1	Eje estratégico I: Fortalecimiento del bilingüismo en educación secundaria.....	99
4.4.3.2	Eje estratégico II: Consolidación del bilingüismo en educación superior.....	102
4.4.4	Propuestas diferenciadas para mejorar la empleabilidad.....	105
4.4.4.1	Reducción de brechas territoriales.....	105
4.4.4.2	Profesionales jóvenes recién graduados	106
4.4.4.3	Profesionales con más de diez años de experiencia	107
4.4.4.4	Profesionales en situación de desempleo o subempleo	107
4.4.2	Recomendaciones para la implementación y seguimiento de políticas públicas	108
Capítulo 5.	Conclusiones y recomendaciones	110
5.1	Conclusiones	110
5.2	Recomendaciones.....	111
Referencias.		115
Anexos		134
Anexo 1.	Modelo Multinomial de la empleabilidad de las personas profesionales en Costa Rica para el año 2012	134
Anexo 2.	Resultados de los RRR, 2012	135
Anexo 3.	Pruebas de significancia conjunta (Wald) del modelo logit multinomial, 2012	136
Anexo 4.	Efectos marginales promedio del dominio de una segunda lengua, 2012.....	137
Anexo 5.	Probabilidades predichas del modelo multinomial, 2012.....	138

Anexo 6. Modelo Multinomial de la empleabilidad de las personas profesionales en Costa Rica para el año 2023	139
Anexo 7. Resultados de los RRR, 2023	140
Anexo 8. Pruebas de significancia conjunta (Wald) del modelo logit multinomial, 2023	141
Anexo 9. Efectos marginales promedio del dominio de una segunda lengua, 2023	142
Anexo 10. Probabilidades predichas del modelo multinomial, 2023	143
Anexo 11. Criterios de información (AIC y BIC) para la comparación de especificaciones, 2012 y 2023	144
Anexo 12. Reporte de uso de IA para el Capítulo 1	145
Anexo 13. Reporte de uso de IA para el Capítulo 2	146
Anexo 14. Reporte de uso de IA para el Capítulo 3	147
Anexo 15. Reporte de uso de IA para el Capítulo 4	148
Anexo 16. Reporte de uso de IA para el Capítulo 5	149
Anexo 17. Reporte de uso de IA para la Matriz Metodológica y Cronograma	150
Anexo 18. Reporte de uso de IA para formato y presentación del documento	151

Índice de tablas

Tabla 1. Comparación entre los sectores económicos y su nivel de demanda de competencias en idiomas.....	9
Tabla 2. Descripción de las variables del estudio	48
Tabla 3. Matriz metodológica	51
Tabla 4. Cronograma de trabajo para elaboración del Trabajo Final de Graduación	53
Tabla 5. Reporte de uso de inteligencia artificial	55
Tabla 6. Proporción de población ocupada según nivel educativo en Costa Rica, 2012 y 2023..	58
Tabla 7. Perfil de la población costarricense de 15 años a 65 años o más y dominio de una segunda lengua por características individuales	65
Tabla 8. Perfil de la población costarricense y dominio de una segunda lengua por características sociales.....	67
Tabla 9. Perfil de la población costarricense y dominio de una segunda lengua por características laborales entre los 15 y los 65 años	68
Tabla 10. Porcentaje de empleos que requieren inglés y salario promedio en sectores estratégicos de Costa Rica (2023).....	70
Tabla 11. Oferta de enseñanza de idiomas en instituciones de educación formal en Costa Rica, según tipo de institución	75
Tabla 12. Instituciones que ofrecen programas de idiomas en Costa Rica como cursos complementarios	76
Tabla 13. Niveles de dominio de un idioma	80
Tabla 14. División de la formación académica por nivel educativo	86
Tabla 15. Variables de diseño del modelo	86
Tabla 16. Estadísticos generales del modelo multinomial de empleabilidad, Costa Rica, 2012..	87
Tabla 17. Resultado del modelo logit multinomial (RRR), 2012	88
Tabla 18. Estadísticos generales del modelo multinomial de empleabilidad, Costa Rica, 2023 ..	91

Tabla 19. Resultado del modelo logit multinomial (RRR), 2023	91
Tabla 20. Probabilidades predichas de estar ocupado según dominio de segunda lengua, 2023 .	94
Tabla 21. Comparación de especificaciones del modelo multinomial mediante criterios de información, 2012 y 2023	96

Índice de figuras

Figura 1. Concentración regional de la población ocupada en Costa Rica, 2012 y 2023 64

Figura 2. Cobertura de un segundo idioma por nivel educativo en Costa Rica, 2012-2020 72

Listado de siglas y acrónimos

BCCR	Banco Central de Costa Rica
CCCN	Centro Cultural Costarricense Norteamericano
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONARE	Consejo Nacional de Rectores
DMP	Diamond-Mortensen-Pissariden
ENADEL	Encuesta Nacional de Demanda Laboral
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
GAM	Gran Área Metropolitana
IED	Inversión Extranjera Directa
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MCER	Marco Común Europeo de Referencia
MEP	Ministerio de Educación Pública
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIB	Producto Interno Bruto
RRR	Razones de Riesgos Relativos
SITEAL	Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina
UCR	Universidad de Costa Rica

Dedicatoria

A quienes encuentran en la educación, el conocimiento y el esfuerzo una herramienta para transformar su futuro.

Mary Paz Hernández Obando:

A Dios, por bendecirme con la oportunidad de cumplir esta meta personal y profesional.

A mis padres, Marybeth y Adrián, por su amor, esfuerzo y apoyo incondicional. Gracias por motivarme siempre a seguir adelante y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles.

A mis hermanos, Pilar y Francisco, por su cariño, apoyo y por estar presentes en cada etapa de este camino.

A mi abuelita, Aída, por su amor, sus consejos y el apoyo que siempre me ha brindado.

A Toby, por su compañía fiel y por alegrar mis días durante este proceso.

A mi compañera de tesis, Kristel, por embarcarse conmigo en esta investigación y por todo el esfuerzo, compromiso y apoyo brindados para que juntas pudiéramos culminar este trabajo.

Kristel de los Ángeles Reyes Valdivia:

En primer lugar, a Dios, por darme la vida y brindarme la sabiduría necesaria para culminar este proceso con éxito.

A mi hijo, Saúl Arce, por ser mi motor de vida y lo más importante para mí. Por motivarme a seguir adelante y ser el impulso para convertirme en una mejor profesional.

A mis padres, Ana e Hilario, por su amor y apoyo incondicional. Por ser un ejemplo de dedicación, esfuerzo y perseverancia, y por acompañarme en cada etapa de mi vida.

A mi esposo, Esteban, por su apoyo incondicional, por acompañarme en las largas noches de estudio y trabajo y por creer en mis capacidades. Su motivación y confianza han sido fundamentales en este proceso.

A Chepi, que fue como una segunda madre para mí y que, desde el cielo, sé que estaría orgullosa de este importante momento para mí.

A mis hermanos, Allan y Jessica por su cariño, acompañamiento y apoyo durante este proceso.

A mi compañera de tesis Mary Paz, por compartir este camino tan importante conmigo. Gracias por su paciencia, apoyo constante y motivación en cada etapa de este proceso.

A mí misma, por la perseverancia, esfuerzo y determinación para alcanzar esta meta personal y profesional.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por guiarnos durante este proceso y permitirnos culminar esta etapa con éxito.

Al profesor Henry Mora Jiménez, tutor de tesis, por su guía, disposición y valiosas observaciones a lo largo de esta investigación. Su apoyo fue fundamental durante todo este proceso.

Al profesor Francisco Pacheco, lector de tesis, por su constante acompañamiento, disposición y recomendaciones durante el desarrollo de este trabajo. Agradecemos profundamente la confianza y el compromiso brindados desde el inicio de esta etapa académica.

Al profesor Christian Gonzales, lector de nuestra tesis, por su apoyo, disposición y valiosos consejos durante este proceso, así como por los conocimientos compartidos a lo largo de la carrera.

A todos los profesores que formaron parte de nuestra formación universitaria, por compartir sus conocimientos y contribuir a nuestro crecimiento profesional durante estos años.

Finalmente, a nuestros amigos y compañeros de carrera, por su apoyo, confianza y palabras de motivación durante este proceso académico.

Introducción

Esta investigación se realiza para determinar la relación entre el dominio de un segundo idioma y la obtención de empleo en Costa Rica. Hoy en día, la inserción laboral representa un desafío significativo para una parte de la población debido a factores como el aumento de la competencia, la evolución tecnológica y la creciente exigencia de una formación profesional, así como de experiencia laboral. En consecuencia, esta situación pone de manifiesto la importancia de la educación superior, la capacitación continua y el desarrollo de habilidades blandas, entre las cuales se encuentra el dominio de una segunda lengua, para acceder a mejores oportunidades de empleo.

Por consiguiente, para la presente investigación resulta fundamental evidenciar que el dominio de un segundo idioma permite ampliar las oportunidades de inserción y competitividad de las personas en el mercado laboral. Además, se reconoce que la educación es un pilar fundamental para el desarrollo de competencias profesionales y la mejora de las oportunidades de empleabilidad pero que esta debe cumplir con estándares de calidad y estar acorde a las necesidades del mercado.

La investigación se realiza a nivel país, donde se trabaja específicamente con las personas que cuenten, como mínimo con educación parauniversitaria, personas de ambos sexos (mujeres y hombres) y que tengan una edad igual o mayor a los 25 años.

La relevancia de este trabajo radica en la importancia del dominio de una segunda lengua dentro del contexto educativo y económico, así como su influencia en la empleabilidad. En un mercado laboral tan competitivo, el contar con el conocimiento de otra lengua permite a las personas ampliar sus oportunidades laborales y responder de manera más efectiva a las exigencias que solicita el mercado laboral. Asimismo, favorece el crecimiento personal y profesional.

Por otra parte, ha sido pertinente realizar esta tesis, pues la revisión bibliográfica evidencia la necesidad de hacer un estudio para mejorar el acceso al mercado laboral, destacando el aprendizaje y el dominio de una segunda lengua para fortalecer la empleabilidad y la competitividad profesional.

La investigación se compone en cinco capítulos. El primer capítulo sobre generalidades de la investigación contiene los antecedentes, la justificación, el planteamiento del problema y los objetivos de la investigación.

El segundo capítulo es el marco teórico que explica las teorías y conceptos que dan soporte a la investigación, donde el abordaje teórico se compone de las teorías de economía de la educación, mercado de trabajo y capital humano.

El tercer capítulo describe la metodología detallando el enfoque, tipo de investigación, población de estudio, fuentes de información, las técnicas e instrumentos de investigación, la matriz y el cronograma de actividades.

El cuarto capítulo presenta el análisis de resultados, donde se desarrollan los objetivos planteados. Para este estudio, se establecen cuatro objetivos específicos, iniciando por una descripción de la relación entre educación y mercado laboral, seguido de una evaluación de los programas de enseñanza de idiomas, para posteriormente estimar el modelo probabilístico entre empleo y dominio de un segundo idioma y culminando con una serie de lineamientos y recomendaciones para mejorar el acceso y la calidad de los programas de idiomas para la población costarricense.

Finalmente, en el quinto capítulo se expone las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, sintetizando los hallazgos y proponiendo líneas de acción y futuras investigaciones orientadas a fortalecer el dominio de una segunda lengua como herramienta para mejorar la inserción laboral.

Capítulo 1. Generalidades de la investigación

1.1. Antecedentes

Durante las últimas décadas, el proceso de globalización ha provocado cambios de importancia en diversos ámbitos a nivel social. Como resultado de este, el dominio de un segundo idioma ha adquirido gran relevancia, tanto en el ámbito educativo como en el comercial y laboral y se ha posicionado como una competencia fundamental para los individuos. Así, esta competencia se ha convertido en una herramienta fundamental para el desarrollo de las personas a nivel personal y profesional, principalmente en el mercado de trabajo que demanda perfiles más calificados.

Este apartado se divide en tres secciones. La primera presenta los antecedentes teóricos que incluyen los principales conceptos y teorías relacionadas con la educación y el mercado laboral. La segunda sección desarrolla los antecedentes metodológicos que exponen investigaciones previas sobre la relación entre formación, dominio de una segunda lengua y empleabilidad. Por último, la tercera sección se centra en los antecedentes históricos-contextuales, donde se describe la situación del tema en estudio en Costa Rica.

1.1.1 Antecedentes teóricos

Los antecedentes teóricos establecen la base conceptual y teórica sólida que respalda la investigación y facilitan la comprensión de los principales conceptos y teorías que se vinculan al tema de la presente investigación.

En primer lugar, es necesario comprender la relación que existe entre economía y la educación. Fernández y Carbonell (2017) exponen que tanto la economía como la educación tienen un vínculo estrecho en donde la primera estudia la asignación eficiente de recursos en la educación. Lo anterior con el fin de que el acceso, la calidad y la equidad del sistema educativo estén siempre presentes.

Este enfoque permite entender que la inversión en educación no solo tiene un impacto social, sino también económico, ya que forma parte de un sistema interdependiente donde la formación de capital humano alimenta la productividad y competitividad de las naciones.

El Banco Mundial (2023) señala que “la educación es un derecho humano, un importante motor de desarrollo para las personas y que influye en otros factores como la salud, promover el

empleo, mejorar ingresos y reducir los niveles de pobreza” (p.91). Lo anterior muestra la importancia que tiene la educación para el desarrollo económico y social. De esta manera, los organismos internacionales también refuerzan la necesidad de implementar políticas educativas sólidas que garanticen no solo el acceso, sino también la calidad y pertinencia de la educación ofrecida.

Desde la perspectiva teórica, esta relación puede rastrearse desde los aportes de Adam Smith, quien destacó la importancia de la educación como un factor que mejora la productividad laboral en su obra de *La riqueza de las naciones*. Según González et al. (2022), la inversión en educación incrementa la capacidad intelectual de los individuos y se traduce en mayores niveles de crecimiento económico. Asimismo, diversos estudios han evidenciado la existencia de una correlación entre el nivel educativo alcanzado y los ingresos percibidos.

Por consiguiente, esta teoría es ampliamente aceptada y es clave para comprender la lógica que guía muchas decisiones en materia de política educativa y laboral, al reconocer que el desarrollo de habilidades y competencias incrementa significativamente el valor del individuo en el mercado laboral.

Por su parte, Rodríguez (2014), retomando los aportes realizados por Gary Becker y Jacob Mincer, destaca la teoría del capital humano como uno de los principales enfoques para analizar la relación entre educación y mercado laboral, así, esta teoría plantea la educación como una inversión que realizan los individuos para generar mayores ingresos, mejores oportunidades y crecimiento económico.

En esta misma línea, Quintero (2020) sostiene que la inversión en educación y formación profesional está asociada a mejores oportunidades laborales e ingresos. Asimismo, este autor destaca que conforme mayor capacitada se encuentre una persona, mayores son sus oportunidades en el mercado laboral. Así, las habilidades, aptitudes y competencias se consideran un distintivo importante para acceder a mejores empleos.

Específicamente en la educación superior, Somosierra (2023) destaca que:

Un aspecto crucial de la educación universitaria es su capacidad para abrir un amplio abanico de oportunidades laborales y contribuir al crecimiento profesional. En muchos

campos profesionales, un título universitario se ha convertido en un requisito básico para acceder a puestos de trabajo bien remunerados y de mayor responsabilidad. Las empresas valoran la formación académica y ven a los graduados universitarios como candidatos potenciales para roles especializados y de liderazgo. (párr.3)

Lo anterior refuerza la idea de que la formación universitaria no solo cumple una función académica, sino que también actúa como filtro de selección y proyección profesional en diversos entornos productivos.

No obstante, además de la formación académica, el aprendizaje continuo adquiere un papel relevante. Vargas (2022) indica que es fundamental promover la actualización constante de conocimientos con el fin de que los individuos se adapten a las dinámicas cambiantes del mercado laboral.

En este contexto, el dominio de una lengua extranjera, particularmente el inglés, se ha convertido en una de las principales competencias. Diversos estudios señalan que esta habilidad se asocia con mayores oportunidades laborales, especialmente en empresas multinacionales y sectores intensivos en conocimiento. Berlitz (2023) destaca que:

Saber inglés amplía significativamente las oportunidades profesionales. Muchas empresas multinacionales y organizaciones internacionales utilizan el inglés como su idioma principal de comunicación. Un conocimiento sólido del idioma abre puertas para acceder a puestos de trabajo de mayor responsabilidad y salarios más altos. Además, en muchos sectores, como la tecnología, las ciencias y la investigación, el inglés es el idioma principal para acceder a la información y mantenerse actualizado con las últimas tendencias. (párr.2)

Esto evidencia cómo el manejo del inglés se ha convertido en una competencia esencial, no solo para mejorar el perfil profesional, sino también para acceder a información especializada y participar activamente en entornos globalizados.

Por último, Morales et al. (2022) evidencian que el dominio del inglés mejora las condiciones de vida de personas mayores de 40 años. En este grupo, la principal motivación para aprender el idioma es obtener una mejor remuneración económica. Este hallazgo demuestra que el

aprendizaje de idiomas no se limita a los jóvenes, sino que es una herramienta de mejora económica y personal en todas las etapas de la vida.

1.1.2 Antecedentes metodológicos

Los antecedentes metodológicos recopilados en la presente investigación permiten identificar diversos enfoques utilizados en el análisis de la relación entre educación, dominio de un segundo idioma y oportunidades de empleo. Así, el enfoque principal es el dominio de un segundo idioma como parte de la formación educativa, considerándolo como una herramienta estratégica para mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción en el mercado laboral.

Palacios et al. (2019) realizaron un estudio descriptivo sobre los beneficios del dominio de un segundo idioma con el fin de examinar su importancia en el desarrollo empresarial, la investigación y el comercio internacional. Los autores concluyeron que el dominio de una lengua extranjera constituye una ventaja competitiva, y que el inglés, como idioma global, se enseña como segundo idioma en más de cien países.

Por su parte, Torres et al. (2021) evaluaron el nivel de inglés en estudiantes universitarios de nuevo ingreso con el fin de generar propuestas mediante un enfoque cuantitativo. Los resultados evidencian la necesidad de actualizar las metodologías educativas utilizadas en la actualidad con el fin de fortalecer la enseñanza de lenguas extranjeras y, como resultado, ampliar las oportunidades laborales.

En la misma línea, Echeverría y Vargas (2019), por medio del uso de modelos probabilísticos, demostraron que el dominio del inglés tiene un efecto positivo sobre la competitividad de los países al brindar mejores salarios y mayores oportunidades de desarrollo individual. Este estudio refuerza la importancia de incorporar esta habilidad en la formación de los individuos por su impacto directo en la empleabilidad.

Complementariamente, Mero (2016) examinó la relación entre el dominio del inglés y la productividad laboral en una institución pública ecuatoriana, considerando el idioma inglés como variable independiente. Mediante un estudio aplicado a una muestra específica, los resultados evidenciaron que esta competencia se asocia con mejoras en la eficiencia, el rendimiento y la capacidad de establecer vínculos comerciales internacionales.

Asimismo, Stanton (2021) analizó seis países latinoamericanos, incluyendo a Costa Rica, y recopiló la opinión de diversos expertos mediante encuestas. Así, concluyó con cinco recomendaciones principales que se orientan a la mejora en los planes de estudio y los programas de capacitación lingüística, destacando que en la actualidad existe una creciente demanda de esta competencia en el entorno laboral.

En el contexto nacional, Barahona et al. (2010) realizaron un análisis descriptivo sobre el dominio del inglés en el sistema educativo del país empleando principalmente datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). El estudio identificó un número reducido de individuos que domina correctamente este idioma, a la vez de una desigualdad importante entre los diversos niveles educativos. Así, señala la importancia de capacitar a los docentes para que brinden una educación óptima a los estudiantes en lo que concierne al área de idioma. Asimismo, los autores enfatizan la importancia de generar y gestionar datos e información actualizada para poder reducir las brechas de idiomas a nivel nacional.

De manera similar, Araya (2021) evaluó el dominio del inglés en estudiantes de secundaria mediante pruebas aplicadas conjuntamente por la Universidad de Costa Rica (UCR) y el Ministerio de Educación Pública (MEP). A través de este análisis cuantitativo, se evidencia una brecha significativa entre estudiantes de centros educativos públicos y privados, señalando la necesidad de fortalecer la enseñanza del idioma y garantizar un acceso equitativo al mismo. Estos hallazgos muestran la importancia de implementar estrategias en busca de que una mayor cantidad de la población pueda dominar correctamente otro idioma y así ampliar las oportunidades de los futuros profesionales.

En conjunto, estos estudios evidencian que el dominio de un segundo idioma constituye un factor relevante en el análisis de la empleabilidad, justificando su inclusión como variable central en la presente investigación. Sin embargo, muestra que se requieren estrategias de mejora para reducir las brechas en el manejo de los idiomas por parte de los costarricenses.

1.1.3 Antecedentes históricos-contextuales

En Costa Rica, la educación es un derecho fundamental garantizado por la Constitución Política y regulado por la Ley Fundamental de Educación (Ley N°. 2160). Dicha normativa establece que la educación primaria es obligatoria, mientras que la preescolar y secundaria son

gratuitas y financiadas por el Estado. De acuerdo con el artículo 1, "todo habitante del país tiene derecho a la educación y el Estado tiene la obligación de fomentar los derechos humanos y la diversidad lingüística". Además, el artículo 4 define la educación como un proceso integral que abarca desde el nivel preescolar hasta el universitario, bajo la dirección del MEP.

El sistema educativo costarricense se organiza en cuatro niveles: preescolar, educación básica, educación diversificada y educación superior, según el Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL, 2019). La educación superior comprende los grados de bachillerato, licenciatura, maestría y doctorado, y está conformado por instituciones públicas y privadas. En el caso de los profesionales que son aquellas personas que cuentan con educación superior, una competencia como el idioma incide en mayores oportunidades de inserción y movilidad en el mercado laboral.

Según Fernández (2023), durante los últimos años Costa Rica ha destinado alrededor del 7 % de su Producto Interno Bruto (PIB) a la educación, porcentaje que superó al registrado en muchos de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). No obstante, datos más recientes del Banco Mundial (2025) indican que el gasto público en educación actualmente ronda el 5 % del PIB, reflejando una reducción con respecto a los niveles observados en años anteriores. Esta inversión continúa representando un esfuerzo importante para el fortalecimiento del capital humano y el desarrollo económico del país.

No obstante, persisten desafíos importantes que incluyen la necesidad de adaptar los planes de estudio a las demandas del mercado laboral, fortalecer la calidad educativa mediante los procesos de innovación y la incorporación de tecnologías, aspectos estrechamente vinculados al desarrollo de competencias como el dominio de un segundo idioma.

En este sentido, resulta fundamental analizar la estrategia del MEP en la enseñanza de lenguas extranjeras dentro del sistema educativo. En términos generales, el aprendizaje de un segundo idioma se introduce desde preescolar y se mantiene a lo largo de primaria y secundaria, bajo un enfoque de desarrollar la habilidad comunicativa. Sin embargo, se ha evidenciado que al finalizar la educación secundaria los estudiantes de colegios públicos se gradúan con niveles bajos de dominio de un segundo idioma, lo que evidencia las deficiencias del sistema educativo.

Ante esta situación, el MEP planteó en el año 2020 la iniciativa denominada “Hacia una Costa Rica bilingüe” con el objetivo de fortalecer el aprendizaje de lenguas mediante reformas curriculares y capacitación docente. No obstante, la misma institución reconoce la existencia de brechas en la calidad de la educación entre las distintas regiones del país, así como limitaciones que enfrentan las personas para incorporarse al mercado laboral debido a un insuficiente dominio de un segundo idioma. (MEP, 2020)

En este contexto, el dominio de un segundo idioma como el inglés, se ha convertido en un factor determinante para la empleabilidad para las personas profesionales y la competitividad del mercado laboral en Costa Rica. Según Pierce et al. (2021), las exportaciones de servicios, que dependen en gran medida del talento humano calificado, han sido clave para el desarrollo económico del país. Sin embargo, existe una disparidad significativa en las oportunidades de empleo según el nivel de competencia lingüística de los trabajadores, especialmente en sectores como servicios y manufactura vinculados a la Inversión Extranjera Directa (IED).

A continuación, se presenta un esquema comparativo de los sectores económicos y su nivel de demanda de competencias en idiomas:

Tabla 1. Comparación entre los sectores económicos y su nivel de demanda de competencias en idiomas

Sector económico	Nivel de demanda de idiomas	Características
Primario	Baja	Predomina la mano de obra no calificada, requiere habilidades mínimas en idiomas.
Secundario	Moderada	Mayor demanda en empresas transnacionales; requiere técnicos capacitados.
Terciario	Alta	Concentra el 65% del empleo nacional. Alta demanda en profesionales relacionados a tecnología, finanzas y atención al cliente.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEC, 2022.

En este contexto, dentro del sector secundario y terciario, las empresas transnacionales desempeñan un papel estratégico en la demanda de profesionales con competencias lingüísticas. En estos sectores, el dominio del idioma inglés constituye una de las habilidades más valoradas, especialmente en puestos relacionados con servicios, tecnología y operaciones internacionales. No

obstante, persisten brechas entre las competencias desarrolladas por la población y las necesidades del mercado laboral costarricense, lo que limita las oportunidades de inserción y crecimiento profesional. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018).

En consecuencia, el dominio del inglés no solo se asocia con mayores probabilidades de empleabilidad, sino también con mejores oportunidades de desarrollo profesional. En este sentido, la Revista Summa (2023) señala que las personas con competencias bilingües tienen mayores posibilidades de incorporarse a mercados globales y acceder a puestos de mayor especialización, especialmente en sectores vinculados a servicios, tecnología y empresas multinacionales.

Además, el dominio del inglés genera externalidades positivas hacia la producción nacional:

- Competitividad internacional: La disponibilidad de capital humano bilingüe permite a Costa Rica liderar en Centroamérica como receptor de IED, principalmente en sectores de manufactura avanzada y servicios empresariales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2023).
- Transferencia de tecnología: Las empresas transnacionales introducen tecnologías avanzadas que requieren habilidades técnicas y lingüísticas.
- Incremento en la productividad: El personal capacitado contribuye a la eficiencia operativa y la expansión de mercados internacionales, impulsando el PIB nacional.

En este sentido, aunque Costa Rica se destaca por su sistema educativo, persisten desafíos en cuanto a alinear las competencias adquiridas con las demandas del mercado laboral. Ejemplo de esto son las habilidades lingüísticas que muestran brechas importantes, a pesar de que se han realizado diversos esfuerzos por promover la enseñanza de otro idioma mediante programas educativos. Según Garza (2020), la falta de dominio del idioma sigue siendo un obstáculo importante para acceder a empleos en el sector servicios, donde "el inglés dejó de ser un plus para convertirse en un requisito esencial".

Por lo tanto, el fortalecimiento de la enseñanza de idiomas se presenta como un elemento clave para mejorar la empleabilidad y la competitividad del país, ya que, a pesar de los avances, persisten desafíos que requieren la implementación de estrategias orientadas a mejorar la calidad y el acceso a la educación en idiomas.

1.2. Justificación y planteamiento del problema

La educación y la economía mantienen una relación estrecha, ya que los avances en ambas áreas influyen directamente en las oportunidades disponibles para la población. En este contexto, se busca que las personas cuenten no solo una carrera profesional, sino también con habilidades blandas y competencias claves que les permitan competir en el mercado laboral y acceder a empleos con salarios y beneficios competitivos. Sin embargo, con el crecimiento del sector servicios del país, se ha evidenciado que contar únicamente con el título universitario ya no es suficiente para acceder a trabajos bien remunerados y de calidad.

En la actualidad, el conocimiento y dominio de un segundo idioma, especialmente el inglés, se ha posicionado como una competencia altamente valorada para la inserción en el mercado laboral. Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018) “...personas con amplio dominio del inglés van a tener mejores condiciones laborales que aquellas personas, con características de edad, formación académica, condición social, entre otras, pero que no dominan este segundo idioma.”

Además, Echeverría & Vargas (2019) postulan que el dominio de un segundo idioma es una de las competencias más demandadas por el mercado laboral y que se asocia con la obtención de salarios más competitivo. Además, destacan que el bilingüismo genera ventajas individuales y sociales, contribuyendo a una mayor competitividad, un incremento en los ingresos per cápita, un valor agregado más alto al país, lo cual impacta positivamente en el Producto Interno Bruto y en el desarrollo económico nacional.

De manera complementaria, Brand & Segura (2022) reafirman la importancia del dominio de un segundo idioma, particularmente del inglés, para el desarrollo económico. Los autores señalan que la evolución de la economía costarricense ha generado transformaciones en los mercados laborales obligando al sistema educativo a adaptarse a las nuevas demandas de fuerza laboral más calificada. Asimismo, destacan que el manejo de lenguas extranjeras contribuye a que el país sea más competitivo y obtenga una mayor IED ya que facilita el establecimiento de relaciones comerciales y sociales a nivel internacional.

No obstante, a pesar de la relevancia que se le ha otorgado al dominio de un segundo idioma, existe una limitada evidencia empírica reciente que analice de manera específica su relación con el acceso al empleo en personas con formación universitaria en Costa Rica,

particularmente para el periodo comprendido entre 2012 y 2023. Asimismo, no se ha abordado de forma suficiente el análisis de esta relación mediante enfoques cuantitativos que permitan estimar su impacto en la probabilidad de empleo.

En este sentido, se identifica un vacío de investigación en cuanto a la medición y análisis del efecto del dominio de un segundo idioma sobre la empleabilidad de profesionales en Costa Rica.

Por consiguiente, el presente estudio tiene como propósito analizar la relación entre el dominio de un segundo idioma y la obtención de empleo en el mercado laboral de personas con formación que cuentan con formación académica a nivel parauniversitaria o superior en Costa Rica, con el fin de aportar evidencia empírica que permita comprender mejor esta dinámica y contribuir a la toma de decisiones en materia educativa y laboral.

1.2.1 Delimitación espacio temporal

El presente trabajo de investigación tiene como objeto de estudio la relación entre el dominio de un segundo idioma y el acceso al mercado laboral de los profesionales en Costa Rica. La elección de estas variables se basa en analizar la importancia del aprendizaje de idiomas como herramienta para incrementar las oportunidades de inserción laboral.

Esta investigación se desarrolla para los años 2012 y 2023, con el fin de analizar la relación entre ambas variables en dos momentos distintos del tiempo.

El año 2012 se considera como un punto de referencia para el análisis del mercado laboral costarricense, en un contexto de expansión de la inversión extranjera directa, asociado a la llegada de empresas transnacionales en el sector servicios, donde el dominio del inglés comenzaba a posicionarse como una competencia relevante para la empleabilidad.

Por su parte, el año 2023 permite analizar la situación del mercado laboral, incorporando los efectos derivados de la pandemia por COVID-19, así como los cambios asociados a la digitalización de la economía y la creciente demanda de competencias lingüísticas en sectores estratégicos.

La comparación entre ambos periodos permite identificar la evolución en la relación entre el dominio de un segundo idioma y el acceso al mercado laboral en Costa Rica, así como los cambios en las condiciones de empleabilidad de la población con formación universitaria.

1.2.2 Relevancia de la investigación

La presente investigación resulta relevante al analizar la relación entre el dominio de un segundo idioma y el acceso al mercado laboral en Costa Rica, particularmente en la población con formación universitaria. En el sistema educativo costarricense, la enseñanza de lenguas extranjeras, como inglés, francés y portugués, inicia desde etapas tempranas, lo que contribuye al desarrollo de competencias relevantes para la vida laboral.

La presente investigación se busca determinar si el dominio de un segundo idioma se asocia con mayores oportunidades de inserción laboral para las personas con formación universitaria. Asimismo, se pretende examinar si esta competencia incide en mejores condiciones de empleo, tales como mayores ingresos y una mejor calidad de vida.

Costa Rica se caracteriza por ser un líder regional en América Latina en el desarrollo de su sistema educativo, el cual ha sido respaldado por una inversión pública sostenida y significativa en educación. Según datos del Banco Mundial (2025), el país destina alrededor del 5 % del Producto Interno Bruto (PIB) al sector educativo, porcentaje que continúa siendo superior al promedio de América Latina y el Caribe, situado alrededor del 4,5 %. Esta inversión posiciona a Costa Rica entre los países de la región que destinan una mayor proporción de recursos a la educación, lo que evidencia el compromiso del Estado con la formación y fortalecimiento del talento humano. Asimismo, dicho esfuerzo contribuye a incrementar la competitividad y consolidar al país como un destino atractivo para la inversión extranjera directa (IED).

A pesar de este nivel de inversión, persisten retos en la alineación entre la formación educativa y las demandas del mercado laboral. En este sentido, las empresas requieren cada vez más profesionales con competencias técnicas y lingüísticas que les permitan desenvolverse en entornos altamente competitivos y globalizados. Por tanto, el análisis del dominio de un segundo idioma como factor asociado a la empleabilidad adquiere especial importancia para comprender estas dinámicas.

Desde una perspectiva económica, el capital humano con habilidades lingüísticas se asocia con mayores niveles de productividad, mejores ingresos y mayor competitividad laboral. No obstante, en el caso de Costa Rica aún existe limitada evidencia empírica que analice esta relación

desde un enfoque económico aplicado, particularmente en lo referente al acceso al mercado laboral de personas con formación universitaria.

En este sentido, Fernández y Carbonell (2017) señalan que un sistema educativo eficiente no solo optimiza el uso de los recursos financieros y humanos, sino que también promueve la equidad, la productividad y el desempeño del mercado laboral, lo cual se traduce en un mayor nivel de desarrollo económico. En esta línea, la presente investigación busca contribuir a la literatura al analizar la relación entre el dominio de un segundo idioma y la empleabilidad, aportando evidencia empírica útil para el diseño de políticas públicas orientadas al fortalecimiento del talento humano y la inserción laboral en Costa Rica.

Por lo tanto, la conexión entre educación, bilingüismo e IED refuerza la importancia de estudiar esta relación en el contexto de Costa Rica.

1.2.3 Pertinencia de la investigación

La pertinencia de este estudio radica en estudiar, por medio de un modelo probabilístico, la relación entre dominio de un segundo idioma y la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica. Este enfoque permite evaluar cómo el manejo de un segundo idioma puede influir en las oportunidades de inserción laboral de la población con formación académica a nivel parauniversitaria o superior.

Asimismo, la investigación aporta elementos teóricos y metodológicos que pueden servir de referencia para futuros estudios en los campos de la economía de la educación y el mercado laboral. De igual forma, busca generar información que contribuya a la formulación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la educación en idiomas y mejorar las condiciones de acceso al empleo.

La relevancia de este estudio se incrementa en un contexto donde las competencias lingüísticas son cada vez más valoradas por las empresas, especialmente en sectores vinculados a la inversión extranjera directa y los servicios. No obstante, persisten brechas en el dominio efectivo de un segundo idioma, lo que hace necesario analizar su incidencia en la empleabilidad desde un enfoque empírico.

En consecuencia, los resultados de esta investigación pueden constituir un insumo de utilidad para que las instituciones educativas y los responsables de la formulación de políticas públicas promuevan el desarrollo de habilidades lingüísticas como parte de la formación del capital humano, contribuyendo así a mejorar la competitividad laboral y el desarrollo económico del país.

1.2.4 Relación con el desarrollo

La presente investigación busca aportar evidencia sobre la relación entre el dominio de un segundo idioma y el acceso al mercado laboral de los profesionales, contribuyendo a la comprensión de los factores que inciden en el desarrollo socioeconómico. En este sentido, la educación constituye un elemento fundamental para que los países alcancen un crecimiento económico sostenido y una mayor estabilidad social.

Este enfoque se vincula directamente con el cuarto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2024) el cual plantea “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Este objetivo enfatiza la importancia de la formación profesional de calidad y de aprendizaje continuo como elementos clave para el desarrollo de las personas. En este sentido, entre mayor sea la educación y las competencias de un individuo, podrá obtener mejores oportunidades laborales.

Asimismo, la investigación se relaciona con el ODS 8 denominado Trabajo Decente y Crecimiento Económico, la Organización de Desarrollo Sostenible (2024) señala que “se requiere invertir en educación para que las personas obtengan mejores oportunidades y se requiere que esta sea de calidad para poder ajustarla a las necesidades del mercado”

Dada la relevancia de la educación en la sociedad, esta se considera un motor para el empleo y dinamizador de la economía. Esto evidencia la importancia de que los costarricenses permanezcan en el sistema educativo hasta el nivel universitario, y fortalezcan sus conocimientos mediante la capacitación continua como los idiomas y otros cursos complementarios.

De igual forma, el estudio guarda relación con el objetivo 10 Reducción de Desigualdades menciona “la necesidad de reducir la desigualdad entre los países, ya que existe grandes disparidades entre el acceso a los servicios sanitarios, la educación y otros bienes productivos”. (ODS, 2024, párr.1)

Por lo tanto, esta investigación se relaciona con tres ODS en la interrelación entre educación, empleo y desarrollo económico, evidenciando la importancia del fortalecimiento del capital humano como un factor clave para mejorar las oportunidades laborales y promover un crecimiento económico más inclusivo en Costa Rica.

1.2.5 Pregunta problema de la investigación

¿Qué relación existe entre el dominio de un segundo idioma y el acceso al mercado laboral en Costa Rica para personas de 25 años o más con formación profesional universitaria?

1.2.5.1 Sub-preguntas de investigación

- ¿Qué factores de la educación media y superior tienen más incidencia en la empleabilidad de las personas en Costa Rica?
- ¿Cuáles son las principales características de los programas de enseñanza de un segundo idioma ofrecidos en instituciones educativas en Costa Rica?
- ¿Cuál es la relación entre el dominio de un segundo idioma y el acceso al mercado laboral de personas con formación profesional en Costa Rica para los años 2012 y 2023?
- ¿Qué lineamientos pueden proponerse para mejorar la empleabilidad de las personas con formación universitaria en Costa Rica?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el dominio de un segundo idioma por parte de personas con formación universitaria y el acceso al mercado laboral en Costa Rica

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir los principales factores que inciden en la empleabilidad de las personas profesionales en Costa Rica
- Caracterizar la oferta académica en programas de enseñanza de un segundo idioma en Costa Rica
- Estimar un modelo probabilístico que genere evidencia empírica sobre la importancia del dominio de una segunda lengua para el empleo en Costa Rica para los años 2012 y 2023 en personas con formación profesional
- Elaborar lineamientos orientados a mejorar la empleabilidad de las personas con formación universitaria en Costa Rica

Capítulo 2. Marco teórico

Este capítulo presenta los principales enfoques teóricos que sustentan el objeto de estudio y el problema de investigación. En particular, se abordan la economía de la educación, la economía laboral y la teoría del capital humano, las cuales permiten explicar la relación entre el dominio de un segundo idioma y el acceso al mercado laboral en Costa Rica.

Asimismo, se incorporan conceptos derivados de la globalización y del comercio internacional, en tanto estos han influido en la creciente demanda de habilidades lingüísticas en los mercados laborales contemporáneos. Por lo tanto, cada teoría se explica y revisa a detalle para poder desarrollar la investigación.

2.1. Globalización: fundamentos e influencia en el mercado laboral

La globalización ha transformado los mercados laborales al modificar la demanda de habilidades e incrementar la necesidad de competencias que faciliten la inserción en entornos productivos internacionalizados. Según Roldán (2005), este proceso genera una creciente interrelación económica, social y cultural entre países.

La globalización es un proceso complejo y “si bien sus dimensiones económicas son las más conocidas, la CEPAL reconoce la importancia de otras dimensiones que no obedecen a un determinismo económico”. (CEPAL, 2002, párr. 5).

Desde el ámbito económico, la globalización ha favorecido la especialización productiva y el crecimiento económico global (Krugman y Obstfeld, 2009). No obstante, también ha incrementado la demanda de profesionales con habilidades específicas, entre ellas el dominio de un segundo idioma, el cual facilita la participación en actividades vinculadas al comercio internacional y la interacción con empresas multinacionales.

2.1.1. Comercio internacional

El comercio internacional comprende el intercambio de bienes y servicios entre países, incluyendo actividades intensivas en conocimiento y capital humano (Krugman et al, 2009). En este contexto, el dominio de un segundo idioma mejora la empleabilidad de los individuos en sectores globalizados.

Graddol (2006) señala que la comunicación en un segundo idioma es esencial para el éxito profesional y la competitividad internacional. Asimismo, el comercio internacional fomenta la inversión extranjera y la transferencia tecnológica, dinámicas que requieren profesionales capaces de desenvolverse en entornos multiculturales.

2.1.2. Inversión extranjera directa

La inversión extranjera directa constituye un mecanismo importante para el crecimiento económico debido a su contribución a la generación de empleo, la transferencia de conocimiento y el fortalecimiento de la competitividad. En Costa Rica, el régimen de zona franca ha desempeñado un papel fundamental en la atracción de inversión extranjera y en el desarrollo de actividades productivas orientadas a la exportación (Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica, s.f.).

Dunning (2008) señala que la inversión extranjera directa cumple un papel importante en la integración económica global, al aportar capital, tecnología y empleo a los países receptores, además de permitir a las empresas inversoras a acceder a nuevos mercados y recursos.

Las empresas transnacionales demandan trabajadores con competencias adaptadas a mercados internacionales, especialmente el dominio de un segundo idioma. Según el World Economic Forum (2023), el bilingüismo fortalece la competitividad de la fuerza laboral y favorece la atracción de inversión extranjera.

Por lo tanto, el dominio de un segundo idioma no solo mejora la empleabilidad individual, sino que también fortalece la competitividad del país para atraer IED.

2.2. Economía de la educación: concepto, fundamentos teóricos y relación con el mercado laboral

Dentro de la ciencia económica, se encuentra la economía de la educación que es aquella rama que analiza los procesos educativos desde una perspectiva de asignación eficiente de recursos y sus efectos sobre el desarrollo económico y el mercado laboral.

Según Cohn y Geske (1990), esta disciplina estudia cómo los individuos utilizan recursos escasos para producir educación y desarrollar habilidades y conocimientos. Asimismo, Vitale et al. (2020) citan a Grao y Pina (1996), quienes destacan el doble objeto de estudio de la economía de la educación: analizar el valor económico de la educación como factor de desarrollo económico

y examinar los aspectos económicos de los procesos educativos tales como los costos, la financiación, la rentabilidad y la planificación educativa. En resumen, la economía permite hacer un uso eficiente de los recursos y brindar educación de calidad de acuerdo con las necesidades actuales del mercado laboral.

En relación con lo anterior, la formación y capacitación son importantes y se clasifican como una inversión en capital humano que permite incrementar la productividad y las oportunidades de empleo. De modo que, la educación no debe quedarse únicamente con los años de escolaridad establecidos por el sistema educativo, sino buscar el desarrollo de nuevas habilidades y competencias para mejorar la competitividad individual. (Rodríguez, 2014, como se citó en Becker, 1964)

Bajo esta perspectiva, el dominio de un segundo idioma puede considerarse como una inversión que realizan los individuos en capital humano para mejorar sus habilidades comunicativas con el fin de tener más oportunidades laborales o crecimiento personal.

Por su parte, Mincer (1958) analizó la relación entre educación e ingresos, demostrando que mayores niveles de formación y capacitación se asocian con mejores salarios y oportunidades de empleo. Así, señala que las empresas demandan cada vez más personal calificado, generando diferencias salariales basadas en la formación y las habilidades, como el dominio de un segundo idioma.

Posteriormente, Mincer (1974) propuso la función de ingresos, donde relaciona escolaridad, experiencia y salarios; concluyendo que existe una correlación positiva entre los niveles de escolaridad y los ingresos más altos. Como sigue:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 E + \beta_3 E^2 + \mu$$

De acuerdo con Solano (2009), las personas con mayores niveles educativos y habilidades específicas, como el bilingüismo, obtienen mayores ingresos y mejores oportunidades laborales. Asimismo, Pérez (2022) destaca que la productividad educativa, reflejada en la calidad del sistema educativo, se traduce en mejores salarios y mayor competitividad en el mercado laboral. Esto evidencia la importancia de diseñar políticas orientadas al fortalecimiento de competencias demandadas por el mercado laboral.

Así, el dominio de un segundo idioma no es únicamente una competencia individual, sino una herramienta estratégica para mejorar la conexión entre el sistema educativo y el mercado laboral. Además de facilitar el acceso a empleos mejor remunerados, fomenta la integración en economías globalizadas, fortaleciendo tanto a los individuos como a las sociedades en términos de desarrollo económico.

2.2.1. Economía de la educación y mercado laboral

El sistema educativo y el mercado laboral mantienen una relación estrecha, debido a que la educación prepara a las personas para una inserción productiva dentro de la economía (Pineda, 2001).

En el Informe del Estado de la Nación, Meneses et al., (2023) señalan que:

Tener competencias y más conocimientos son ventajas para que las personas se empleen, lo cual reitera la importancia de ofrecer alternativas de formación al amplio grupo de la fuerza de trabajo que tiene bajo perfil educativo. Por ejemplo, un año extra de educación aumenta la probabilidad de conseguir un empleo en 2,4 puntos porcentuales, cuando una persona domina un segundo idioma su probabilidad es 5 puntos porcentuales mayor en relación con los que solo hablan el español.

Estos resultados evidencian que tanto la educación como el dominio de un segundo idioma constituyen componentes fundamentales del capital humano, no solo como una habilidad complementaria, sino también una competencia estratégica valorada por el mercado laboral y capaz de influir positivamente sobre la empleabilidad de los individuos.

Asimismo, Pérez (2022) señala que la educación superior, combinada con competencias específicas como el dominio de un segundo idioma, se asocia positivamente con la productividad y la empleabilidad. El desarrollo de habilidades lingüísticas de un individuo responde a las demandas actuales por parte del mercado. Sin embargo, para maximizar este impacto, es necesario que el sistema educativo implemente políticas públicas que fomenten la calidad como el acceso equitativo a la educación y al aprendizaje de idiomas.

Por lo tanto, la economía de la educación permite dar soporte y sustento a que las habilidades son importantes y que el dominio de un segundo idioma puede influir en la empleabilidad de los profesionales.

2.3. Economía laboral: concepto, principios y orientación metodológica

La economía laboral es la rama de la economía que se encarga de estudiar el adecuado funcionamiento del mercado de trabajo y el intercambio de decisiones entre los empleadores y los trabajadores. De acuerdo con McConnel et al. (2007) señalan que este campo de la economía se centra en la organización, funcionamiento y examinar las decisiones por parte de los participantes relacionados en el mercado laboral con el fin de brindar soluciones o aportes a los problemas laborales que se presentan.

Esta rama de la economía se centra en el análisis de los factores de producción, especialmente del factor trabajo. Entre sus objetivos, busca garantizar un adecuado funcionamiento del mercado laboral y proponer soluciones que contribuyan a reducir la tasa de desempleo. Además, procura identificar los patrones del mercado para orientar la formación de los perfiles de los profesionales de forma más eficaz.

La economía laboral es la rama de la economía que se ocupa del estudio del mercado de trabajo y de cómo se determinan los salarios y las condiciones de empleo. Examina los comportamientos de los empleadores y los trabajadores, así como el papel de las instituciones y las políticas públicas en la formación del mercado laboral. (Cahuc & Zylberberg, 2014).

Con base en lo expuesto, este estudio se centra en principalmente en el mercado laboral de las personas catalogadas como profesionales, en el que el dominio de un segundo idioma se ha consolidado como una competencia clave. Así, habilidades y conocimientos específicos, como el bilingüismo, influyen en la integración de los profesionales al mercado laboral y en la adecuación de su perfil a las demandas del entorno. A partir de esta perspectiva, resulta pertinente revisar las teorías y modelos que explican el funcionamiento y la dinámica del mercado laboral.

2.3.1 Teoría de la economía laboral: concepto, tendencias y principios metodológicos

A continuación, se presenta un resumen de los principales aportes de las teorías económicas clásicas que sustentan el concepto de la economía laboral y ofrecen una perspectiva sobre la naturaleza y el funcionamiento del mercado de trabajo. Analizar estos enfoques permite comprender la evolución de los mercados laborales y cómo sentaron las bases para el desarrollo de teorías económicas posteriores.

El mercado de trabajo puede entenderse como el conjunto de relaciones entre empleadores y trabajadores, donde los servicios laborales se intercambian por una compensación económica determinada por la oferta y la demanda (Borjas, 2020).

De acuerdo con Solow (2000)

En el modelo neoclásico, el mercado de trabajo se considera un mercado en el que los trabajadores ofrecen su tiempo y habilidades laborales a cambio de un salario. (...) El equilibrio en el mercado de trabajo se alcanza cuando la oferta de trabajo es igual a la demanda de trabajo, lo que determina el salario de equilibrio y la cantidad de empleo.

De esta forma, en el modelo neoclásico el equilibrio se alcanza cuando la oferta de trabajo de los empleados coincide con la demanda de los empleadores, determinando niveles estables de empleo y salarios. Este equilibrio depende de los factores adicionales como la movilidad laboral y la flexibilidad salarial, que permiten ajustar la oferta y la demanda de trabajo y mantener la eficiencia del mercado.

Por otra parte, la teoría keynesiana, a diferencia de la visión neoclásica, reconoce la existencia de desempleo involuntario y sostiene que el nivel de empleo está determinado por el gasto total de la economía. El mercado de trabajo, según Keynes (1936), puede experimentar rigideces y fluctuaciones que impiden que se alcance automáticamente un equilibrio pleno, especialmente durante periodos de recesión. Esto implica la necesidad de que el gobierno intervenga por medio de políticas fiscales y monetarias que estimulen la demanda y contribuyan a reducir el desempleo.

Por otra parte, “la economía institucional ofrece un marco más amplio de análisis en comparación con la propuesta tradicional de la economía neoclásica porque integra el proceso económico, social, ambiental y cultural como parte de ese sistema”. (Artavia et al., 2018, p.88). Esta corriente destaca el papel de las instituciones en la conformación del sistema económico y social, ya que estas generan incentivos y establecen restricciones que influyen en la interacción de los agentes económicos.

Dentro del marco institucionalista, el mercado laboral está influenciado por una serie de factores como salarios, condiciones laborales, beneficios, entre otros. En este contexto, los trabajadores no son perfectamente intercambiables y su movilidad laboral está limitada por estas

características. Así, aquellos individuos con mayores calificaciones o competencias específicas tienen acceso a determinados tipos de trabajo. Con respecto al estudio, el dominio de un segundo idioma se reconoce como una habilidad diferenciadora que permite a los profesionales acceder a mejores puestos de trabajo y con mayores beneficios.

A partir del análisis de la economía laboral y de los factores que determinan el funcionamiento del mercado de trabajo, se evidencia que la productividad de los trabajadores constituye un elemento central para la competitividad de las empresas y el desarrollo económico de los países. Comprender cómo se genera, mide y mejora la productividad laboral permite establecer políticas educativas y estrategias de capacitación que alineen las habilidades de los trabajadores con las demandas del mercado.

Uno de los aspectos fundamentales es la productividad laboral, que refiere a la manera de mejorar la eficiencia y productividad de los trabajadores por medio de la inversión en capital humano. De acuerdo con Gordon (2016)

La productividad laboral es la cantidad de producción o valor agregado que se genera por hora trabajada. Es un factor crucial para determinar el nivel de vida de una sociedad y su capacidad para generar riqueza y bienestar. La mejora en la productividad laboral a lo largo del tiempo ha sido un motor importante del crecimiento económico en muchas economías, pero su ritmo de avance puede variar debido a una serie de factores, incluidos los avances tecnológicos, la inversión en capital humano y la eficiencia en la organización del trabajo

En este sentido, la inversión en capital humano mediante la educación formal y la formación continua se convierten en un factor estratégico para aumentar la productividad. De modo que, competencias específicas como el dominio de un segundo idioma, no solo potencian las capacidades individuales de los trabajadores, sino que también favorecen la eficiencia organizacional y la competitividad empresarial en un entorno económico globalizado.

Finalmente, en la actualidad, el dominio de un segundo idioma se ha consolidado como un factor relevante en el mercado laboral al ser una habilidad cada vez más demandada en diferentes puestos de trabajo. Su dominio genera beneficios significativos para los individuos, tales como un mayor acceso a oportunidades de empleo, mejores condiciones salariales y ventajas competitivas en su inserción laboral. (Revista Estrategia & Negocios, 2024).

2.3.2 Modelo de búsqueda empleo (Search and Matching Model)

El modelo de búsqueda de empleo o Modelo Diamond-Mortensen-Pissarides (DMP), explica las fricciones existentes entre trabajadores y empresas durante los procesos de contratación. Este enfoque fue desarrollado por Diamond, Mortensen y Pissarides, quienes demostraron que el encuentro entre oferentes y demandantes de empleo implica costos de búsqueda, tiempo e información imperfecta.

Diamond se centró en el problema del emparejamiento en mercados con fricciones, introduciendo la paradoja de Diamond, la cual señala que, en presencia de oferentes y demandantes, el emparejamiento eficiente puede no alcanzarse debido a la información imperfecta y a los costos asociados al proceso de búsqueda. Por su parte, Mortensen desarrolló el concepto de desempleo friccional, destacando que tanto trabajadores como empleadores enfrentan procesos de búsqueda que requieren tiempo y recursos, por lo que dichos costos explican la existencia de este tipo de desempleo. Asimismo, Pissarides integró al modelo la dinámica de vacantes laborales y desempleo, consolidando los aportes previos en lo que actualmente se conoce como el Modelo Diamond-Mortensen-Pissarides (DMP).

El modelo DMP se utiliza para analizar los mercados laborales con fricciones, en los cuales el encuentro entre trabajadores y empresas no ocurre de manera instantánea. De acuerdo con Richard (s.f), “El modelo DMP o teoría de búsqueda de empleo (...) explica que empresas y trabajadores enfrentan "fricciones" al tratar de encontrarse debido a los costos y tiempo involucrados en el proceso de búsqueda. Esto puede dar lugar a desempleo friccional aun cuando haya puestos de trabajo disponibles”.

En este modelo, las empresas determinan la creación de vacantes en función de dos variables: costo de contratar trabajadores y rendimiento esperado de estos; los trabajadores buscan empleo y deciden qué ofertas aceptar en función de: salarios y condiciones laborales; y el emparejamiento entre ambas partes ocurre de forma imperfecta dadas las fricciones y generando desequilibrio en el mercado laboral.

De manera general, el modelo permite analizar el comportamiento del desempleo y sus determinantes como los salarios, tasas de interés, costos de contratación y despido, el número de vacantes disponibles, entre otras. (Galindo, 2010). Asimismo, el modelo DMP resulta útil para explicar cómo las políticas públicas, como los subsidios de desempleo, las regulaciones del

mercado laboral, cambios en los salarios, variaciones en el tipo de interés, introducción de tecnología y otras pueden afectar las tasas de empleo y la eficiencia del emparejamiento en el mercado laboral.

En relación con el tema de estudio, el dominio de un segundo idioma puede interpretarse como un factor clave que influye en el proceso de búsqueda de empleo y en la eficiencia del emparejamiento entre trabajadores y empresas en el mercado laboral. En términos del modelo DMP, el dominio de un segundo idioma contribuye a reducir las fricciones del mercado laboral al ampliar el conjunto de vacantes accesibles para los trabajadores y facilitar la coincidencia entre las habilidades requeridas por las empresas y las características de los trabajadores. En contraste, la falta de dominio de un segundo idioma incrementa la duración del desempleo y los costos de búsqueda, tanto para los trabajadores como para las empresas, particularmente en sectores donde esta competencia lingüística constituye un requisito.

2.4. Empleabilidad: concepto y orientación metodológica

El concepto de empleabilidad surge en el contexto del mercado laboral, el cual se compone de la oferta de trabajo y la demanda de trabajo. En Costa Rica, la regulación y promoción del bienestar de las personas trabajadoras está regulado principalmente por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la empleabilidad como el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que fortalecen la capacidad de las personas para aprovechar oportunidades de educación y formación, con el fin de encontrar y conservar un trabajo decente (OIT, 2024). De manera similar, la Real Academia Española la describe como el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo (RAE, 2024).

Desde una perspectiva académica, Caballero et al. (2014) señalan que la empleabilidad comprende el conjunto de características individuales que permiten a las personas enfrentarse a un mercado laboral dinámico e inestable, adaptándose a las necesidades cambiantes de los empleadores y a relaciones laborales cada vez más flexibles. En la misma línea, Barrios & Sáenz

(2020) destacan que la empleabilidad puede entenderse como una competencia personal, asociada a la capacidad del individuo para obtener un empleo y mantenerse en él.

Por su parte, The University of Science & Technology (2024) enfatiza que la empleabilidad está vinculada a la capacidad de adaptación personal y profesional del individuo, señalando que los conocimientos y competencias deben responder a las necesidades del mercado laboral, así como a un proceso constante de actualización profesional.

Desde una perspectiva económica, plantea que la empleabilidad debe entenderse como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado laboral específico, en función de los atributos con los que cuenta la persona buscadora de empleo y de su capacidad para superar las restricciones impuestas por el mercado. (Campos, 2003 citado en Pacheco, 2023)

En resumen, la empleabilidad puede definirse como un conjunto de conocimientos y habilidades que permiten que una persona pueda incorporarse oportunamente al mercado laboral, como así, poder mantenerse o adaptarse a los nuevos cambios. No obstante, este concepto no depende exclusivamente del individuo. Cifuentes et al. (2018) señalan que la empleabilidad está influida por dos grandes grupos de factores: los factores internos, asociados a características personales como habilidades, formación y experiencia; y los factores externos, vinculados a las condiciones del mercado laboral, las políticas de empleo y las características de la demanda de trabajo.

Lo anterior evidencia que la empleabilidad constituye un proceso de carácter social y económico, en el cual interactúan individuos, empresas e instituciones. En consecuencia, la mejora de las condiciones de empleabilidad requiere esfuerzos conjuntos orientados a reducir los desequilibrios del mercado laboral y a facilitar el acceso equitativo a oportunidades de empleo.

2.4.1 Factores de talento humano que inciden en la empleabilidad

2.4.1.1 La formación académica como factor en la empleabilidad

Las personas con formación universitaria son aquellos individuos que han recibido preparación académica para desempeñar de manera habitual una actividad profesional específica. En esta línea, la obtención de un título universitario se asocia con mayores oportunidades de

inserción laboral y con una posición más competitiva dentro del mercado de trabajo (Universidad Americana, 2021).

Diversos estudios respaldan la relevancia de la formación académica como determinante de la empleabilidad. Pacheco (2023) señala que la preparación académica se encuentra entre los principales factores que influyen en el acceso y la permanencia en el empleo. De forma similar, Mendoza (2017) indica que un mayor nivel educativo se asocia con una menor probabilidad de desempleo y, en caso de ocurrir, con un menor tiempo de reinserción laboral.

Asimismo, Rivero (2022) destaca que la obtención de un grado académico universitario incrementa las posibilidades de inserción laboral y mejora las condiciones de empleo. En concordancia, Carmona (2023), citando a (OCDE, 2023), resalta que niveles educativos más altos se relacionan con menores tasas de desempleo y con una mayor correspondencia entre las competencias de los trabajadores y las demandas del mercado laboral.

En un contexto caracterizado por la globalización y por estándares productivos cada vez más exigentes, la educación adquiere un papel estratégico en la formación de talento humano calificado. En este sentido, Bucaram et al. (2022) afirman que la formación académica es uno de los criterios de la selección de personal.

En síntesis, la evidencia teórica y empírica analizada permite concluir que la formación académica representa un factor determinante de la empleabilidad. Un mayor nivel educativo amplía las oportunidades de acceso al mercado laboral, fortalece la estabilidad en el empleo y contribuye al desarrollo profesional y al bienestar de las personas.

2.4.1.2 Experiencia laboral como factor de la empleabilidad

Frederick (2024) define la experiencia laboral como el aprendizaje acumulado a partir de trabajos realizados con anterioridad, mientras que la experiencia profesional se asocia al conocimiento adquirido en un área específica.

La experiencia laboral constituye uno de los factores más relevantes para acceder al mercado laboral. Diversos estudios señalan que la combinación entre educación superior y experiencia laboral contribuye significativamente a mejorar las oportunidades de empleo al finalizar los estudios universitarios (Romero & Franco, 2022).

Asimismo, la experiencia laboral permite fortalecer competencias prácticas y mejorar la capacidad de desempeño en contextos organizacionales reales. Gómez (2024) señala que las empresas tienden a valorar perfiles que no solo posean conocimientos teóricos, sino también la capacidad de aplicar dichos conocimientos en situaciones concretas de trabajo.

De forma complementaria, Badilla & Martínez (2022) señalan que la experiencia laboral permite evidenciar la aplicación de conocimientos en un área específica, al mismo tiempo que favorece el desarrollo de habilidades prácticas, el pensamiento crítico y el crecimiento profesional del individuo.

En esta misma línea, Cerrato et al. (2016), citando a Valero (2012), indican que, en los procesos de evaluación de perfiles profesionales, la formación académica constituye el principal criterio de análisis, seguida de la experiencia laboral.

Así, la experiencia laboral se consolida como un factor determinante de la empleabilidad al complementar la formación académica y fortalecer las competencias profesionales necesarias para la inserción y permanencia en el mercado laboral.

2.4.1.3 Competencias y habilidades como factor de empleabilidad

Las competencias y habilidades constituyen un factor fundamental en la empleabilidad de los profesionales debido a que complementan la formación académica y fortalecen la capacidad de los individuos para adaptarse a las exigencias del entorno laboral.

De acuerdo con Gamarra (2025), las competencias se definen como el conjunto de destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes que conforman el perfil de un trabajador o candidato. Aunque la formación profesional proporciona conocimientos técnicos y teóricos, las empresas demandan cada vez más competencias complementarias que contribuyan al desempeño eficiente dentro de las organizaciones.

En esta línea, Castrillo (2022) señala que las habilidades corresponden a un conjunto de características que permiten a las personas desempeñarse exitosamente y progresar en el ámbito laboral. Estas habilidades funcionan como elementos diferenciadores que facilitan la adaptación de los individuos a los requerimientos de las organizaciones.

Echeverría (2017) define la oferta académica como el conjunto de programas formativos orientados a dotar a las personas de conocimientos y habilidades que faciliten su adaptación a los cambios y exigencias del entorno laboral. De la perspectiva económica, la oferta académica juega un rol importante en el desarrollo económico, y permite que una correcta formación académica se traduzca en mejorar la empleabilidad de los profesionales.

En este sentido, la oferta académica no puede analizarse de forma aislada, sino que debe estudiarse en conjunto con las transformaciones que experimenta el mercado laboral, como lo son las transformaciones tecnológicas y organizacionales las cuales han modificado significativamente las competencias requeridas en el entorno productivo contemporáneo.

Según Oneal (2024), el manejo de tecnologías digitales representa un factor clave para la empleabilidad, ya que una parte significativa de los nuevos puestos de trabajo requiere competencias vinculadas al uso de herramientas informáticas y sistemas digitalizados.

De manera similar, Jaramillo et al. (2019) indica el uso de herramientas tecnológicas es un elemento protagónico que las empresas analizan a la hora de una contratación, debido que a el avance tecnológico ha generado que su uso se considera como una competencia básica desarrollarse correctamente en un puesto y sobre todo en personas profesionales. Por su parte, Bordas (2022) afirma que las habilidades digitales se han consolidado como requisitos fundamentales para acceder y mantenerse empleado debido a su impacto en la competitividad de las organizaciones.

Desde la perspectiva del talento humano, las competencias y habilidades representan activos intangibles que incrementan la productividad de los individuos y fortalecen su empleabilidad al mejorar su capacidad de desempeño y su integración en el mercado laboral.

2.4.1.4 Dominio de un segundo idioma como factor determinante de la empleabilidad

El dominio de un segundo idioma es una competencia que no se limita al conocimiento gramatical, sino que implica el uso práctico del idioma para comprender, expresar e intercambiar información en situaciones reales de comunicación. (López-Montero, 2014)

Desde la perspectiva del capital humano, el aprendizaje de idiomas constituye una inversión que incrementa la productividad y la empleabilidad de las personas al ampliar sus capacidades para desempeñarse en distintos contextos laborales (Becker, 1964; Mincer, 1958).

En esta línea, León (2022) señala que el dominio de un segundo idioma facilita la interacción en entornos laborales globalizados y amplía las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo. Por su parte, Camacho (2022) identifica que una de las competencias fundamentales para los profesionales es el dominio de un segundo idioma, debido a que incrementa las oportunidades de inserción laboral y facilita el acceso a empleos en contextos internacionales, procesos de capacitación, oportunidades de acceso y mejores condiciones salariales.

Asimismo, Toledo et al. (2022) señalan que el dominio de un segundo idioma más que una demanda se ha convertido en una necesidad en la empleabilidad, ya que constituye valor agregado para los profesionales y genera ventajas competitivas frente a aquellos que no cuentan con esta competencia.

En síntesis, el dominio de un segundo idioma se configura como un factor determinante de la empleabilidad, incrementando las posibilidades de acceso al empleo, mejorando las condiciones laborales y ampliando las oportunidades de desarrollo profesional en un contexto económico caracterizado por la globalización y la creciente demanda de talento humano con competencias lingüísticas.

2.4.2 Factores sociodemográficos que inciden en la empleabilidad

2.4.2.1 Edad como factor de empleabilidad

La edad constituye una variable sociodemográfica que puede influir en las oportunidades de inserción y permanencia de las personas dentro del mercado laboral. Su incidencia en la empleabilidad se relaciona con las percepciones y criterios que utilizan las organizaciones durante los procesos de contratación, promoción y permanencia laboral.

Dustmann y Fabbri (2003) sostienen que la relación entre edad y empleabilidad no se presenta de forma lineal, ya que los trabajadores jóvenes y las personas de mayor edad tienden a enfrentar mayores dificultades de inserción laboral en comparación con los grupos etarios intermedios.

De acuerdo con Segura et al. (2025), la discriminación por edad en los procesos de reclutamiento afecta tanto a personas jóvenes como a trabajadores de mayor edad, debido a estereotipos asociados a la falta de experiencia o a una supuesta menor capacidad de adaptación laboral.

Asimismo, Valdez y Tapia (2020) indican que las personas mayores de 40 años suelen enfrentar mayores dificultades para acceder a oportunidades de empleo debido a percepciones asociadas a costos laborales más elevados, menor flexibilidad o adaptación a procesos de cambio organizacional y tecnológico.

De esta forma, la edad representa un factor sociodemográfico importante en la empleabilidad, tanto por las condiciones propias del ciclo de vida laboral como por las percepciones existentes dentro del mercado de trabajo.

2.4.2.2 Sexo como factor de la empleabilidad

Diversos estudios han evidenciado que hombres y mujeres enfrentan condiciones diferenciadas de empleabilidad, asociadas a factores estructurales, culturales y económicos que inciden en la distribución de oportunidades laborales. Así, el sexo constituye una variable sociodemográfica que influye en las oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo dentro del mercado laboral.

De acuerdo con la OIT (2018), las mujeres suelen enfrentar mayores barreras de inserción laboral en comparación con los hombres debido a desigualdades relacionadas con las responsabilidades familiares y domésticas. Estas condiciones pueden limitar el acceso de las mujeres a empleos formales, puestos de liderazgo y oportunidades de crecimiento profesional.

En esta línea, Becker (1985) sostiene que las diferencias en la participación laboral entre hombres y mujeres se encuentran influenciadas por factores asociados a la división tradicional del trabajo dentro de los hogares, donde las mujeres tienden a asumir una mayor carga de trabajo no remunerado siendo esto una situación que puede afectar su trayectoria laboral y sus posibilidades de desarrollo profesional.

Asimismo, la CEPAL (2021) señala que las mujeres presentan mayores niveles de desempleo e informalidad laboral en comparación con los hombres. Según este organismo, las brechas de género en el mercado laboral responden tanto a prácticas discriminatorias como a limitaciones estructurales relacionadas con el acceso a educación, capacitación y conciliación entre vida laboral y familiar.

Por lo tanto, el sexo representa un factor sociodemográfico que puede influir en la empleabilidad debido a las desigualdades estructurales y sociales presentes en el mercado laboral.

Aunque en las últimas décadas se han registrado avances en materia de igualdad de género, persisten brechas que afectan las oportunidades de inserción y desarrollo profesional entre hombres y mujeres.

2.4.2.3 Estado conyugal como factor de empleabilidad

El estado conyugal puede influir de manera indirecta en las condiciones de empleabilidad de las personas en la medida en que se relaciona con la organización del tiempo, las responsabilidades familiares y la disponibilidad para el trabajo remunerado.

De acuerdo con la OIT (2019), las responsabilidades familiares constituyen una de las principales barreras para una adecuada participación laboral, ya que limitan la disponibilidad de tiempo y la flexibilidad para aceptar determinadas condiciones de empleo.

Asimismo, la CEPAL (2021) señala que las tareas de cuidado no remuneradas influyen significativamente en la inserción laboral, especialmente en aquellas mujeres que se encuentran casadas o tienen hijos, lo que puede traducirse en menor participación en el mercado de trabajo.

Por su parte, Gammarano (2020) indica que la participación en la fuerza laboral varía según la composición del hogar: en las mujeres disminuye cuando viven en pareja con hijos, mientras que en los hombres se incrementa bajo la misma condición.

Por lo que, el estado conyugal es relevante para la empleabilidad, no por su efecto directo, sino por su relación con la distribución de responsabilidades familiares y el uso del tiempo disponible para el trabajo remunerado.

2.4.2.4 Condición de migrante como factor de empleabilidad

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017) mencionan que la población migrante, entendida como las personas que se desplazan a un país distinto al de su origen con el propósito de residir en otro y participar en el mercado laboral del país receptor, enfrentan mayores dificultades de integración laboral y tiende a concentrarse en empleos de menor calidad e informalidad. En este sentido, ambas organizaciones señalan que la inserción laboral de estas está concentrada principalmente en empleos informales, con menor calidad y protección social en comparación con la población nativa.

Asimismo, Moreno-Fontes (2016) señala que las personas migrantes suelen enfrentar dificultades para acceder a empleos acordes con sus capacidades y experiencia debido a limitaciones en el reconocimiento de credenciales educativas y experiencia laboral obtenida en sus países de origen. Esto genera procesos de subutilización del capital humano y reduce las oportunidades de inserción laboral en condiciones favorables.

De igual manera, la CEPAL (2023) destaca que los procesos de regularización migratoria y el estatus documental constituyen factores determinantes en la inclusión laboral ya que condicionan el acceso al empleo formal, la protección social y las oportunidades de inserción en el mercado laboral.

En conjunto, la evidencia sugiere que la condición de migrante constituye un factor estructural que influye tanto en la probabilidad de acceso al empleo como en la calidad de la inserción laboral.

2.4.2.5 El territorio como factor de empleabilidad

El territorio constituye un factor relevante en el análisis de la empleabilidad en la medida en que las oportunidades de acceso a recursos económicos, infraestructura, servicios y redes laborales no se distribuyen de manera homogénea entre las distintas regiones. Estas diferencias territoriales generan desigualdades en las condiciones de inserción laboral de la población, afectando la probabilidad de acceso al empleo.

Desde la teoría del capital humano, Becker (1964) plantea que la empleabilidad está determinada por la acumulación de habilidades y conocimientos que incrementan la productividad de los individuos. Sin embargo, dicho proceso de acumulación no es independiente del contexto territorial, ya que las condiciones de acceso a educación, formación y servicios básicos varían significativamente entre regiones, generando brechas en el desarrollo del capital humano.

Asimismo, Krugman (1991) sostiene que las regiones con mayor dinamismo económico tienden a concentrar más empleo de calidad, mientras que aquellas con menor desarrollo presentan restricciones estructurales para la generación de oportunidades laborales.

De acuerdo con la CEPAL (CEPAL, 2022), persisten importantes desigualdades territoriales en el acceso a empleo, infraestructura y oportunidades productivas, lo que condiciona las posibilidades de inserción laboral de la población según su lugar de residencia. Estas brechas reflejan asimetrías estructurales en el desarrollo económico regional.

En conjunto, la evidencia teórica permite concluir que el territorio constituye un determinante estructural de la empleabilidad ya que influye en la formación del capital humano, en la disponibilidad de oportunidades laborales y en la calidad de la inserción en el mercado de trabajo, profundizando las desigualdades regionales en el acceso al empleo.

2.4.3 Determinantes de la empleabilidad desde la perspectiva de la oferta laboral

2.4.3.1 La pretensión salarial como factor de empleabilidad

La pretensión salarial se refiere al nivel de remuneración que una persona considera adecuado para aceptar un puesto de trabajo. Este elemento se relaciona con la empleabilidad en la medida en que refleja las expectativas del trabajador respecto a su inserción en el mercado laboral y está influido por factores como la experiencia laboral, el nivel educativo y el desarrollo de habilidades específicas, entre ellas el dominio de un segundo idioma.

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano, Mincer (1958) plantea que los ingresos laborales se encuentran positivamente asociados con los años de escolaridad y la capacitación acumulada, lo que implica que mayores niveles de formación incrementan el valor productivo del individuo en el mercado laboral. En este sentido, el dominio de un segundo idioma puede incidir en la formación de expectativas salariales más elevadas, al constituirse en una habilidad que incrementa la productividad y la empleabilidad.

De manera complementaria, Becker (1964) sostiene que la educación y la adquisición de habilidades específicas, como el bilingüismo, representan inversiones en capital humano que generan retornos económicos tanto para los individuos como para las empresas. En concordancia con esta visión, la Organización Internacional del Trabajo (2019) señala los individuos que dominan un segundo idioma tienen mayores probabilidades de inserción al mercado, incluso suelen obtener remuneraciones superiores al promedio del mercado laboral.

2.4.3.2 La flexibilidad y movilidad geográfica como factor de empleabilidad

Entre los factores asociados a la empleabilidad desde el lado de la oferta de trabajo se encuentran las características de la contratación, tales como la modalidad de trabajo, la ubicación geográfica de la empresa, la flexibilidad laboral y la disposición a la movilidad geográfica. Estos elementos influyen en la decisión de las personas al momento de postularse o aceptar un empleo, así como en las oportunidades efectivas de inserción en el mercado laboral.

La movilidad geográfica, entendida como la disposición de las personas a trasladarse dentro o fuera del país para acceder a oportunidades laborales, amplía el acceso a mercados laborales más dinámicos y con mejores condiciones salariales, además de favorecer la adquisición de experiencia y habilidades interculturales (Florida, 2019).

En un contexto globalizado, muchas organizaciones demandan talento capaz de adaptarse a distintos entornos geográficos y culturales, especialmente en sectores como tecnología, finanzas y comercio internacional (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2021).

No obstante, la movilidad geográfica también se ve condicionada por diversos factores tales como el costo de vida, las políticas migratorias y los procesos de adaptación cultural, así como mayores costos de transporte y vivienda que pueden representar desafíos adicionales para las personas que buscan empleo fuera de su entorno habitual. (Brenes & Monge, 2020).

2.4.3.3 Política pública e intervención de las instituciones

La OIT (2019) resalta la importancia de las políticas activas del mercado laboral, las cuales incluyen subsidios al empleo y programas de formación orientados al desarrollo de habilidades demandadas por el mercado. Este tipo de intervenciones busca reducir la brecha entre las competencias de la fuerza laboral y los requerimientos del mercado de trabajo, especialmente en economías en desarrollo.

El Banco Mundial (2020) señala que la implementación de programas de capacitación técnica combinados con el fortalecimiento de competencias lingüísticas puede contribuir al aumento de la productividad laboral, particularmente en contextos caracterizados por la presencia de empresas transnacionales y sectores intensivos en conocimiento.

En este sentido, la intervención institucional en materia de política laboral y formación de habilidades contribuye al fortalecimiento del capital humano, mejorando la adecuación de la fuerza de trabajo a las demandas del mercado laboral y, en consecuencia, sus probabilidades de inserción laboral.

2.5. Teoría del capital humano: concepto, tendencias y orientación metodológica

La teoría del capital humano resulta clave en este estudio ya que permite comprender elementos como la inversión en educación, formación, experiencia y habilidades, factores que influyen directamente en el funcionamiento del mercado laboral y en la productividad de los trabajadores. Esta teoría fue desarrollada por Becker (1964) quien enfatiza que el capital humano desempeña un papel como uno de los motores del crecimiento económico en la medida que la inversión en educación contribuye a la reducción de los niveles de pobreza y mejorar los niveles de desarrollo.

Para este estudio, es relevante analizar la relación entre la educación y el mercado laboral ya que la educación es uno de los factores que proporciona los conocimientos y herramientas necesarias para que las personas accedan a mayores y mejores oportunidades de empleo. Así, la acumulación de capital humano incrementa la empleabilidad de los individuos y mejora su capacidad de inserción y permanencia en el mercado laboral.

2.5.1 El papel del capital humano

La noción de capital humano ha cobrado una importancia creciente en el ámbito económico y social al reconocer el valor fundamental de los individuos en el desarrollo de las sociedades. Este concepto se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y experiencia que poseen las personas y que contribuyen a mejorar su productividad en el mercado laboral.

Según Becker, G. (1964):

El capital humano se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, experiencia y capacidades que poseen los individuos y que contribuyen a su productividad laboral y su capacidad para generar ingresos a lo largo de su vida. Incluye tanto educación formal como la capacitación en el trabajo, y es un determinante fundamental del éxito económico tanto a nivel individual como a nivel de toda la economía.

Desde esta perspectiva, la educación y la formación representan una inversión que permite fortalecer las capacidades de los individuos, incrementando su productividad y sus oportunidades dentro del mercado laboral. Existe suficiente evidencia empírica sobre la relación positiva entre capital humano y crecimiento económico, así como entre educación y producción, especialmente en países menos desarrollados (Psacharopoulos & Patrinos, 2004, como se citó en Cerquera, 2022).

Por su parte, Lucas (1988) comparte la idea de Romer al señalar que el capital está compuesto por capital humano y capital físico. Asimismo, sostiene que, a mayor nivel de educación, mayor será la productividad del individuo y su contribución al crecimiento económico. Adicionalmente, coloca el capital humano como un factor prioritario frente a la tecnología dentro de los determinantes del crecimiento económico, definiéndolo como la acumulación de capacidades derivadas de conocimientos generales y técnicos.

En esta línea, Rodríguez (2017) menciona que, en el modelo de Lucas (1988), el crecimiento del capital humano se relaciona principalmente con dos elementos: la calidad de la educación y el tiempo que las personas destinan al estudio. Esto evidencia que la acumulación de conocimientos y habilidades constituye uno de los factores fundamentales para explicar el crecimiento económico a largo plazo.

Con base en los aportes anteriores, el capital humano es clave para el desarrollo económico, conformado principalmente por la educación, la experiencia y las habilidades. En este sentido, la inversión en educación y en el desarrollo de nuevas competencias fortalece la productividad de los individuos y mejora sus oportunidades de inserción laboral.

Por lo tanto, estos planteamientos permiten comprender que la empleabilidad es un fenómeno multidimensional influido por características individuales, educativas y del entorno económico. En el caso de esta investigación, el análisis se centra particularmente en el dominio de un segundo idioma como componente del capital humano y su efecto sobre la probabilidad de acceso al mercado laboral.

2.5.2. La educación bajo el enfoque de la teoría del capital humano

La educación es un pilar fundamental de la sociedad y clave para el progreso social y económico de los individuos. También, se considera un derecho esencial para reducir la pobreza, la desigualdad y la mejora de los niveles de ingreso y bienestar.

Sandoval & Hernández (2018) mencionan que la educación constituye el factor central de la teoría del capital humano. Según estos autores, la educación formal representa la base académica y se estructura en diferentes etapas: preescolar, primaria, secundaria y educación superior. Por su parte, la educación informal comprende programas de capacitación orientados a la adquisición de habilidades específicas que contribuyen a mejorar el perfil profesional de las personas y su inserción en el mercado laboral.

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano, la educación representa una inversión que genera valor agregado y permite incrementar la productividad del trabajo. En este sentido, Quintero (2020) señala que las personas que desean mejorar su posición económica deben invertir en educación y formación profesional, ya que mayores niveles de capacitación fortalecen su competitividad y mejoran el acceso a oportunidades laborales. Esto muestra la importancia e incentiva a que los profesionales logren alcanzar altos niveles dentro de la educación superior, así como, complementar sus estudios con cursos extracurriculares como los idiomas y computación para fortalecer sus conocimientos.

De igual manera, la teoría del capital humano enfatiza que la inversión en educación tiene como objetivo principal mejorar las probabilidades de inserción laboral. No obstante, en el contexto actual se ha evidenciado que la finalización de una carrera universitaria no siempre resulta suficiente, por lo que es necesario continuar con procesos de actualización y capacitación constante para fortalecer el perfil profesional y responder a las exigencias del mercado laboral (Arbues, 2021).

En esta línea, Silva et al. (2020) destacan la importancia de la educación y la adquisición continua de conocimientos para mejorar la productividad y el crecimiento económico. Los avances tecnológicos y las transformaciones del mercado laboral han generado nuevas demandas de habilidades y competencias, obligando tanto a las empresas como a los trabajadores a adaptarse constantemente a las necesidades del entorno productivo.

Dentro de estas competencias, el dominio de un segundo idioma se ha consolidado como una habilidad cada vez más valorada por las organizaciones. Palacios et al. (2019) señalan que el idioma inglés ha adquirido un papel protagónico en la sociedad y se ha convertido en un requisito relevante para desempeñarse en distintos puestos de trabajo. Asimismo, estos autores destacan la

relación positiva entre el dominio de un segundo idioma y las probabilidades de empleo, especialmente en contextos vinculados con negocios internacionales y entornos empresariales globalizados.

En particular, se destaca que las condiciones del mercado laboral demandan habilidades específicas como el dominio de un segundo idioma, para incrementar la competitividad y mejorar las oportunidades de inserción en el mercado laboral.

2.5.3 Crítica a la teoría del capital humano

La teoría del capital humano posee un papel importante dentro del análisis económico; sin embargo, diversos autores han cuestionado algunos de sus principales planteamientos. Sandoval & Hernández (2018) señalan que:

En la medida en que una sociedad no les dé cabida a todas las personas que la conforman para el disfrute pleno (salud, trabajo, educación, cultura, vivienda, recreación, entre otros), el trabajo humano pierde su capacidad de transformación social. En esta línea de pensamiento, el concepto de capital humano pasa a ser una categoría económica que disfraza las contradicciones de clases sociales existentes, para desligar al sujeto del trabajo mismo.

Desde esta perspectiva, la teoría del capital humano tiende a considerar a los individuos principalmente como recursos económicos orientados a incrementar la productividad y generar valor agregado dentro del mercado laboral.

En esta línea, Odriozola (2018) menciona que este concepto muchas veces se ha asumido de manera acrítica, asociando el término “capital” únicamente con algo valioso capaz de generar beneficios futuros. Como consecuencia, este enfoque ha sido cuestionado por ignorar dimensiones fundamentales del ser humano, llegando incluso a deshumanizar a las personas al considerarlas únicamente como inversiones destinadas a generar ingresos futuros.

En este sentido, la teoría del capital humano deja de lado factores relacionados con el bienestar emocional, social y ético de los individuos, cuyos objetivos no siempre se orientan exclusivamente a la maximización de beneficios económicos. Asimismo, este enfoque puede profundizar desigualdades sociales, ya que aquellas personas que no tienen acceso a educación de

calidad debido a barreras económicas o sociales suelen enfrentar menores oportunidades de desarrollo y empleabilidad.

Por esta razón, la inversión en educación no depende únicamente de decisiones individuales, sino también de políticas públicas orientadas a garantizar la equidad en el acceso y la calidad educativa. Silva et al. (2020) señalan que uno de los principales retos del capital humano consiste en mejorar la calidad de la educación y fortalecer los procesos de formación continua para responder a las necesidades del mercado laboral

Asimismo, Sandoval & Hernández (2018) afirman que la teoría del capital humano puede convertirse en un eufemismo si no se acompaña de políticas públicas inclusivas que permitan a todos los sectores sociales acceder a educación de calidad y mejorar sus oportunidades de movilidad social.

De igual forma, el Banco Mundial (2024) sostiene que las políticas públicas relacionadas con el capital humano deben enfocarse en mejorar las habilidades de la población y fortalecer la calidad del sistema educativo, con el fin de responder a las demandas actuales del mercado laboral y contribuir a la generación de empleo de calidad.

En este contexto, la literatura reciente ha incorporado el concepto de talento humano como una evolución del enfoque tradicional del capital humano. Desde esta perspectiva, el talento humano comprende el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades y capacidades que poseen los individuos, constituyendo un elemento estratégico para fortalecer la competitividad de las organizaciones y el desarrollo económico.

Finalmente, esta perspectiva resalta la importancia de adoptar un enfoque más humanista del capital humano, que reconozca el desarrollo integral de las personas más allá de su contribución estrictamente económica o productiva. En este sentido, factores como las competencias, la motivación laboral, la creatividad y el bienestar personal también influyen en el desempeño y funcionamiento eficiente de las organizaciones.

2.6. Revisión de evidencia empírica

La revisión de la evidencia empírica permite identificar las variables que pueden ser incorporadas en la construcción de un modelo econométrico orientado a explicar la probabilidad

de que un individuo acceda al mercado laboral, en función de sus características individuales, socioeconómicas y lingüísticas.

Diversos estudios han identificado factores determinantes de la empleabilidad. En particular, varios autores destacan la importancia del dominio de un segundo idioma como variable explicativa de la probabilidad de empleo.

Araújo et al. (2015) encuentran que el dominio de una segunda lengua, la edad, la región, el idioma que domina, la migración y el tipo de ocupación influyen significativamente en la probabilidad de empleo. Asimismo, destacan que el dominio de uno o más idiomas se asocia positivamente con mayores oportunidades laborales.

De manera similar, Zainuddin et al. (2019), en el estudio Idioma inglés y empleabilidad, utilizan variables como edad, género, nivel educativo y tipo de actividad para explicar la empleabilidad. Además, enfatizan el papel del idioma inglés como una competencia clave a nivel global debido a la creciente demanda empresarial. Estos autores también resaltan la importancia de los soft skills, tales como la comunicación, la adaptabilidad y la actitud proactiva, los cuales son valorados por los empleadores durante los procesos de contratación.

Por su parte, Abarca (2020) en el estudio ¿Hace el inglés más empleable a las personas?, considera como variables explicativas los años de educación, edad, sexo, sector institucional, región de planificación. Sus resultados evidencian que el dominio de un segundo idioma incrementa la probabilidad de empleo y favorece la inserción en el sector formal de la economía.

En relación con el capital humano, el nivel educativo y los años de escolaridad han sido ampliamente reconocidos como determinantes fundamentales de la empleabilidad. Desde esta perspectiva, Becker (1964) argumenta que la educación formal representa una inversión que incrementa la productividad individual y mejora las oportunidades de inserción laboral.

De igual manera, Psacharopoulos & Patrinos (2018), en una revisión global de la literatura, encuentran que los años de escolaridad generan retornos positivos y significativos en el mercado laboral, tanto en términos de empleo como de ingresos. Asimismo, Hanushek & Woessmann (2008) enfatizan que no solo la cantidad de educación, sino también la calidad de la formación educativa influye significativamente sobre la empleabilidad.

Complementariamente, Chevalier et al. (2004) aportan evidencia de que la educación formal tiene un impacto causal positivo sobre la probabilidad de obtener empleo. Organismos internacionales también respaldan estos hallazgos. La International Labour Organization (2021) identifica la baja escolaridad como uno de los principales predictores del desempleo juvenil, mientras que la OCDE (2023) documenta consistentemente que las tasas de empleo aumentan conforme se incrementa el nivel educativo.

Por otra parte, Dustmann & Fabbri (2003), en su análisis del mercado laboral británico, identifican que múltiples dimensiones del capital humano influyen sobre la empleabilidad. Variables como nivel educativo, experiencia laboral previa, edad al migrar, años de residencia, género y región de residencia presentan efectos significativos sobre la probabilidad de empleo y los niveles de ingreso. Además, destacan que la habilidad en el idioma del país receptor constituye un factor fundamental tanto para la empleabilidad como para la integración social.

Las variables sociodemográficas también han mostrado efectos relevantes sobre las oportunidades laborales. Dustmann & Fabbri (2003) señalan que la relación entre edad y empleabilidad no es lineal, dado que tanto los trabajadores jóvenes como los de mayor edad suelen enfrentar mayores barreras de inserción laboral. Asimismo, el género continúa siendo un factor explicativo importante, debido a que las mujeres suelen enfrentar mayores desventajas en el acceso al empleo, fenómeno documentado por autores como Chiswick (1978) y Chiswick & Miller (1995).

En el contexto de transformación digital, Navas & Cegarra (2019) muestran que el dominio de habilidades en tecnologías de la información y comunicación (TIC), así como la presencia en redes profesionales digitales, incrementan significativamente las oportunidades laborales. De forma complementaria, Rodríguez-Modroño & López-Igual (2021) evidencian que la modalidad de estudios, presencial o virtual, también puede influir en la percepción de empleabilidad por parte de los empleadores, particularmente en el contexto posterior a la pandemia.

Asimismo, el acceso a internet se ha convertido en un factor relevante que condiciona las oportunidades de empleo. DiMaggio & Bonikowski (2008) demuestran que el uso de internet para fines laborales y búsqueda de empleo se asocia positivamente con mayores probabilidades de empleo y mejores niveles de ingreso.

En esta misma línea, la ILO (2020) advierte que la falta de acceso a internet limita significativamente las oportunidades de inserción laboral, especialmente entre la población joven. De manera complementaria, la OCDE (2021) señala que el acceso a internet y el desarrollo de competencias digitales son esenciales para participar de forma efectiva en la economía actual. Asimismo, Van Deursen & Helsper (2015) identifican que las personas con mayores habilidades digitales obtienen ventajas acumulativas en empleabilidad.

En conjunto, la evidencia empírica revisada respalda la inclusión de variables educativas, lingüísticas, sociodemográficas y tecnológicas dentro del modelo econométrico planteado en esta investigación, debido a su influencia sobre la probabilidad de acceso al mercado laboral.

Capítulo 3. Marco metodológico

El presente capítulo describe la metodología empleada en la presente investigación. En primer lugar, se expone el enfoque metodológico y el tipo de investigación adoptado para abordar el tema en estudio. Posteriormente, se define el universo de la investigación, así como las fuentes de información y la muestra analizada. Seguidamente, se presentan las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y el análisis de los datos. Finalmente, se describen las principales limitaciones del estudio y el procedimiento metodológico seguido para el cumplimiento de los objetivos planteados.

3.1 Enfoque de investigación

El enfoque de una investigación puede clasificarse en cualitativo, cuantitativo o mixto. En el ámbito de las investigaciones económicas es frecuente la utilización de enfoques cuantitativos y mixtos debido a que permiten analizar fenómenos económicos mediante el uso de información estadística y documental.

La presente investigación adopta un enfoque de carácter mixto. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2008), citados por Hernández et al. (2014), el enfoque mixto implica la integración de procesos sistemáticos, empíricos y críticos que combinan la recolección, el análisis y la integración de datos cuantitativos y cualitativos. Este enfoque permite una comprensión más amplia e integral del fenómeno analizado.

En esta investigación, el primer y segundo objetivo se desarrollan desde una perspectiva cualitativa, orientada al análisis de la relación entre educación, enseñanza de idiomas y mercado laboral en Costa Rica. Por su parte, el tercer objetivo posee un enfoque cuantitativo, debido a que busca estimar un modelo probabilístico que permita analizar la relación entre el dominio de un segundo idioma y la condición de actividad laboral. Finalmente, el cuarto objetivo se orienta a la formulación de lineamientos dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad y acceso al mercado laboral de los profesionales en Costa Rica. En consecuencia, la investigación adopta un enfoque mixto, al integrar componentes cualitativos y cuantitativos para el cumplimiento de los objetivos planteados.

3.2 Tipo de investigación

El presente estudio posee un alcance explicativo-correlacional. Según Hernández et al. (2014), los estudios explicativos buscan identificar las causas de los fenómenos y establecer relaciones entre dos o más variables. Por su parte, los estudios correlacionales tienen como finalidad medir el grado de asociación existente entre variables dentro de un contexto determinado.

En este sentido, la investigación tiene como propósito analizar la influencia del dominio de un segundo idioma sobre la probabilidad de inserción laboral en el mercado de trabajo costarricense, así como identificar la relación existente entre variables individuales, educativas y sociodemográficas y la condición de empleo de las personas con formación universitaria en Costa Rica.

Para cumplir con este objetivo, se propone la estimación de un modelo econométrico de tipo Logit Multinomial, el cual permite analizar variables dependientes categóricas con más de dos resultados posibles. Para efectos de la presente investigación, la variable dependiente corresponde a la condición de actividad de los individuos, clasificada en tres categorías: ocupado, desempleado o fuera de la fuerza laboral.

3.3 Universo de la investigación

El universo de la presente investigación lo conforman la población que integra la fuerza laboral de Costa Rica entre 2012 y 2023. Específicamente, se consideran personas de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 25 y los 65 años, que cuentan con formación académica a nivel parauniversitaria o superior. Este grupo poblacional representa el segmento de interés para el análisis de la relación entre el dominio de un segundo idioma y la inserción en el mercado laboral costarricense.

3.3.1 Sujetos y fuentes de información

La presente investigación se basa en el análisis de datos secundarios provenientes de fuentes oficiales y confiables relacionadas con educación, empleo y competencias lingüísticas en Costa Rica. El uso de información secundaria posibilita el acceso a un volumen amplio de datos previamente recolectados, lo que contribuye a la representatividad de la muestra y a la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Para el primer objetivo, se recurre a fuentes secundarias tales como artículos académicos, tesis y documentos especializados relacionados con educación y mercado laboral. En cuanto al segundo objetivo, se utiliza información proveniente del MEP, específicamente programas de estudio relacionados con la enseñanza de idiomas, así como documentos y artículos vinculados a programas de inglés y oferta académica de otras instituciones.

El tercer objetivo se desarrolla mediante el uso de información secundaria proveniente de la ENAHO, elaborada y publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Esta fuente permite estimar la relación entre el dominio de un segundo idioma y la probabilidad de que la persona se encuentre ocupada u obtenga empleo. A partir de dicha encuesta, se utilizan las variables descritas en la tabla 2.

Tabla 2. Descripción de las variables del estudio

Variable	Descripción	Relación con la empleabilidad
Condición de actividad	Clasifica a los individuos como ocupados, desempleados o fuera de la fuerza laboral. A partir de esta variable se construye la variable dependiente del modelo.	Permite medir la probabilidad de empleo de los profesionales en Costa Rica.
Nivel educativo	Considera los grados académicos de parauniversitaria, bachillerato, licenciatura, maestría y doctorado. A partir de esta variable se construye la variable dependiente del modelo.	Determina cómo la formación académica influye sobre el acceso al empleo.
Dominio de un segundo idioma	Identifica si el individuo posee competencias en un idioma adicional al español. Variable principal del estudio.	Evalúa si el bilingüismo incrementa la probabilidad de empleabilidad.
Sexo	Distingue entre hombres y mujeres.	Permite analizar posibles brechas de género en la empleabilidad profesional.
Estado conyugal	Clasifica a los individuos según su situación marital.	Examina si la condición marital influye en la participación laboral.
Edad	Registra la edad del individuo.	Se utiliza como aproximación de experiencia y ciclo de vida laboral.
Experiencia laboral	Variable construida a partir de la edad y el nivel educativo del individuo.	Captura el efecto de la trayectoria laboral sobre la probabilidad de empleo.
Zona	Identifica si el individuo reside en una zona urbana o rural.	Permite observar diferencias territoriales en oportunidades de empleo.
Región	Clasifica a los individuos según la región de planificación de Costa Rica.	Captura diferencias económicas y del mercado laboral entre regiones.

Fuente: Elaboración propia.

Estas variables permiten estimar un modelo probabilístico de tipo Logit Multinomial, orientado a analizar la relación entre el dominio de un segundo idioma y la condición de actividad de los individuos, incorporando características individuales, educativas y sociodemográficas.

Finalmente, para el cuarto objetivo la información se obtiene a partir de los resultados derivados de los objetivos anteriores, así como de los planes de estudio y documentos oficiales del MEP. Adicionalmente, se consideran buenas prácticas y recomendaciones internacionales en materia educativa, provenientes de organismos como la UNESCO y la OCDE.

3.3.2 Población o Muestra, conjunto investigado, u otros

La población, según Hernández et al. (2014, p. 174), se define como el conjunto de todos los casos que cumplen con determinadas especificaciones. En concordancia con esta definición, la población de la presente investigación está conformada por personas con formación universitaria en Costa Rica, con edades comprendidas entre los 25 y los 65 años, que se encuentran ocupadas (personas que cuentan con un trabajo remunerado o trabajan en un negocio propio), desempleadas (personas que no tienen empleo, pero están disponibles y han buscado empleo en las últimas semanas) o fuera de la fuerza laboral (quien no trabaja, ni busca empleo).

Para el desarrollo del análisis empírico, se utiliza una muestra obtenida a partir de la ENAHO, elaborada por el INEC, correspondiente a los años 2012 y 2023. La muestra del año 2012 está conformada por 3068 observaciones, mientras que la muestra del año 2023 comprende 3566 observaciones. En ambos casos, se consideran únicamente los individuos que cumplen con las características definidas para la población de estudio.

La utilización de estas dos muestras permite comparar el comportamiento de las variables analizadas en dos momentos distintos del tiempo, con el propósito de identificar posibles cambios en la relación entre el dominio de un segundo idioma y la condición de actividad de las personas con formación universitaria en el mercado laboral costarricense.

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas e instrumentos de investigación constituyen los medios mediante los cuales se recolecta la información necesaria para dar soporte al desarrollo del tema de estudio. A continuación, se presentan las técnicas e instrumentos utilizados en la presente investigación.

3.4.1 Revisión documental y bibliográfica

Para la presente investigación se realiza una revisión documental y bibliográfica a partir de informes, trabajos finales de graduación, libros y artículos científicos disponibles en formato físico y digital. Esta técnica permite sustentar teóricamente el estudio y desarrollar el primer y segundo objetivo de la investigación.

3.4.2 Modelo probabilístico

Para efectos de la investigación, se emplea un modelo econométrico de tipo Logit Multinomial, en concordancia con el tercer objetivo planteado. Este modelo es adecuado dado que la variable dependiente es categórica con tres alternativas no ordenadas: ocupado, desempleado y fuera de la fuerza de trabajo.

El modelo permite estimar la probabilidad de pertenecer a cada una de estas categorías en función de características individuales, educativas y sociodemográficas, con énfasis en el dominio de un segundo idioma como variable de interés.

La estimación se realiza con datos de la ENAHO para los años 2012 y 2023. Según el INEC (2023), esta encuesta corresponde a una muestra probabilística de hogares a nivel nacional que recoge información sobre condiciones de vida y participación laboral. La base de datos se filtra para incluir únicamente a la población con formación parauniversitaria o superior. La categoría base del modelo es “fuera de la fuerza de trabajo”, por lo que los resultados se interpretan en relación con dicha condición.

La variable dependiente corresponde a la condición de actividad, codificada como 0 si el individuo se encuentra desempleado, 1 si está ocupado y 2 si se encuentra fuera de la fuerza de trabajo. El análisis se restringe a población con formación universitaria, por lo que el nivel educativo se utiliza como criterio de selección muestral y no como variable explicativa.

Las variables independientes incluyen características individuales y contextuales asociadas a la condición de actividad. Entre ellas se consideran el dominio de un segundo idioma, la experiencia laboral, la edad, el sexo, el estado conyugal y la condición migrante, así como variables territoriales como la zona de residencia y la región geográfica.

A continuación, se presenta la especificación del modelo:

(1) Modelo 2012

Empleabilidad = Zona + Región + Estado conyugal (A25) + Sexo (A4) + Dominio de un segundo idioma + Experiencia + Condición migratoria

(2) Modelo 2023

Empleabilidad = Zona + Región + Estado conyugal (A6) + Sexo (A4) + Dominio de un segundo idioma (A22A) + Experiencia + Condición migratoria

Para garantizar la comparabilidad entre ambos períodos, se mantiene la misma estructura explicativa en las dos estimaciones. No obstante, algunas variables presentan diferencias en su codificación entre las bases de datos utilizadas. En el caso del estado conyugal, la ENAHO 2012 emplea la variable A25, mientras que la ENAHO 2023 utiliza la variable A6; aunque ambas clasifican la situación conyugal de la persona, presentan una codificación distinta. De forma similar, el dominio de un segundo idioma se identifica mediante la variable "dominio" en 2012 y mediante la variable A22A en 2023. A pesar de estas diferencias operativas, las variables representan las mismas dimensiones analíticas, por lo que fue posible mantener una especificación metodológica comparable entre ambos modelos. Asimismo, en ambos años se aplicaron procesos de homologación y depuración de las categorías para asegurar la consistencia del análisis comparativo.

3.5 Matriz metodológica

Tabla 3. Matriz metodológica

Objetivos específicos	Variables	Indicadores	Fuentes de información	Instrumentos	Preguntas de investigación
Nº1: Describir los principales factores que inciden en la empleabilidad de las personas profesionales en Costa Rica.	Educación, experiencia laboral, edad, ubicación geográfica, dominio de un segundo idioma, mercado laboral	Nivel educativo, condición de actividad, años de experiencia, edad, región, zona, dominio de un segundo idioma	Estadísticas de empleo del INEC, artículos académicos, estudios sobre mercado laboral y empleabilidad	Revisión documental, análisis estadístico descriptivo, análisis de literatura	¿Qué factores de la educación media y superior tienen más incidencia en la empleabilidad de las personas en Costa Rica?
Nº2: Caracterizar la oferta académica en programas de	Oferta académica, educación, programas de	Número de programas, instituciones oferentes,	Programas de estudio del MEP, INA, universidades	Revisión documental, análisis	¿Cuáles son las principales características de los

enseñanza de un segundo idioma en Costa Rica.	idiomas, cobertura educativa	idiomas impartidos, modalidad, accesibilidad, cobertura geográfica	públicas y privadas, centros especializados, informes institucionales	descriptivo y comparativo	programas de enseñanza de un segundo idioma ofrecidos en instituciones educativas en Costa Rica?
Nº3: Estimar un modelo probabilístico que genere evidencia empírica sobre la importancia del dominio de una segunda lengua para el empleo en Costa Rica para los años 2012 y 2023 en personas con formación profesional.	Dominio de un segundo idioma, empleabilidad, edad, experiencia, sexo, región, zona, estado conyugal, condición migratoria	Probabilidad de empleo, condición de actividad, razones de riesgo relativo (RRR), efectos marginales, probabilidades predichas	Base de datos ENAHO 2012 y 2023 (INEC), literatura econométrica	Modelo Logit Multinomial, análisis econométrico en Stata, pruebas post-estimación	¿Cuál es la relación entre el dominio de un segundo idioma y el acceso al mercado laboral de personas con formación profesional en Costa Rica para los años 2012 y 2023?
Nº4: Elaborar lineamientos orientados a mejorar la empleabilidad de las personas con formación universitaria en Costa Rica.	Educación, mercado laboral, bilingüismo, empleabilidad, políticas públicas	Brechas identificadas, necesidades del mercado laboral, lineamientos propuestos, estrategias de fortalecimiento	Resultados de la investigación, MEP, MTSS, CONARE, informes institucionales y literatura especializada	Análisis documental, análisis de resultados, formulación de propuestas	¿Qué lineamientos pueden proponerse para mejorar la empleabilidad de las personas con formación universitaria en Costa Rica?

Fuente: Elaboración propia.

3.6 Cronograma

Tabla 4. Cronograma de trabajo para elaboración del Trabajo Final de Graduación

Fase	Actividades	Responsable	Fecha
Elaboración propuesta de anteproyecto	Envío del anteproyecto al comité para revisión	Estudiantes	15 febrero 2024
	Revisión del anteproyecto por parte del comité	Comisión de Trabajos Finales de Graduación	Febrero – abril 2024
	Devolución del documento con observaciones	Comisión de Trabajos Finales de Graduación	23 abril 2024
	Corrección del anteproyecto	Estudiantes	23 abril – 23 mayo 2024
Definición y aprobación de comité asesor	Solicitud de comité asesor	Estudiantes	10 junio 2024
	Aprobación de comité asesor	Comisión de Trabajos Finales de Graduación	4 julio 2024
	Ajustes al documento según observaciones	Estudiantes	Julio – noviembre 2024
Elaboración anteproyecto	Incorporación de ajustes finales	Estudiantes	Julio – noviembre 2024
	Entrega del documento final de anteproyecto	Estudiantes	Diciembre 2024
Aprobación anteproyecto	Aprobación oficial del anteproyecto	Comisión de Trabajos Finales de Graduación	12 diciembre 2024
Elaboración TFG en función del anteproyecto aprobado	Desarrollo del objetivo 1	Estudiantes	Enero – 15 marzo 2025
	Desarrollo del objetivo 2	Estudiantes	Últimos 15 días de marzo – julio 2025
	Definición del modelo y variables econométricas	Estudiantes	Agosto 2025
	Recolección y depuración de datos	Estudiantes	Septiembre 2025

	Estimación del modelo econométrico	Estudiantes	Octubre – noviembre 2025
	Solicitud de primera prórroga	Estudiantes	3 noviembre 2025
	Aprobación de primera prórroga	Comisión de Trabajos Finales de Graduación	10 diciembre 2025
	Pruebas post-estimación	Estudiantes	Diciembre 2025 – enero 2026
	Desarrollo del objetivo 4	Estudiantes	Febrero – abril 2026
	Redacción de conclusiones y recomendaciones	Estudiantes	Mayo 2026
	Envío del documento final actualizado	Estudiantes	Junio 2026
	Solicitud de segunda prórroga	Estudiantes	Junio 2026
Aprobación TFG y defensa pública	Revisión del documento y resolución de segunda prórroga	Comisión de Trabajos Finales de Graduación / Comité asesor	Pendiente
	Aprobación final del TFG	Comisión de Trabajos Finales de Graduación	Pendiente
	Defensa pública	Estudiantes / Comisión de Trabajos Finales de Graduación	Pendiente

Fuente: Elaboración propia.

3.7 Declaración de uso de Inteligencia Artificial en el Trabajo Final de Graduación

Tabla 5. Reporte de uso de inteligencia artificial

Apartado en el que se utilizó	Herramienta utilizada	Tarea realizada
Capítulos 1, 2, 3, 4 y 5	ChatGPT	Se utilizó como apoyo para consultas relacionadas con la organización de contenidos, verificación de coherencia entre apartados, aclaración de conceptos y localización de algunas fuentes bibliográficas utilizadas. Las observaciones fueron revisadas y valoradas por las autoras antes de incorporarlas al documento.
Matriz metodológica y cronograma de investigación	ChatGPT	Se utilizó como apoyo para revisar la congruencia entre objetivos, preguntas de investigación y actividades metodológicas, así como para actualizar el cronograma de trabajo conforme a los cambios realizados durante la investigación.
Formato y presentación del documento	ChatGPT	Se utilizó como apoyo para aclarar dudas relacionadas con los requisitos de formato establecidos por la unidad académica, incluyendo numeración de páginas, índices, tablas, figuras y organización general del documento.

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 4. Análisis de resultados

De acuerdo con los objetivos planteados y la estrategia metodológica definida, en este capítulo se presentan y analizan los principales resultados de la investigación. En primer lugar, se describen los factores que inciden en la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica, a partir de la revisión de literatura y de la información recopilada. Posteriormente, se caracteriza la oferta académica de los programas de enseñanza de un segundo idioma en el país. En tercer lugar, con base en la información obtenida, se estiman los resultados del modelo probabilístico, los cuales permiten analizar la relación entre el dominio de un segundo idioma y la probabilidad de inserción laboral. Finalmente, se proponen lineamientos orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad y el acceso al mercado laboral de los profesionales en Costa Rica.

4.1 Describir los principales factores que inciden en la empleabilidad de las personas profesionales en Costa Rica

El mercado laboral costarricense ha experimentado importantes transformaciones durante las últimas décadas como resultado de la globalización, la atracción de IED y el crecimiento de sectores vinculados a servicios internacionales, tecnología y comercio. En este contexto, las organizaciones requieren de profesionales que posean competencias específicas y habilidades especializadas que les permitan responder de manera efectiva a las exigencias de entornos laborales caracterizados por altos niveles de competitividad, dinamismo y constante transformación.

Entre las competencias más valoradas en el mercado laboral actualmente se encuentra el dominio de un segundo idioma, principalmente inglés. Además de esta, otras competencias que destacan son la formación académica, la experiencia laboral y el manejo de herramientas tecnológicas. Estas habilidades se consideran esenciales en sectores vinculados a empresas multinacionales, especialmente en los sectores de turismo, servicios, tecnología, comercio internacional y otros.

En la siguiente sección, se realiza un análisis de los principales factores asociados a la empleabilidad en Costa Rica, con mayor énfasis en aquellos que tienen relación con el dominio de un segundo idioma y las condiciones actuales del mercado laboral costarricense.

4.1.1 Principales factores que inciden en la empleabilidad de profesionales en Costa Rica

A partir de la revisión de la literatura y del análisis de los factores de empleabilidad desde la perspectiva de la oferta y la demanda laboral, se identifican múltiples elementos que influyen en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo. No obstante, la evidencia empírica junto con las características particulares del mercado laboral costarricense permite señalar que algunos de estos factores presentan una mayor incidencia en la empleabilidad de los profesionales. En este sentido, el presente apartado se centra en aquellos factores que, de acuerdo con estudios previos y tendencias observadas en Costa Rica, ejercen un impacto más significativo sobre las oportunidades de inserción laboral, los cuales se analizan a continuación.

4.1.1.1 La educación: factor principal de empleabilidad en Costa Rica

El análisis de los factores que inciden en la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica permite identificar a la educación como el elemento de mayor relevancia. La formación académica es el componente fundamental para el acceso al mercado laboral y para la mejora de las oportunidades de desarrollo profesional.

Román et al. (2013), en su análisis sobre educación y mercado laboral en Costa Rica, evidencian que a mayores niveles de escolaridad se accede a mejores empleos y mayores ingresos. En este sentido, estos autores mencionan que la permanencia en el sistema educativo, incluso a nivel de posgrado, amplía las oportunidades de inserción laboral y ascenso profesional.

En esta misma línea, Garbanzo (2020) destaca que la educación representa uno de los pilares históricos del desarrollo de Costa Rica y cumple un rol protagónico en la sociedad. Según el autor, la formación académica constituye el principal medio para que las personas puedan mejorar sus oportunidades laborales y avanzar socialmente, lo que resalta la importancia de contar con profesionales formados en distintas áreas del conocimiento.

Lo expuesto anteriormente, puede analizarse mediante la relación entre educación y empleabilidad en Costa Rica para los años 2012 y 2023, que se presenta en la tabla a continuación:

Tabla 6. Proporción de población ocupada según nivel educativo en Costa Rica, 2012 y 2023
(valores porcentuales)

Nivel de educación	2012	2023
Ninguno	0,68	0,48
Primaria	15,04	11,05
Secundaria	15,40	16,53
Universitaria	11,51	11,72
No especificado	0,14	0,04

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE, 2012 y 2023.

La tabla 6 evidencia una modificación en la composición educativa del empleo, caracterizada por una reducción en la participación de trabajadores con bajos niveles de escolaridad y un incremento relativo en aquellos con educación secundaria y universitaria. En particular, la proporción de personas ocupadas con educación primaria disminuyó de 15,04% en 2012 a 11,05% en 2023, mientras que la participación de personas con educación secundaria aumentó de 15,40% a 16,53%. Por su parte, la población ocupada con educación universitaria presentó un leve incremento, pasando de 11,51% a 11,72%.

Desde una perspectiva económica, estos resultados reflejan una mayor valoración del talento humano dentro del mercado laboral costarricense, donde niveles educativos más altos se asocian con mayores posibilidades de inserción laboral y mejores condiciones de empleo. Asimismo, la disminución relativa de trabajadores con menor escolaridad evidencia una transformación progresiva de la estructura productiva nacional, caracterizada por una creciente demanda de competencias técnicas, profesionales y especializadas.

Lo anterior permite inferir que la educación funciona como un mecanismo de diferenciación dentro del mercado laboral, ya que incrementa la competitividad de los profesionales y mejora sus posibilidades de acceso al empleo formal. En consecuencia, las personas con mayores niveles educativos poseen ventajas comparativas frente a quienes presentan menores niveles de escolaridad, especialmente en un contexto donde las empresas demandan perfiles cada vez más calificados.

Diversos estudios coinciden en que la educación universitaria constituye un factor determinante para la empleabilidad en Costa Rica. Cruz & Sandí (2014), Rivera (2022), Mayorga (2024) y Morales (2024), señalan que la obtención de un título universitario incrementa las

posibilidades de acceso al empleo, mejora las condiciones laborales y representa una ventaja competitiva dentro del mercado laboral costarricense. Asimismo, estas investigaciones evidencian una estrecha relación entre formación académica, crecimiento profesional y competitividad económica.

Esta relación entre educación y empleabilidad es respaldada por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) (2022), el cual señala que el 93% de las personas con formación universitaria en Costa Rica se encuentra laborando, de las cuales un 35% se desempeña en el sector público y un 65% en el sector privado. Asimismo, el informe indica que el tiempo promedio para el primer empleo es de cinco meses, y que el salario mensual de una persona profesional asciende aproximadamente 806 918.

Así, lo anterior confirma que la educación se posiciona como el principal factor de empleabilidad en Costa Rica, no solo porque incrementa las probabilidades de empleo, sino que mejora las condiciones laborales y favorece la movilidad social y el desarrollo económico del país.

4.1.1.2 Dominio de un segundo idioma: variable principal de estudio en la empleabilidad de profesionales en Costa Rica

El mercado laboral costarricense ha experimentado transformaciones significativas en la última década como resultado de la globalización y de la creciente demanda de talento especializado en sectores estratégicos. En este contexto, el dominio de un segundo idioma, particularmente el inglés, ha adquirido una relevancia fundamental como criterio de selección en diversas industrias.

En el caso específico de las personas con formación profesional, una de las brechas más relevantes identificadas en el mercado laboral costarricense es el dominio de un segundo idioma, particularmente el inglés. A pesar de contar con títulos universitarios, muchos profesionales no poseen el nivel de competencia lingüística requerido para desempeñarse en sectores estratégicos como servicios compartidos, tecnologías de la información, turismo y comercio internacional.

Delfino (2025) recoge el criterio de Melania Baltodano, directora del Centro Kumon Escazú, quien señala que el inglés constituye actualmente una habilidad indispensable tanto para el desarrollo personal como profesional. Asimismo, Empresas & Management (2024) entrevista a Gabriel Valverde, director del Centro Cultural Costarricense Norteamericano, quien indica que el

inglés es requerido en perfiles que abarcan desde niveles operativos hasta posiciones gerenciales, debido a la necesidad de desenvolverse en escenarios globales.

De acuerdo con el Informe del Estado de la Nación (2022), más del 72% de las empresas que operan bajo el régimen de zonas francas consideran el conocimiento del inglés como un requisito esencial para la contratación de personal, lo que evidencia la importancia del bilingüismo para acceder a empleos mejor remunerados y con mayores oportunidades de crecimiento profesional.

En esta misma línea, la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) ha señalado la existencia de una brecha de talento en Costa Rica, particularmente en lo relacionado con la disponibilidad de personal bilingüe para atender las necesidades de empresas multinacionales. Esta situación refleja un desajuste entre la oferta de talento humano y las competencias demandadas por el mercado laboral, especialmente en sectores vinculados a servicios, tecnología y empresas de inversión extranjera directa (CINDE, 2023).

El MTSS (2018) identifica la falta de dominio del inglés como una de las principales barreras para la empleabilidad de personas recién graduadas. En este sentido, diversas fuentes institucionales coinciden en que aproximadamente el 40% de los egresados universitarios presenta un nivel insuficiente de inglés para satisfacer las exigencias del mercado laboral, lo que limita sus oportunidades de inserción en sectores de alta demanda.

Asimismo, Telediario (2022) cita a Brian Logan, gerente general de Idioma Internacional, quien señala que muchas vacantes no pueden ser ocupadas debido a la escasez de profesionales bilingües. De forma similar, Colombarí (2025) destaca que una parte importante de la población no logra comunicarse efectivamente en inglés, lo que limita la competitividad del país y la atracción de inversión extranjera.

Revista Summa (2023) entrevista a la rectora de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, quien enfatiza que la formación de profesionales bilingües fortalece la economía nacional al facilitar la comunicación con empresas y clientes internacionales, generando mayores oportunidades de inversión, exportación y empleo.

Por su parte, el MTSS (2018) recoge el testimonio de Jorge Sequeira, director general de CINDE, quien indica que el dominio de un segundo idioma amplía las oportunidades de empleo,

estudio, negocios y movilidad internacional, reforzando la relación directa entre bilingüismo y empleabilidad.

No obstante, a pesar de que existe una evidente relación entre el dominio del inglés y la empleabilidad, aún existen brechas importantes en el acceso a la educación en idiomas. Así, las instituciones públicas que se ubican en zonas rurales no cuentan con los mismos recursos y programas que los centros ubicados en zonas urbanas o que son de carácter privado. Así, las oportunidades de aprendizaje disponibles no se distribuyen de manera equitativa entre la población, lo que genera desventajas competitivas para ciertos grupos de profesionales.

En síntesis, el dominio de un segundo idioma, particularmente el inglés, es uno de los factores determinantes de la empleabilidad en el país, ya que este se considera una ventaja para acceder a mejores empleos. Sin embargo, persisten brechas en la enseñanza de idiomas que evidencian la necesidad de reforzar las políticas públicas y los programas de capacitación.

4.1.1.3 La experiencia: variable de empleabilidad en los profesionales de Costa Rica

La experiencia laboral es una de las variables más importantes en los procesos de contratación de las empresas. Una vez que se evalúa la formación académica del individuo, las empresas centran su atención tanto en los años de experiencia como en la experiencia adquirida en estos.

En el escenario costarricense, la experiencia laboral ha adquirido una importancia creciente como factor para acceder a empleos de calidad. Diversos estudios han analizado y resaltado que la experiencia no solo permite desarrollar competencias técnicas, sino que también facilita la adaptación a un mercado laboral dinámico y competitivo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023; Banco Mundial, 2023).

González (2022) señala que más del 90% de las empresas en Costa Rica consideran la experiencia laboral como un criterio significativo dentro de los procesos de selección de personal, evidenciando la importancia de esta dentro del mercado laboral. Asimismo, datos del INEC (2023) indican que aproximadamente tres de cada cuatro empresas exigen experiencia previa como

requisito para emplear a un individuo, limitando la inserción laboral de personas que recién concluyeron sus estudios o que no poseen experiencia en el ámbito.

En relación con lo anterior, ManpowerGroup (2022) muestra que el 33% de las personas jóvenes considera la falta de experiencia como una de las principales barreras para encontrar empleo. Por su parte, Vega (2023) sostiene que las personas recién graduadas enfrentan mayores dificultades de inserción laboral ya que las empresas exigen experiencia previa como requisito para la contratación de personal.

El Tecnológico de Costa Rica (2019) expone que en el país se debería incorporar prácticas que permitan a los estudiantes adquirir experiencia antes de insertarse en el mercado laboral. En esta misma línea, de acuerdo con el Ministerio de Educación Pública (2024), las pasantías y otras modalidades de formación práctica son herramientas esenciales que permiten que los estudiantes tengan un acercamiento más real a un entorno de trabajo y favorece el desarrollo de competencias para su futura inserción laboral.

Por lo tanto, lo anterior confirma que la experiencia laboral constituye un factor determinante de la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica. La combinación de experiencia, habilidades digitales y la formación continua de los profesionales son fundamentales para responder a las exigencias del mercado laboral

4.1.1.4 La edad: variable que influye en la empleabilidad en los profesionales de Costa Rica

La edad constituye una variable que puede influir en la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica. Diversos estudios señalan que, en determinados contextos, la edad puede convertirse en una limitante al momento de buscar empleo, especialmente en etapas avanzadas de la vida laboral.

Bermúdez (2023) indica que, a medida que aumenta la edad de una persona, pueden presentarse mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, lo que se traduce en períodos más prolongados de búsqueda de empleo, aun cuando las personas continúan siendo

productivas. Así, queda en evidencia que existen barreras asociadas a la edad dentro de los procesos de contratación de las empresas.

De forma complementaria, Cordero (2021) señala que las personas mayores de 40 años enfrentan obstáculos para acceder a un empleo o realizar cambios laborales debido a que las empresas los consideran como individuos sobrecalificados. Por su parte, las personas recién graduadas experimentan dificultades de inserción laboral debido a la falta de experiencia, lo que muestra que la edad genera desventajas en distintos momentos del ciclo laboral.

No obstante, Chinchilla (2017) destaca que el marco normativo costarricense prohíbe la discriminación por motivos de edad y promueve la diversidad etaria dentro de las organizaciones. Asimismo, Revista Summa (2024) señala que la contratación de personas mayores aporta beneficios relacionados con la experiencia acumulada, el conocimiento organizacional y la construcción de entornos laborales más inclusivos.

En relación con lo anterior, Sibaja (2023) resalta la labor de la Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO), la cual ha desarrollado el programa “Sigo Vigente +45”, orientado a facilitar la inserción laboral de personas mayores de 45 años mediante una plataforma que conecta oferentes de empleo con empresas interesadas en este perfil. Estas iniciativas surgen como respuesta a las barreras y estigmas que enfrenta esta población dentro del mercado laboral.

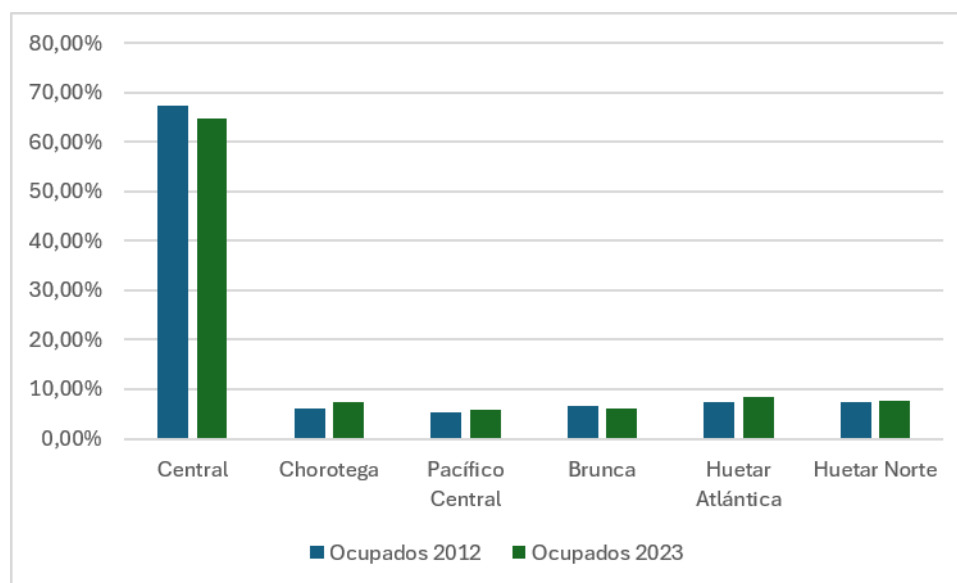
Por consiguiente, la edad puede influir en la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica, particularmente en personas mayores de 45 años. Sin embargo, esta variable también se relaciona con la experiencia laboral acumulada, por lo que la capacitación continua y la actualización de conocimientos resultan fundamentales para mantener la competitividad dentro de un mercado laboral en constante transformación.

4.1.1.5 La zona y la región: efecto en la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica

La concentración de empresas multinacionales y de servicios en la Gran Área Metropolitana (GAM) ha generado importantes diferencias regionales en el acceso a oportunidades laborales en Costa Rica. Esta concentración de actividades económicas ha incentivado procesos de movilidad hacia regiones con mayor dinamismo productivo y mayores posibilidades de inserción.

Con el propósito de analizar la concentración territorial del empleo y las diferencias regionales, en la figura 1 se presenta la distribución porcentual de la población ocupada según región de planificación para los años 2012 y 2023.

Figura 1. Concentración regional de la población ocupada en Costa Rica, 2012 y 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE, 2012 y 2023

Los resultados de la figura 1 evidencian una alta concentración de la población ocupada en la Región Central, tanto en 2012 como 2023, lo que refleja una mayor concentración de oportunidades laborales y dinamismo productivo en esta región. Aunque se observa una leve reducción en la participación porcentual de la Región Central en los años en comparación, esta continúa concentrando la mayor proporción de empleo nacional. Asimismo, algunas regiones periféricas, como Chorotega y Huetar Atlántica, muestran un ligero aumento en su participación dentro de la población ocupada; sin embargo, las diferencias regionales continúan siendo significativas.

No obstante, persisten desigualdades territoriales significativas en materia de acceso al empleo, infraestructura y movilidad, especialmente fuera de la GAM. (Programa Estado de la Nación, 2022).

4.1.2 Dominio de un segundo idioma y perfil de la población costarricense

En este apartado se analiza el perfil de la población costarricense con formación académica y su relación con el dominio de una segunda lengua, considerando características individuales

(como región, zona de residencia, sexo, edad, estado conyugal y condición migratoria), sociales (nivel de instrucción, tipo de centro educativo, área de formación y condición de pobreza) y laborales (condición de actividad y sector de empleo). El análisis se realiza de forma comparativa para los años 2012 y 2023, utilizando datos de la ENAHO.

Tabla 7. Perfil de la población costarricense de 15 años a 65 años o más y dominio de una segunda lengua por características individuales

Nombre	Variable	Categorías	2012	2023
Región	REGION	Central	9,19%	15,07%
		Chorotega	3,63%	8,38%
		Pacífico	6,17%	6,54%
		Brunca	3,24%	5,26%
		Huetar Caribe	5,76%	5,94%
		Huetar Norte	4,58%	3,04%
Zona	ZONA	Urbana	9,82%	14,13%
		Rural	4,23%	4,56%
Sexo	A4	Hombre	7,47%	12,68%
		Mujer	5,77%	9,91%
Edad	A5	Jóvenes (15-24)	8,74%	16,70%
		Joven-Adultos (25-35)	9,84%	18,46%
		Adulto (36-64)	5,31%	9,69%
		Adultos mayores (65 años o más)	3,90%	4,93%
Estado Conyugal	A25/A6	En unión libre o juntado	4,25%	7,88%
		Casado(a)	5,71%	10,13%
		Divorciado (a)	9,95%	12,96%
		Separado (a)	4,73%	4,61%
		Viudo (a)	3,57%	3,78%
		Soltero (a)	8,33%	14,75%
Lugar de nacimiento	LugNac	En un mismo cantón de residencia	5,94%	10,42%
		En otro cantón de residencia	7,37%	13,85%
		En Nicaragua	1,89%	2,80%
		En otro país centroamericano	12,16%	19,43%
		En otro país del mundo	52,33%	49,17%
Condición migratoria	CondMig	No migrante	5,94%	10,42%
		Migrante interno	7,37%	13,85%
		Migrante externo	8,93%	9,42%

Fuente: Elaboración propia con datos del INEC, 2012 y 2023.

De forma general, los resultados en la tabla 7 muestran un aumento importante en el dominio de una segunda lengua entre 2012 y 2023 en prácticamente todos los grupos analizados. A nivel regional, la Región Central muestra los mayores porcentajes en ambos años, pasando de 9,19% en 2012 a 15,07% en 2023. También destacan incrementos en la Región Chorotega y en la Región Brunca. En contraste, la Región Huetar Norte presenta una reducción en el periodo analizado, lo que evidencia la persistencia de desigualdades territoriales en el acceso a oportunidades de formación en idiomas.

En cuanto a la zona de residencia, se evidencia una brecha entre áreas urbanas y rurales. Para 2023, el dominio de una segunda lengua en zonas urbanas alcanza el 14,13%, mientras que en zonas rurales es de 4,56%, lo que refleja una mayor concentración de recursos educativos y oportunidades laborales en las zonas urbanas. Respecto al sexo, tanto hombres como mujeres muestran incrementos en el periodo estudiado, aunque los hombres presentan porcentajes ligeramente superiores en ambos años.

Por otra parte, el dominio de una segunda lengua se concentra principalmente en las personas de 25 a 35 años, grupo que alcanza un 18,46 % en 2023. Este resultado podría asociarse a que quienes pertenecen a este rango etario han desarrollado su formación académica y profesional en un contexto donde el aprendizaje de un segundo idioma ha adquirido una mayor relevancia para acceder a mejores oportunidades laborales.

En relación con el estado conyugal, las personas solteras y divorciadas presentan mayores niveles de dominio en comparación con otros grupos. Asimismo, los migrantes internos registran porcentajes superiores a los no migrantes, lo que podría estar relacionado con procesos de movilidad hacia regiones con mayor dinamismo económico.

El segundo grupo corresponde a las características sociales de la población costarricense, considerando variables como el nivel de instrucción, el tipo de centro educativo, el área de formación y la condición de pobreza.

Tabla 8. Perfil de la población costarricense y dominio de una segunda lengua por características sociales

Nombre	Variable	Categorías	2012	2023
Nivel de Instrucción	NivInst	Sin nivel de instrucción	1,25%	0,51%
		Primaria incompleta	1,13%	1,46%
		Primaria completa	1,21%	1,01%
		Secundaria académica incompleta	4,83%	5,38%
		Secundaria académica completa	10,13%	13,40%
		Secundaria técnica incompleta	7,25%	7,29%
		Secundaria técnica completa	10,53%	19,88%
		Educación superior de pregrado y grado	24,56%	33,23%
		Educación superior de posgrado	45,05%	52,27%
Tipo de centro al que asiste o asistió	A16/A15A	Público	4,75%	7,32%
		Semi-público	18,10%	22,67%
		Privado	27,16%	35,61%
		Extranjero	11,67%	17,75%
Formación educativa formal	CarEspReg/ ForReg	Educación	17,80%	19,73%
		Humanidades y Arte	47,13%	54,47%
		Ciencias sociales, educación comercial y derecho	23,98%	32,14%
		Ciencias	31,16%	41,67%
		Ingeniería, industria y construcción	32,59%	42,19%
		Agricultura	18,66%	20,47%
		Salud y servicios sociales	21,15%	34,59%
		Otros servicios	33,04%	37,44%
Nivel de pobreza	Np	Pobreza extrema	2,21%	3,20%
		Pobreza no extrema	1,82%	2,21%
		No pobre	8,21%	13,93%

Fuente: Elaboración propia con datos del INEC, 2012 y 2023.

En cuanto a las características sociales, los resultados de la tabla 8 muestran una relación clara entre el nivel educativo y el dominio de una segunda lengua. A mayor nivel de instrucción, mayores son los porcentajes de dominio en ambos años. En 2023, las personas con educación superior de posgrado alcanzan el 52,27%, seguidas por quienes poseen educación superior de pregrado y grado (33,23%). En contraste, los niveles más bajos se concentran en personas sin instrucción o con primaria incompleta.

Respecto al tipo de centro educativo, quienes asistieron a instituciones privadas y extranjeras presentan mayores niveles de dominio en comparación con quienes provienen del sistema público. Aunque todos los tipos muestran incrementos entre 2012 y 2023, persiste una brecha significativa que sugiere diferencias en el acceso y la intensidad de la enseñanza de idiomas.

En relación con el área de formación educativa, las mayores proporciones de dominio se observan en Humanidades y Arte, Ingeniería, Ciencias y Salud, áreas donde el uso de un segundo idioma suele ser más frecuente debido a la exposición a contenidos técnicos o internacionales.

Finalmente, al analizar el nivel de pobreza, se observa que las personas no pobres presentan mayores niveles de dominio en comparación con quienes se encuentran en condición de pobreza extrema o no extrema. Esto confirma que el acceso a una segunda lengua también está condicionado por factores socioeconómicos.

Estos resultados muestran que el dominio de una segunda lengua está relacionado con el nivel educativo, el tipo de institución de formación y la condición socioeconómica, mostrando que el bilingüismo en Costa Rica sigue asociado a ventajas estructurales en educación y recursos.

El tercer grupo corresponde a las características laborales de la población costarricense, considerando la condición de actividad y el sector de empleo.

Tabla 9. Perfil de la población costarricense y dominio de una segunda lengua por características laborales entre los 15 y los 65 años

Nombre	Variable	Categorías	2012	2023
Condición de actividad	CondAct	Ocupado	8,57%	16,04%
		Desempleado abierto	7,16%	10,81%
		Fuera de la fuerza de trabajo	5,00%	7,36%
Clasificación del Sector	SecInsPri/ClasPubPrivPri	Público	24,26%	17,73%
		Privado	7,94%	15,66%

Fuente: Elaboración propia con datos del INEC, 2012 y 2023.

En cuanto a la condición de actividad, se observa que el porcentaje de personas ocupadas que dominan una segunda lengua aumentó de 8,57% en 2012 a 16,04% en 2023. Este incremento evidencia que el bilingüismo se asocia cada vez más con la inserción y permanencia en el empleo.

De igual manera, entre las personas en situación de desempleo abierto se registra un aumento de 7,16% a 10,81%, lo que podría reflejar que quienes buscan empleo reconocen la importancia de fortalecer sus habilidades lingüísticas para mejorar sus oportunidades laborales.

Respecto a la clasificación del sector, el sector público muestra una disminución en el dominio de una segunda lengua, mientras que el sector privado presenta un crecimiento significativo, pasando de 7,94% en 2012 a 15,66% en 2023. Este comportamiento sugiere una mayor demanda de competencias lingüísticas en el ámbito privado, posiblemente vinculada a la internacionalización de empresas y a la atracción de inversión extranjera.

En conjunto, los resultados indican que el dominio de una segunda lengua se encuentra estrechamente relacionado con la participación en el mercado laboral y, especialmente, con el dinamismo del sector privado. Estos hallazgos refuerzan la hipótesis de que el bilingüismo constituye un factor relevante de empleabilidad.

4.1.3 Condiciones estructurales del mercado laboral y el dominio de un segundo idioma

Las condiciones estructurales del mercado laboral constituyen un conjunto de elementos económicos y productivos que influyen directamente en las oportunidades de inserción laboral de las personas profesionales. En el de Costa Rica, la concentración de empresas multinacionales y de servicios en el GAM ha generado diferencias importantes en el acceso al empleo entre las diversas regiones del país. Asimismo, la transformación de la estructura productiva y la expansión de sectores vinculados a servicios internacionales han incrementado la demanda de competencias específicas, entre ellas el dominio del idioma inglés.

Diversas entrevistas a representantes del sector productivo y educativo coinciden en que el dominio del inglés ha dejado de ser una ventaja competitiva adicional para convertirse en un requisito básico de contratación. En este sentido, Garza (2020) entrevista a Vanessa Gibson, gerente de Clima de Inversión de CINDE, quien afirma que “el inglés dejó de ser un plus para convertirse en un requisito”, especialmente en sectores vinculados a servicios internacionales.

Asimismo, el impacto del dominio de un segundo idioma varía según el tipo de actividad económica y las características del puesto de trabajo. En sectores como tecnologías de la información, servicios empresariales y turismo, dominio del inglés resulta indispensable debido a

la interacción constante con clientes internacionales, la lectura de documentación técnica y la participación en entornos globales. Según el INEC (2023) indican que aproximadamente el 65% de los empleos del sector servicios requieren habilidades avanzadas en inglés, mientras que en el sector manufacturero esta exigencia se reduce a cerca del 30%, lo que demuestra que la necesidad de un segundo idioma depende en gran medida del sector productivo.

Con el fin de ilustrar la relación entre el dominio del inglés y el tipo de empleo, la tabla 10 presenta el porcentaje de puestos que requieren un segundo idioma y el salario promedio mensual en sectores estratégicos de Costa Rica para el año 2023, con base en información de CINDE y el MTSS.

Tabla 10. Porcentaje de empleos que requieren inglés y salario promedio en sectores estratégicos de Costa Rica (2023)

Sector económico	% de empleos que requieren segundo idioma (inglés)	Salario Promedio Mensual en colones
Servicios empresariales	80%	₡1,800,000
Tecnologías de la información	85%	₡2,200,000
Turismo	70%	₡900,000
Manufactura avanzada	50%	₡1,500,000
Educación	60%	₡1,200,000

Fuente: Elaboración propia con datos de CINDE y MTSS.

En el sector de tecnologías de la información, el dominio del inglés se considera un requisito ampliamente valorado, dado que gran parte del desarrollo de software, la documentación técnica y el soporte se realizan en este idioma. Asimismo, diversos estudios sobre competitividad y mercado laboral señalan que la limitada disponibilidad de profesionales con dominio del inglés constituye una barrera para la expansión de sectores intensivos en servicios y tecnología, especialmente en empresas vinculadas a mercados internacionales.

Por su parte, el sector turismo, uno de los principales pilares económicos de Costa Rica, también depende en gran medida de las competencias lingüísticas. Según los resultados de la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) 2024, publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2025), el 24,0 % de los establecimientos del sector servicios cuentan con al menos un puesto de trabajo en el que se requiere el idioma inglés; dentro de estos, el 98,1

% requiere habilidades de expresión oral, el 90,6 % comprensión lectora y el 87,2 % habilidades de escritura, lo que evidencia la relevancia del dominio del idioma en actividades vinculadas a servicios, turismo y atención de mercados internacionales

Por último, Condega (2025) entrevista a Lilly Sevilla, directora académica del Centro Cultural Norteamericano, quien señala que la demanda de profesionales bilingües continúa en aumento, especialmente en sectores como tecnología, ingeniería de software, atención al cliente y centros de servicios compartidos. Asimismo, destaca que el turismo constituye otro sector donde el dominio del idioma resulta indispensable.

En conjunto, las condiciones estructurales del mercado laboral costarricense evidencian que la empleabilidad de los profesionales no depende únicamente de factores individuales, sino también de la dinámica sectorial y de la transformación productiva del país. En este contexto, el dominio de un segundo idioma se consolida como un componente del talento humano que adquiere mayor relevancia en función de la estructura económica y de la demanda sectorial. Estas condiciones justifican su incorporación como variable explicativa dentro del análisis de la empleabilidad en el modelo econométrico propuesto.

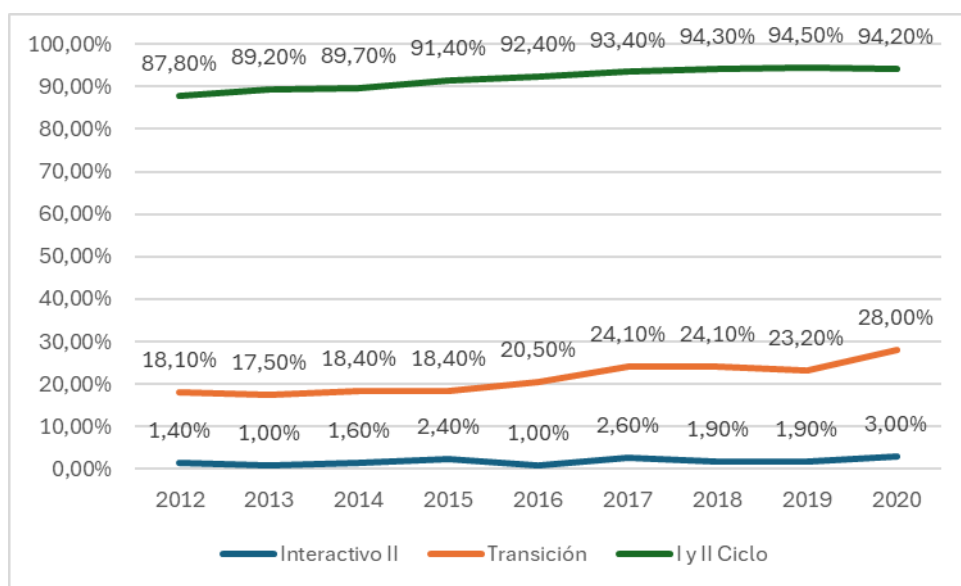
4.2 Caracterizar la oferta académica en programas de enseñanza de un segundo idioma en Costa Rica

4.2.1 Panorama general de la enseñanza de un segundo idioma en Costa Rica

En Costa Rica, la enseñanza de un segundo idioma, particularmente el inglés, ha sido incorporada progresivamente en distintos niveles del sistema educativo como parte de la formación académica de la población. El Ministerio de Educación Pública (MEP) ha incorporado el inglés como parte del currículo nacional y ha impulsado la actualización de los programas de estudio, alineándolos con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), con el propósito de fortalecer el desarrollo de competencias comunicativas en los estudiantes (Ministerio de Educación Pública, 2021).

A continuación, la figura 2 presenta la evolución de la cobertura de enseñanza de un segundo idioma en distintos niveles educativos durante el período 2012-2020.

Figura 2. Cobertura de un segundo idioma por nivel educativo en Costa Rica, 2012-2020



Fuente: Elaboración propia con datos del MEP. 2012-2020.

La figura 2 evidencia una expansión sostenida de la enseñanza de un segundo idioma en Costa Rica durante el período analizado, particularmente en los niveles de I y II Ciclo. En este nivel educativo, la cobertura se mantuvo por encima del 87% durante todo el período y alcanzó niveles cercanos al 95% en los últimos años, lo que refleja una alta incorporación de la enseñanza de idiomas dentro de la educación primaria.

Por su parte, el nivel de Transición muestra un crecimiento progresivo en la cobertura de un segundo idioma, pasando de 18,1% en 2012 a 28% en 2020. Este comportamiento evidencia una mayor incorporación de la enseñanza temprana de idiomas en la educación preescolar, aunque aún con niveles considerablemente inferiores en comparación con primaria.

En contraste, el nivel Interactivo II presenta la cobertura más baja durante todo el período analizado, lo que evidencia limitaciones en el acceso temprano a la enseñanza de un segundo idioma en este nivel educativo. Este comportamiento puede estar asociado a restricciones presupuestarias, disponibilidad de personal docente especializado y diferencias en la cobertura educativa según nivel y región.

A pesar de los avances en términos de cobertura, persisten diferencias en el acceso a la enseñanza de idiomas entre los distintos niveles educativos, lo que sugiere que las oportunidades

no se distribuyen de manera equitativa dentro del sistema educativo del país. Esta situación resulta relevante en tanto una menor exposición temprana al aprendizaje de un segundo idioma puede generar diferencias en el desarrollo posterior de competencias lingüísticas.

Aunque el inglés continúa siendo el idioma predominante dentro de la oferta educativa, la incorporación de otros idiomas tales como portugués, francés, mandarín y alemán en programas de educación superior y capacitación complementaria reflejan una diversificación gradual de la oferta lingüística en Costa Rica.

En términos generales, Costa Rica ha ampliado de manera progresiva la cobertura de la enseñanza de un segundo idioma en los distintos niveles educativos; sin embargo, persisten desafíos relacionados tanto con el acceso oportuno como con la calidad de la enseñanza. Esto evidencia que, aunque la oferta educativa se ha expandido, aún existen diferencias en la formación lingüística que reciben los estudiantes dentro del sistema educativo nacional.

4.2.1.1 Oferta académica sobre la empleabilidad

En Costa Rica, la oferta académica en programas de enseñanza de idiomas constituye un componente relevante dentro de la formación complementaria de las personas profesionales, al contribuir al desarrollo de competencias lingüísticas demandadas por el mercado laboral.

De acuerdo con Universidades CR (2022), las universidades costarricenses complementan su oferta académica mediante programas técnicos, certificaciones y cursos extracurriculares de idiomas, los cuales pueden desarrollarse como parte del plan de estudios o de manera independiente para fortalecer el dominio práctico de una segunda lengua.

Morales (2023) señala que la ausencia de habilidades clave, como el dominio de idiomas, limita las posibilidades de inserción laboral, principalmente en sectores vinculados a zonas francas, empresas multinacionales y servicios empresariales, donde el manejo de una segunda lengua constituye un requisito de contratación.

En esta misma línea, Gestión UCR (2022) indica que las instituciones educativas deben incorporar contenidos actualizados y pertinentes con el fin de que las personas egresadas cuenten con perfiles acordes con las necesidades actuales del mercado laboral. Una oferta académica

alineada con las exigencias del sector productivo facilita la transición entre la educación y el empleo, y fortalece la competitividad de los individuos.

En Costa Rica, la oferta académica de programas de idiomas es desarrollada principalmente por universidades públicas y privadas, institutos de formación estatal como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y centros privados especializados en enseñanza de idiomas. La participación de estos actores amplía las alternativas de formación disponibles para la población y permite atender distintas necesidades de capacitación según el idioma, nivel de dominio y modalidad de estudio.

En términos generales, la oferta académica de programas de idiomas constituye un mecanismo de apoyo para el fortalecimiento de competencias lingüísticas y para la mejora del perfil profesional, particularmente en un mercado laboral donde el dominio de una segunda lengua representa una ventaja competitiva para el acceso al empleo.

4.2.2 Principales instituciones que se encargan de la oferta de idiomas en Costa Rica

4.2.2.1 Educación formal (escuelas, colegios, universidades)

En Costa Rica, la enseñanza de idiomas extranjeros, especialmente el inglés, forma parte de la oferta educativa del sistema formal, desde la educación primaria hasta la educación universitaria. La incorporación de estos programas responde a la necesidad de fortalecer las competencias lingüísticas de la población y de mejorar su preparación para un mercado laboral cada vez más exigente.

El Ministerio de Educación Pública (MEP) es el ente rector del sistema educativo nacional y el encargado de definir las políticas públicas en materia educativa. A través de la Política Educativa de Promoción de Idiomas, el MEP impulsa la enseñanza de lenguas extranjeras, lenguas indígenas y la Lengua de Señas Costarricense (LESCO) en distintos niveles del sistema educativo. Asimismo, en coordinación con la Universidad de Costa Rica, se aplican pruebas diagnósticas de competencias lingüísticas en idiomas como inglés, francés e italiano, con el objetivo de monitorear y mejorar los niveles de dominio lingüístico del estudiantado.

En el ámbito de la educación secundaria, tanto instituciones públicas como privadas han incorporado programas bilingües y, en algunos casos, trilingües, orientados al fortalecimiento de competencias lingüísticas desde etapas tempranas de formación académica. Sin embargo, la

cobertura y diversidad de estos programas varían según el tipo de institución y la ubicación geográfica.

Por su parte, el sistema universitario costarricense, tanto público como privado, ha desarrollado una oferta académica diversificada en la enseñanza de idiomas. Universidades públicas como la Universidad de Costa Rica (UCR), la Universidad Nacional (UNA), la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y el Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC) ofrecen programas de formación en idiomas mediante cursos de extensión, centros especializados y carreras vinculadas a la enseñanza de lenguas extranjeras. De manera complementaria, universidades privadas también han incorporado programas de idiomas como parte de su oferta académica o mediante cursos extracurriculares orientados al fortalecimiento de competencias lingüísticas.

La tabla 11 presenta un resumen de las principales instituciones de educación formal que ofrecen programas de enseñanza de idiomas en Costa Rica, así como los idiomas impartidos según el nivel educativo.

Tabla 11. Oferta de enseñanza de idiomas en instituciones de educación formal en Costa Rica, según tipo de institución

Nivel educativo	Tipo de institución	Idiomas predominantes
Primaria y secundaria pública	MEP	Inglés, francés, italiano, LESCO, lenguas indígenas
Primaria y secundaria privada	Colegios privados bilingües y trilingües	Inglés, francés, alemán (según institución)
Universitario público	UCR, UNA, UNED, TEC, UTN	Inglés, francés, italiano, portugués, mandarín, alemán
Universitario privado	ULACIT, Fidélitas, UIA, otras	Inglés, portugués, italiano, según oferta
Centros especializados vinculados a educación formal	CCCN, CCI y otros	Inglés y otros idiomas

Fuente: Elaboración propia con datos de sitios web oficiales de las instituciones mencionadas.

4.2.2.2 Educación complementaria: cursos de idiomas para mejorar el perfil profesional

La educación complementaria hace referencia a aquellos programas de formación en idiomas que se imparten fuera del sistema educativo formal, es decir, al margen de escuelas, colegios y programas universitarios regulares. En Costa Rica, este tipo de oferta académica cumple un papel relevante dentro del fortalecimiento del perfil profesional, ya que permite a las personas mejorar o perfeccionar el dominio de un segundo idioma con el objetivo de incrementar sus oportunidades de inserción y permanencia en el mercado laboral.

La oferta de cursos complementarios de idiomas es brindada por una diversidad de instituciones públicas y privadas, las cuales han orientado sus programas a responder a las exigencias del mercado laboral, particularmente en lo relacionado con el dominio del inglés. Tras analizar la oferta académica disponible, se identifican las principales instituciones que imparten programas de idiomas como parte de la educación complementaria, las cuales se presentan en la tabla 12.

Tabla 12. Instituciones que ofrecen programas de idiomas en Costa Rica como cursos complementarios

Institución	Tipo de institución	Idiomas que ofrecen	Nivel obtenido	Sedes
Centro Cultural Costarricense Norteamericano (CCCN)	Privada	Inglés	Entre B2+ y C1	San Pedro, Sabana, Cartago, Heredia y Modalidad Virtual
Centro Cultural Británico	Privada	Inglés	C1	Barrio Escalante y Modalidad Virtual
Instituto Intensa	Privada	Inglés y portugués	C1	Alajuela, Escazú, Heredia y Barrio Escalante, y cursos virtuales
Academia Europea	Privada	Inglés, francés, italiano, portugués, alemán, ruso, español, mandarín, japones y árabe	C1	Escazú y San José Centro o bien modalidad virtual
Idiomas Costa Rica	Privada	Inglés, portugués, francés, italiano, alemán, coreano, japones y mandarín	B2+	Cuentan con 6 sedes y modalidad virtual

Instituto Nacional de Aprendizaje	Pública	Inglés, francés y portugués	Desde básico hasta intermedio	Tiene sedes en las 7 provincias del país
Centro de Estudios de Idiomas Conversacionales (CEIC)	Pública	Inglés	Entre B2+ y C1	Ubicado en Heredia y Modalidad Virtual
Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)	Pública	Inglés, francés, alemán y portugués	Nivel Avanzado C1	Cartago, Desamparados y Alajuela. Además, modalidad virtual
Escuela de Lenguas Modernas (UCR)	Pública	Inglés, francés, portugués, japonés e italiano	B2+	San Pedro y Modalidad Virtual

Fuente: Elaboración propia con datos de sitios web oficiales de las instituciones mencionadas.

A partir de la información presentada en la tabla 12, se identifican nueve instituciones relevantes dentro de la oferta académica complementaria de idiomas en Costa Rica. Del total analizado, cinco instituciones corresponden al sector privado (55,6%) y cuatro al sector público (44,4%), lo que evidencia una participación ligeramente mayor del sector privado dentro de este mercado de formación complementaria.

En cuanto a los idiomas ofertados, se identifica que el inglés está presente en la totalidad de las instituciones analizadas, lo que confirma su predominio dentro de la oferta académica complementaria y su estrecha relación con la demanda del mercado laboral costarricense. Asimismo, varias instituciones complementan su oferta con otros idiomas como portugués, francés, italiano, alemán, mandarín y japonés, lo que evidencia una diversificación gradual en la capacitación lingüística.

Respecto a la cobertura geográfica, la tabla muestra que la mayoría de las instituciones concentran sus sedes presenciales principalmente en la Gran Área Metropolitana (GAM), particularmente en provincias como San José, Heredia, Cartago y Alajuela. Por otra parte, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) destaca por contar con presencia en las siete provincias del país, siendo una de las instituciones públicas con mayor cobertura nacional.

Asimismo, se observa que gran parte de las instituciones han incorporado la modalidad virtual como complemento a la enseñanza presencial, permitiendo el acceso a la capacitación lingüística fuera de la GAM.

En relación con los niveles de salida, la mayoría de las instituciones ofrecen programas que permiten alcanzar niveles entre B2+ y C1, los cuales suelen ser requeridos por empresas que demandan dominio de un segundo idioma.

En términos generales, la información analizada muestra que la oferta académica complementaria de idiomas en Costa Rica presenta una participación importante del sector privado, una fuerte concentración geográfica en la GAM y un claro predominio del idioma inglés dentro de los programas ofertados. Al mismo tiempo, la incorporación de modalidades virtuales y la participación de instituciones públicas con mayor cobertura nacional contribuyen a ampliar las opciones de capacitación lingüística disponibles para la población, aunque persisten desafíos relacionados con el acceso territorial y la equidad en la distribución de esta oferta académica.

4.2.3 Oferta académica de los programas de idiomas que brinda el MEP y otras instituciones

4.2.3.1 Programas de idiomas

En el contexto educativo costarricense, el inglés como idioma ocupa una posición preponderante dentro de los programas de enseñanza de lenguas extranjeras. Esto, responde a la demanda global de competencias comunicativas en inglés, siendo uno de los idiomas predominantes en ámbitos como la ciencia, la tecnología y el comercio internacional.

Chacón (2019) señala que el inglés se ha consolidado como la lengua extranjera más promovida dentro de los programas públicos del MEP debido a su utilidad en el ámbito laboral y académico. Esto se refleja en su incorporación obligatoria dentro del currículo nacional desde la educación preescolar hasta la secundaria, así como en su presencia predominante en la educación superior y en programas de formación técnica.

Además del inglés, dentro de la oferta académica costarricense el portugués ha adquirido una relevancia creciente debido al fortalecimiento de las relaciones comerciales y económicas con Brasil, especialmente en sectores vinculados al comercio exterior y al turismo. Rodríguez y

Morales (2021) destacan que el portugués representa una oportunidad estratégica para ampliar las posibilidades profesionales de las personas costarricenses en el contexto regional.

Por su parte, el francés mantiene una presencia importante dentro de ciertos ámbitos académicos, culturales y diplomáticos, aunque su cobertura es menor en comparación con el inglés. Rojas (2020) señala que su expansión ha enfrentado limitaciones relacionadas con la disponibilidad de docentes especializados y materiales didácticos, aunque continúa siendo promovido por instituciones como la Alianza Francesa y algunas universidades.

Asimismo, en años recientes se ha observado una incorporación gradual de otros idiomas como el mandarín y el alemán, impulsados principalmente por dinámicas de comercio internacional, cooperación académica y relaciones económicas con mercados asiáticos y europeos. Estas iniciativas reflejan un esfuerzo por diversificar la formación lingüística en función de las nuevas necesidades del entorno global.

En términos generales, la oferta de programas de idiomas en Costa Rica mantiene un claro predominio del inglés, acompañado por la presencia de otros idiomas que responden a necesidades específicas del mercado laboral, del comercio internacional y de la cooperación académica. Esta diversificación evidencia una adaptación gradual de la oferta educativa a las exigencias de un entorno cada vez más globalizado.

4.2.3.2 Requisitos de idiomas en ofertas laborales y las certificaciones que ofrecen las instituciones

Las personas profesionales que buscan incorporarse al mercado laboral deben cumplir con una serie de requisitos establecidos por las empresas según el tipo de puesto, el sector productivo y las necesidades específicas de cada organización. En el caso costarricense, uno de los requisitos más recurrentes dentro de las ofertas laborales es el dominio de un segundo idioma tanto por la presencia de empresas multinacionales como por la necesidad de interacción en entornos internacionales.

Entre los idiomas más demandados en el mercado laboral costarricense destaca el inglés, seguido del portugués. Esta demanda se relaciona con sectores como servicios empresariales, centros de contacto, tecnología, turismo y zonas francas en donde el manejo de una segunda lengua se considera una competencia estratégica. Barquero (2017) señala que el idioma más demandado

sigue siendo el inglés, seguido del portugués, lo cual confirma la relevancia de estas competencias dentro del mercado de trabajo.

En cuanto al nivel de dominio requerido, las empresas suelen solicitar como mínimo un nivel intermedio del idioma, aunque en muchos casos se espera que las personas candidatas posean un nivel intermedio-avanzado o avanzado. Garza (2020) indica que las empresas del sector servicios suelen requerir como mínimo un nivel B2 Plus, especialmente en áreas como servicios compartidos, tecnología y atención al cliente.

Desde el lado de la oferta académica, las instituciones de enseñanza de idiomas brindan programas estructurados conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), abarcando niveles que van desde A1 hasta C1 o C2. Al finalizar satisfactoriamente estos programas, las personas reciben certificaciones que acreditan formalmente el nivel alcanzado.

Tabla 13. Niveles de dominio de un idioma

Dominio	Nivel
Principiante	A1
	A2
Intermedio	B1
	B2
Avanzado	C1
	C2

Fuente: Elaboración propia con datos de British Council.

La tabla 13 muestra que el dominio de un idioma se clasifica en tres grandes categorías: principiante, intermedio y avanzado, las cuales se subdividen en seis niveles progresivos. En términos laborales, las empresas suelen requerir niveles intermedios o avanzados, dependiendo de la complejidad de las funciones del puesto y del nivel de interacción con clientes o equipos internacionales.

Además de la formación académica, las certificaciones internacionales constituyen una herramienta utilizada para validar formalmente el dominio del idioma dentro de los procesos de selección. Entre las certificaciones más utilizadas para evaluar el dominio del inglés se encuentran:

- TOEIC (Test of English for International Communication): examen orientado al ámbito empresarial que evalúa comprensión auditiva, lectura, expresión oral y escrita, ampliamente utilizado en procesos de contratación.

- Certificación Cambridge (Linguaskill): prueba adaptativa alineada al MCER que permite evaluar el nivel de dominio de manera rápida y estandarizada.
- IELTS (International English Language Testing System): examen de reconocimiento internacional que evalúa las cuatro habilidades lingüísticas y es utilizado tanto para fines académicos como laborales.

4.2.4 Accesibilidad y cobertura de la oferta académica

4.2.4.1 Diferencias entre zonas urbanas y rurales

La accesibilidad a la educación presenta diferencias importantes entre las zonas urbanas y rurales de Costa Rica, situación que también se refleja en la enseñanza de un segundo idioma. Las regiones rurales enfrentan desafíos asociados a la disponibilidad de recursos educativos, infraestructura, acceso a tecnologías y presencia de personal docente especializado, lo que limita la cobertura y calidad de los programas de idiomas en comparación con las zonas urbanas. Según datos de la ENAHO 2023, aproximadamente el 73% de la población costarricense reside en zonas urbanas y el 27% en zonas rurales, lo que refleja una concentración poblacional importante en áreas urbanas, donde también tienden a ubicarse una mayor cantidad de centros educativos y programas de formación complementaria.

Las diferencias territoriales también se evidencian en el acceso a infraestructura tecnológica, elemento clave para la enseñanza de idiomas en contextos presenciales y virtuales. De acuerdo con el I Censo Nacional de Tecnologías Digitales del MEP, el 87,2% de los centros educativos urbanos cuenta con acceso a Internet, mientras que en las zonas rurales esta cifra disminuye a 75,3%. Asimismo, el 85,6% de las instituciones urbanas dispone de proyectores multimedia, frente al 71,5% en zonas rurales, mientras que el acceso a escáner alcanza 82,2% en zonas urbanas y 66,4% en zonas rurales. Estos datos evidencian una brecha importante en recursos tecnológicos disponibles para apoyar procesos educativos.

A nivel de hogares, el acceso a herramientas tecnológicas también presenta diferencias importantes. Datos del INEC muestran que el 63% de los hogares urbanos cuenta con computadora, en contraste con solo el 40% de los hogares rurales, lo que limita las posibilidades de aprovechar programas virtuales de capacitación en idiomas en zonas alejadas.

En esta misma línea, la caracterización realizada en la tabla 11 muestra que la mayoría de las instituciones que ofrecen cursos complementarios de idiomas concentran sus sedes físicas principalmente en la Gran Área Metropolitana (GAM), mientras que únicamente el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) presenta presencia en las siete provincias del país. Aunque muchas instituciones han incorporado modalidad virtual, las diferencias en acceso a internet y equipamiento tecnológico reducen el aprovechamiento de estas alternativas en parte de la población rural.

López (2014) destaca que, en algunas provincias, como Puntarenas, la oferta de instituciones que brindan enseñanza de idiomas es significativamente menor en comparación con el Valle Central, lo que obliga a muchas personas a trasladarse para acceder a este tipo de formación, generando costos adicionales que no todas las familias pueden asumir.

Esta situación resulta especialmente relevante en regiones donde sectores como el turismo, servicios internacionales y actividades vinculadas al comercio exterior demandan personal con dominio de idiomas. Sin embargo, las limitaciones en la cobertura educativa y tecnológica reducen las oportunidades de formación lingüística de la población que reside fuera de los principales centros urbanos.

En términos generales, la evidencia analizada muestra que persisten diferencias territoriales importantes en el acceso a programas de enseñanza de idiomas entre zonas urbanas y rurales de Costa Rica. Aunque la expansión de modalidades virtuales ha contribuido a reducir parcialmente estas brechas, todavía existen desafíos relacionados con la infraestructura, la conectividad y la distribución geográfica de la oferta académica, lo que limita las oportunidades de formación y empleabilidad para una parte de la población fuera de la GAM.

4.2.4.2 Becas y apoyos gubernamentales

El acceso a programas de enseñanza de un segundo idioma en Costa Rica no depende únicamente de la existencia de una oferta académica amplia, sino también de la capacidad económica de las personas para aprovechar estos espacios formativos. En este sentido, las becas y los apoyos financieros constituyen un mecanismo importante para facilitar el acceso a la educación lingüística, especialmente en el caso del inglés, considerado un idioma estratégico para la empleabilidad y la competitividad del país.

En Costa Rica, instituciones públicas como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y algunas universidades públicas han desarrollado programas de apoyo, becas o procesos de capacitación dirigidos a fortalecer las competencias lingüísticas de distintos grupos poblacionales, particularmente jóvenes, estudiantes y personas en condición de vulnerabilidad.

Una de las principales estrategias corresponde a la capacitación gratuita o subsidiada en idiomas brindada por instituciones como el INA, que ofrece programas de formación en inglés, francés y portugués como parte de su oferta técnica y complementaria. Asimismo, en algunos casos se han desarrollado alianzas entre instituciones públicas y el sector privado para fortalecer programas de capacitación lingüística orientados a la empleabilidad, especialmente en sectores vinculados a servicios empresariales, tecnología y atención al cliente.

A nivel universitario, algunas instituciones públicas también ofrecen becas o apoyos vinculados a formación académica, movilidad internacional y procesos de fortalecimiento lingüístico, permitiendo a parte de la población estudiantil acceder a programas de idiomas o certificaciones internacionales como complemento a su formación profesional.

No obstante, persisten desafíos relacionados con la cobertura, continuidad de los programas y acceso territorial, particularmente en zonas rurales o regiones periféricas, donde factores económicos y limitaciones de conectividad continúan afectando el acceso a oportunidades de formación complementaria en idiomas.

En términos generales, los apoyos gubernamentales y programas de becas constituyen un mecanismo relevante para reducir barreras económicas en el acceso a la enseñanza de un segundo idioma. Sin embargo, su fortalecimiento y ampliación continúan siendo necesarios para garantizar una mayor equidad en el acceso a este tipo de formación y contribuir al mejoramiento de la empleabilidad de la población costarricense.

4.2.4.3 Evolución de la oferta académica (2012-2023)

Entre los años 2012 y 2023, la oferta académica de programas de enseñanza de idiomas en Costa Rica experimentó cambios importantes tanto en el sistema educativo formal como en la educación complementaria, especialmente en aspectos relacionados con metodologías de enseñanza, incorporación de tecnologías y diversificación de idiomas.

En el año 2012, la enseñanza de idiomas, particularmente del inglés, se desarrollaba bajo un enfoque más tradicional, con énfasis en contenidos gramaticales, memorización de vocabulario y menor utilización del idioma en contextos comunicativos reales. En este periodo, los programas del Ministerio de Educación Pública (MEP) no se encontraban plenamente alineados con estándares internacionales como el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), y la incorporación de recursos tecnológicos dentro de los procesos de enseñanza era más limitada. Mora y Vargas (2020) señalan que predominaban estrategias expositivas y un uso reducido de herramientas tecnológicas, lo que afectaba el desarrollo efectivo de competencias lingüísticas.

Uno de los cambios más relevantes se produjo a partir del año 2016 cuando el MEP implementó una reforma curricular con enfoque por competencias a su vez que adoptó el estándar europeo MCER como marco de referencia para la enseñanza y evaluación de idiomas. Esta reforma permitió una transición hacia metodologías más comunicativas, con mayor énfasis en el uso práctico del idioma, actividades aplicadas y evaluación por niveles de dominio.

Para el año 2023, la oferta académica en idiomas muestra una evolución significativa en donde los programas incorporan metodologías activas, plataformas digitales y herramientas tecnológicas que favorecen el aprendizaje autónomo y la interacción comunicativa. Además, la modalidad virtual adquirió un papel más importante dentro de la educación formal y complementaria, impulsando el acceso a oportunidades de capacitación lingüística.

Otro cambio relevante en el periodo 2012–2023 ha sido la diversificación de la oferta académica. Aunque el inglés continúa siendo el idioma predominante, se observa una creciente presencia de programas en portugués, francés y mandarín, particularmente en instituciones privadas y universidades. Asimismo, se fortalecieron iniciativas entre las diferentes instituciones orientadas a la capacitación en idiomas con fines de empleabilidad.

En términos generales, entre 2012 y 2023 Costa Rica ha transitado de una oferta académica de idiomas más tradicional y limitada hacia un modelo más diversificado y orientado al desarrollo de competencias. Esta evolución refleja que existe un mayor alineamiento entre el sistema educativo y las exigencias del mercado laboral, aunque todavía persisten desafíos relacionados con la cobertura, la calidad y el acceso equitativo a la formación lingüística en todo el país.

4.3 Estimar un modelo probabilístico que genere evidencia empírica sobre la importancia del dominio de una segunda lengua para encontrar empleo en Costa Rica para los años 2012 y 2023 en personas con formación profesional

En esta sección se presenta la estimación del modelo econométrico utilizado para analizar la relación entre el dominio de un segundo idioma y la condición laboral de las personas con formación académica. Para ello, se emplea un modelo logit multinomial estimado para los años 2012 y 2023, utilizando información de la ENAHO.

4.3.1 Definición del modelo: Logit Multinomial

El uso del modelo logit multinomial se justifica debido a que la variable dependiente es categórica, mutuamente excluyente y no ordenada. En esta investigación, la variable dependiente "empleabilidad" se clasifica en tres categorías: (0) persona desempleada, (1) persona ocupada y (2) persona fuera de la fuerza de trabajo. La población de estudio está conformada, en todos los casos, por personas con formación parauniversitaria o superior.

El dominio de un segundo idioma se incorpora como variable explicativa central, considerando su posible incidencia en la inserción y permanencia en el mercado laboral. Asimismo, se incluyen variables de control asociadas a características individuales y sociodemográficas.

Un aspecto clave en la construcción de la muestra corresponde a la delimitación del nivel educativo. Para ello, se utilizó la variable "último año aprobado", seleccionando únicamente a las personas con al menos un año de educación parauniversitaria. Posteriormente, esta variable fue reclasificada en tres niveles educativos: (1) pregrado, que incluye estudios parauniversitarios; (2) grado, que comprende bachillerato y licenciatura; y (3) posgrado, que abarca especialidad, maestría y doctorado

Tabla 14. División de la formación académica por nivel educativo

Nueva variable	Etiqueta	Nombre	Valores	Tipo	Clasificación
nivel_academico	Último año de aprobado	A15/A14	1: A15>=41 & A15<=43 A15=49	Numérica	Categórica
			1: A14>=41 & A14<=43 A14=49		
			2: A15>=51 & A15<=56 A15=59		
			2: A14>=51 & A14<=56 A14=59		
			3: A15>=71 & A15<=89		
			3: A14>=71 & A14<=89		

Fuente: Elaboración propia, 2025.

4.3.2 Selección de las variables

La selección de las variables explicativas se realizó en concordancia con el primer objetivo específico de la investigación, orientado a identificar los factores que inciden en la empleabilidad de las personas con formación académica. En este sentido, se incorporó como variable principal el dominio de un segundo idioma, considerando su posible influencia sobre la probabilidad de inserción laboral.

Asimismo, se incluyeron variables de control asociadas a características individuales y sociodemográficas, con el propósito de capturar efectos estructurales y reducir posibles sesgos por omisión de variables relevantes. La selección definitiva también estuvo condicionada por la disponibilidad y consistencia de la información reportada en la ENAHO para los años 2012 y 2023.

Tabla 15. Variables de diseño del modelo

Variable	Etiqueta	Nombre	Valores	Tipo	Clasificación
Empleabilidad	Empleabilidad1	empleabilidad	0: desempleado y con formación académica	Numérica	Categórica
			1: ocupado y con formación académica		
			2: fuera de la fuerza laboral y con formación académica		
Explicativa	Zona	ZONA	1: urbana	Numérica	Categórica
			2: rural		
	Región	REGION	1: Central	Numérica	Cuantitativa discreta
			2: Chorotega		
			3: Pacífico Central		
			4: Brunca		

			5: Huetar Atlántica		
			6: Huetar Norte		
	Experiencia	Experiencia	Experiencia = Edad-Escolari-6	Numérica	Categórica
	Estado conyugal	A25/A6	1: En unión libre o juntado	Numérica	Categórica
			2: Casado(a)		
			3: Divorciado (a)		
			4: Separado (a)		
			5: Viudo (a)		
			6: Soltero (a)		
	Dominio de un segundo idioma	idioma/A22A	0: no	Numérica	Categórica
			1: si		
	Condición de migrante	Migrante	0: No migrante	Numérica	Categórica
			1: Migrante		
	Sexo	A4	1: Hombre	Numérica	Categórica
			2: Mujer		

Fuente: Elaboración propia, 2025.

4.3.3 Estimación del modelo 2012 y análisis de las variables

A continuación, se presentan los resultados estimados del modelo logit multinomial para el año 2012, considerando como categoría base a los profesionales fuera de la fuerza laboral. Al ingresar las variables en Stata se obtuvieron los siguientes resultados de la tabla 16:

Tabla 16. Estadísticos generales del modelo multinomial de empleabilidad, Costa Rica, 2012

Estadístico	Valor
Observaciones	3068
Estratos	12
F (30,802)	244,89
Prob > F	0,0000

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENAHO, 2012.

Antes de interpretar los coeficientes individuales, es necesario evaluar el ajuste general del modelo logit multinomial estimado para el año 2012. La evaluación se realiza mediante la prueba F de Wald, la cual contrasta la significancia conjunta de las variables explicativas. En este caso, el estadístico $F(30, 802) = 244,89$ con $p = 0,000$, lo que indica que el modelo es globalmente significativo.

Además, en el Anexo 1 al realizar una revisión preliminar de los signos y significancia de los coeficientes, el dominio de un segundo idioma presenta un coeficiente positivo y estadísticamente significativo para la categoría “ocupado” en comparación con “fuera de la fuerza laboral”, lo que coincide con la hipótesis central del estudio.

A continuación, se analiza cada una de las variables explicativas mediante la interpretación de las Razones de Riesgos Relativos (RRR).

Tabla 17. Resultado del modelo logit multinomial (RRR), 2012

(Categoría base: Fuera de la fuerza laboral)

Variable	Desempleado (vs base)	Ocupado (vs base)
Zona (Urbana)	0,792	0,824*
Región 2	1,142	0,719**
Región 3	2,166*	0,797
Región 4	1,106	0,739*
Región 5	1,113	1,280
Región 6	0,570	0,932
Estado conyugal 2	2,841	0,528**
Estado conyugal 3	5,959**	0,706
Estado conyugal 4	3,623	0,757
Estado conyugal 5	1,888***	0,100***
Estado conyugal 6	2,019	0,170***
Sexo (Mujer)	0,913	0,550***
Dominio segunda lengua	0,835	1,28*
Experiencia	0,944***	0,974***
Migrante	1,344	0,472***

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENAHO, 2012.

Nota: Razones de Riesgo Relativo (RRR). Errores estándar robustos ajustados por diseño muestral.

*** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$.

En la tabla 17 se muestra que el dominio de una segunda lengua presenta un efecto positivo y estadísticamente significativo en la probabilidad relativa de encontrarse ocupado frente a estar fuera de la fuerza laboral al 10% ($RRR = 1,28$; $p < 0,01$). Esto indica que las personas que dominan un segundo idioma tienen aproximadamente 28% mayor probabilidad relativa de estar empleadas en comparación con quienes no lo dominan, manteniendo constantes las demás variables del modelo. Mientras que, el dominio de idioma no resulta estadísticamente significativo en la comparación entre personas desempleadas y aquellas fuera de la fuerza laboral.

Por su parte, las otras variables explicativas del modelo presentan los signos esperados tal y como se observa en el Anexo 2. En el caso de zona, se asocia de manera estadísticamente significativa al 10% con la probabilidad de estar ocupado frente a estar fuera de la fuerza laboral, sin embargo, residir en zona rural reduce en aproximadamente 18% la probabilidad relativa de estar ocupado frente a estar fuera de la fuerza laboral, en comparación con la zona urbana. Este resultado sugiere evidencia limitada de que la ruralidad podría restringir la participación laboral activa de personas con formación académica.

Otra de las variables explicativas corresponde a región, se puede observar que solamente algunas variables son estadísticamente significativas, lo que muestra que la empleabilidad varía según la región. De acuerdo con la tabla 17, residir en la región Chorotega (3) reduce en 28% la probabilidad relativa de estar ocupado frente a estar fuera de la fuerza laboral, respecto a la Región Central. Mientras que, las personas que pertenecen a la región Brunca (4) tienen 26% menor probabilidad relativa de estar ocupadas frente a estar fuera de la fuerza laboral, comparadas con personas de la Región Central. Esto se resume a que, estar en la Región Central (base) tiene mejores condiciones de empleabilidad relativa para personas con formación académica.

En cuanto al estado conyugal, toma como referencia a las personas que se encuentran en unión libre o juntado y los resultados del modelo multinomial muestran que este factor influye de manera diferenciada sobre la empleabilidad. El estado civil en general no afecta fuertemente la probabilidad de desempleo, excepto en el caso de los viudos ($p=0,000$) y los divorciados ($p=0,045$). Por otro lado, en la categoría de personas ocupadas, algunas categorías del estado conyugal como casado ($p=0,020$), viudo ($p=0,000$) y soltero ($p=0,000$) muestran una probabilidad menor de estar ocupados frente a inactivos, indicando que el estado civil puede afectar la capacidad de integrarse al mercado laboral. Estos hallazgos sugieren que las responsabilidades familiares en

los casados y la falta de apoyo familiar en los viudos y solteros puede influir en la participación laboral.

Por su parte, la variable A4 indica que no hay significancia estadística, por lo que no hay diferencia entre mujeres y hombres en la probabilidad de estar desempleadas frente a estar fuera de la fuerza laboral. Sin embargo, para el caso de las personas ocupadas frente a las inactivas la variable es estadísticamente significativa al 5% e indica que las mujeres tienen un 45% menor probabilidad de estar ocupadas frente a estar fuera de la fuerza laboral en comparación con los hombres, manteniendo todas las demás. Este hallazgo indica que existe una brecha de género en la ocupación laboral incluso entre personas con formación académica.

En cuanto a la experiencia laboral, los resultados del modelo multinomial indican que esta variable es significativa al 5% en ambos casos y que tiene un efecto positivo sobre la empleabilidad: cada año adicional disminuye la probabilidad de estar desempleado frente a estar fuera de la fuerza laboral, mientras que su efecto sobre la probabilidad de estar ocupado es menor pero consistente. Esto indica que la experiencia ayuda principalmente a reducir el riesgo de desempleo, reforzando la posición de las personas en el mercado laboral, aunque no necesariamente incrementa en gran medida la probabilidad de estar ocupadas frente a inactivas.

En relación con la condición de migrante, los resultados muestran diferencias según el estado de empleabilidad. Para la categoría de personas desempleadas, la variable migrante no resulta significativa. En cambio, para la categoría de personas ocupadas, los migrantes presentan un efecto significativo: tienen aproximadamente 53% menos probabilidad de estar ocupados frente a estar inactivos, en comparación con los no migrantes, la posible causa es que los migrantes pueden enfrentar barreras de inserción laboral.

4.3.4 Análisis de los resultados del modelo 2023

La presente sección expone los resultados obtenidos del modelo logit multinomial para el año 2023, analizando la incidencia del dominio de un segundo idioma y otras características individuales sobre la condición laboral de la población con formación académica.

Tabla 18. Estadísticos generales del modelo multinomial de empleabilidad, Costa Rica, 2023

Estadístico	Valor
Observaciones	3566
Estratos	12
F (30,2596)	12,52
Prob > F	0,0000

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENAHO, 2023.

Antes de interpretar los coeficientes individuales, es necesario evaluar la validez y el ajuste general del modelo logit multinomial estimado para el año 2023, el cual se basa en un total de 3566 observaciones. La evaluación se realiza mediante la prueba F de Wald, que contrasta la significancia conjunta de las variables explicativas incluidas en el modelo. En este caso, el estadístico $F(30, 2596) = 12,52$ con un valor $p = 0,0000$, lo que indica que el modelo es globalmente significativo. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes son simultáneamente iguales a cero, confirmando que el conjunto de variables explicativas contribuye a explicar la condición laboral de la población analizada.

Además, en el anexo 3 al realizar una revisión preliminar de los signos y niveles de significancia, se muestra que la variable principal de interés (dominio de un segundo idioma) presenta un efecto positivo y estadísticamente significativo para la categoría “ocupado”, en comparación con la categoría base.

La Tabla 19 presenta los resultados del modelo logit multinomial estimado para el año 2023. La categoría base corresponde a las personas fuera de la fuerza de trabajo, por lo que los coeficientes se interpretan en términos de razones de riesgo relativas (RRR).

Tabla 19. Resultado del modelo logit multinomial (RRR), 2023

(Categoría base: Fuera de la fuerza laboral)

Variable	Desempleado (vs base)	Ocupado (vs base)
Zona (Urbana)	0,778	0,767**
Región 2	0,956	0,839
Región 3	0,758	0,617**
Región 4	1,657	0,579***

Región 5	2,924***	0,799
Región 6	1,692	0,636**
Estado conyugal 2	0,471	0,581***
Estado conyugal 3	1,286	0,599**
Estado conyugal 4	1,774	0,554**
Estado conyugal 5	0,387	0,152***
Estado conyugal 6	0,587	0,215***
Sexo (Mujer)	1,436	0,676***
Dominio segunda lengua	1,120	1,439***
Experiencia	0,956***	0,960***
Migrante	0,618	0,671***

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENAHO, 2023.

Nota: Razones de Riesgo Relativo (RRR). Errores estándar robustos ajustados por diseño muestral.

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$.

El dominio de una segunda lengua presenta un efecto positivo y estadísticamente significativo en la probabilidad relativa de encontrarse ocupado frente a estar fuera de la fuerza laboral (RRR = 1,44; $p < 0,01$). Esto indica que las personas que dominan un segundo idioma tienen aproximadamente 44% mayor riesgo relativo de estar empleadas en comparación con quienes no lo dominan, manteniendo constantes las demás variables del modelo. En contraste, para la categoría de desempleado, el efecto no resulta estadísticamente significativo, esto sugiere que el dominio de un segundo idioma no muestra una relación clara entre la condición de estar desempleado frente a estar fuera la de fuerza laboral.

En cuanto a la zona de residencia, vivir en zona urbana se asocia de manera estadísticamente significativa con la probabilidad de estar ocupado (RRR = 0,767; $p < 0,05$). No obstante, al presentar un RRR menor que uno, el resultado indica que, en comparación con la categoría base, existe un 23,3% menor riesgo relativo de estar ocupado frente a estar fuera de la fuerza laboral en comparación con la categoría base. Para la condición de desempleado, el efecto no resulta significativo.

Respecto a la región de residencia, tomando como referencia la Región Central, residir en la Región Pacífico Central ($RRR = 0,617$; $p < 0,05$) se asocia con un 38,3% menor riesgo relativo de estar ocupado frente a la inactividad; en la Región Brunca ($RRR = 0,579$; $p < 0,01$) con un 42,1% menor riesgo relativo; y en la Región Huetar Norte ($RRR = 0,636$; $p < 0,05$) con un 36,4% menor riesgo relativo, frente a la Región Central. Por su parte, residir en la Región Huetar Caribe muestra una mayor probabilidad relativa de encontrarse desempleado ($RRR = 2,924$; $p < 0,01$), lo que equivale a un 192,4% mayor riesgo relativo de estar desempleado frente a la inactividad, mientras que las demás regiones no presentan efectos estadísticamente significativos en la categoría de desempleo.

En relación con el estado conyugal, tomando como referencia a las personas solteras, estar casado ($RRR = 0,581$; $p < 0,01$) se asocia con un 41,9% menor riesgo relativo de estar ocupado frente a la inactividad; en unión libre ($RRR = 0,599$; $p < 0,05$) con un 40,1% menor riesgo relativo; separado ($RRR = 0,554$; $p < 0,05$) con un 44,6% menor riesgo relativo; divorciado ($RRR = 0,152$; $p < 0,01$) con un 84,8% menor riesgo relativo; y viudo ($RRR = 0,215$; $p < 0,01$) con un 78,5% menor riesgo relativo, frente a estar fuera de la fuerza laboral. Para la categoría de desempleado, ninguno de los estados conyugales muestra efectos estadísticamente significativos.

En cuanto al sexo, ser mujer se asocia con un 32,4% menor riesgo relativo de estar ocupada frente a estar fuera de la fuerza laboral ($RRR = 0,676$; $p < 0,01$), en comparación con los hombres. Para la categoría de desempleo, el efecto no resulta estadísticamente significativo ($RRR = 1,436$).

La variable experiencia laboral presenta un efecto estadísticamente significativo tanto para la condición de desempleado ($RRR = 0,956$; $p < 0,01$) como para la de ocupado ($RRR = 0,960$; $p < 0,01$). Dado que ambos coeficientes son menores que uno, por cada unidad adicional de experiencia el riesgo relativo de estar desempleado disminuye aproximadamente 4,4% y el de estar ocupado disminuye aproximadamente 4% frente a la inactividad.

Finalmente, la condición de persona migrante, en comparación con la población no migrante, se asocia con un 32,9% menor riesgo relativo de estar ocupada frente a estar fuera de la fuerza laboral ($RRR = 0,671$; $p < 0,01$), mientras que para la categoría de desempleado el efecto no resulta estadísticamente significativo ($RRR = 0,618$).

En conjunto, los resultados confirman que el dominio de una segunda lengua constituye un factor relevante de empleabilidad en el contexto costarricense para el año 2023, así como evidencian la influencia de factores territoriales, demográficos y sociales en la inserción laboral. Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada en la investigación y evidencian la importancia del dominio de un segundo idioma como determinante en la inserción en el mercado de trabajo.

Tabla 20. Probabilidades predichas de estar ocupado según dominio de segunda lengua, 2023

Dominio de segunda lengua	Probabilidad de estar ocupado
No	63,33%
Sí	70,44%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENAHO, 2023.

Los efectos marginales refuerzan la evidencia obtenida en el modelo multinomial descritos en la tabla 20. En particular, la probabilidad predicha de estar ocupado es de 63,33% para quienes no dominan una segunda lengua, mientras que para quienes sí la dominan aumenta a 70,44%. Esto implica una diferencia de aproximadamente 7,1 puntos porcentuales a favor de las personas bilingües, manteniendo constantes las demás variables del modelo.

Este resultado confirma que el dominio de un segundo idioma no solo incrementa la probabilidad relativa de estar ocupado, sino que también tiene un efecto positivo en términos de probabilidad absoluta de inserción laboral.

4.3.5 Pruebas post-estimación

Con el fin de respaldar la solidez del modelo estimado, se realizaron pruebas de post-estimación orientadas a evaluar la significancia conjunta de las variables explicativas y la consistencia de los coeficientes entre ecuaciones. Estas pruebas complementan el análisis de resultados de las Razones de Riesgo Relativo (RRR) y los efectos marginales presentados previamente, y permiten confirmar la robustez del modelo logit multinomial.

En el caso del año 2012, las pruebas post-estimación indican que el modelo se encuentra adecuadamente especificado. Para evaluar la significancia global de las variables independientes incluidas en el modelo multinomial, se realizaron pruebas *testparm*, las cuales permiten determinar si, en conjunto, las categorías de cada variable influyen sobre la condición de empleabilidad. Los resultados del Anexo 3 muestran que las variables estado conyugal (A25), sexo (A4) y condición

migratoria resultaron estadísticamente significativas ($p < 0,01$), mientras que región y dominio de una segunda lengua presentan significancia al 10%. Por su parte, la variable zona no resultó significativa de manera global.

Asimismo, los efectos marginales promedio presentados en el Anexo 4 muestran que dominar un segundo idioma incrementa significativamente en aproximadamente 5 puntos porcentuales la probabilidad de encontrarse ocupado ($p = 0,023$), lo que evidencia que el dominio de idiomas favorece la inserción laboral.

Finalmente, las probabilidades predichas promedio del modelo, presentadas en el Anexo 5, indican que un 4,3% de las personas profesionales se encuentran desempleadas, un 71,2% ocupadas y un 24,5% fuera de la fuerza laboral.

Para el año 2023, las pruebas post-estimación también evidencian una adecuada especificación del modelo. Las pruebas *testparm* muestran que las variables zona, región, estado conyugal, sexo, dominio de una segunda lengua y condición migratoria son estadísticamente significativas de manera global, lo que confirma su contribución en la explicación de la condición de empleabilidad.

Por su parte, los efectos marginales promedio indican que el dominio de una segunda lengua no presenta un efecto significativo sobre la probabilidad de encontrarse desempleado. Sin embargo, incrementa en aproximadamente 7,1 puntos porcentuales la probabilidad de estar ocupado y reduce en 6,7 puntos porcentuales la probabilidad de encontrarse fuera de la fuerza laboral ($p < 0,001$). En conjunto, estos resultados muestran que el dominio de idiomas favorece principalmente la participación activa en el mercado laboral.

Finalmente, las probabilidades predichas promedio muestran que la probabilidad estimada de encontrarse desempleado es de 2,8%, mientras que la probabilidad de estar ocupado corresponde al 65,8% y la de encontrarse fuera de la fuerza laboral al 31,4%, evidenciando que la condición predominante dentro de la población con formación académica es el empleo.

4.3.6 Evaluación comparativa del ajuste del modelo

Con el propósito de reforzar la validez de la especificación final del modelo, se realizó una evaluación comparativa mediante los criterios de información de Akaike (AIC) y Bayesiano (BIC). Estos indicadores permiten comparar distintas especificaciones del modelo, favoreciendo aquellas

que logran un mejor equilibrio entre ajuste y parsimonia. En particular, se contrastó el modelo que incorpora la variable dominio de una segunda lengua con una especificación alternativa que excluye dicha variable, con el fin de determinar si su inclusión mejora el desempeño global de la estimación.

Al realizar la evaluación mediante los criterios AIC y BIC se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 21. Comparación de especificaciones del modelo multinomial mediante criterios de información, 2012 y 2023

Año	Modelo	AIC	BIC
2012	Con dominio	4336,70	4539,62
	Sin dominio	4352,97	4533,84
2023	Con dominio	4956,55	5154,28
	Sin dominio	4971,67	5157,05

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENAHO, 2012 y 2023.

La tabla 21 muestra que, en el caso del año 2012, el modelo que incorpora la variable dominio de una segunda lengua presenta un menor valor de AIC en comparación con la especificación sin esta variable, lo que sugiere un mejor ajuste relativo del modelo. Para el año 2023, el modelo con dominio presenta menores valores tanto de AIC como de BIC, evidenciando nuevamente un mejor desempeño estadístico cuando se incorpora esta variable.

En conjunto, estos resultados respaldan la inclusión del dominio de una segunda lengua dentro de la especificación final del modelo, aportando evidencia empírica consistente con el planteamiento de la investigación y con la importancia del bilingüismo como factor asociado a la empleabilidad profesional.

4.4 Diagnóstico y elaboración de una propuesta de lineamientos que mejoren las condiciones de empleabilidad y el acceso al mercado laboral de los profesionales en Costa Rica

Los resultados obtenidos a partir de la estimación del modelo logit multinomial evidencian que el dominio de un segundo idioma incrementa significativamente la probabilidad de inserción laboral de los profesionales en Costa Rica. Lo anterior confirma que las competencias lingüísticas

son un componente relevante del talento humano y un factor diferenciador dentro del mercado laboral profesional.

No obstante, el acceso a la formación en idiomas no es homogéneo entre la población profesional, lo que genera brechas en las oportunidades de empleabilidad. Así, resulta pertinente la elaboración de lineamientos orientados a fortalecer las condiciones que faciliten el acceso equitativo al aprendizaje de un segundo idioma y, con ello, mejorar la inserción laboral de los profesionales en el país.

En función de lo anterior, se presenta una propuesta de lineamientos estratégicos dirigidos a fortalecer la empleabilidad profesional mediante el desarrollo de competencias lingüísticas.

4.4.1 Análisis preliminar de la situación actual

Diversos estudios han señalado que, aunque Costa Rica realiza una inversión importante en educación, persisten brechas entre las habilidades desarrolladas en el sistema educativo y las necesidades reales del sector productivo, principalmente en competencias específicas como el dominio de un segundo idioma (Novella & Rosas-Shady, 2023).

En el caso específico de las personas con formación profesional, una de las brechas más relevantes identificadas en esta investigación corresponde al dominio de un segundo idioma. Los resultados del modelo econométrico muestran que esta variable incrementa significativamente la probabilidad de encontrarse ocupado. En contraste, la falta de esta habilidad puede limitar el acceso a puestos mejor remunerados, restringir las oportunidades de crecimiento laboral y reducir la capacidad de inserción en entornos empresariales globalizados.

Asimismo, aunque Costa Rica cuenta con programas de capacitación, intermediación laboral y fortalecimiento de competencias impulsados por instituciones como el MTSS, el INA, el MEP y CONARE, persisten desafíos relacionados con la cobertura y el fortalecimiento de competencias lingüísticas. En este sentido, la evidencia analizada muestra que el problema no se limita al acceso a educación formal, sino también a la necesidad de desarrollar competencias específicas que estén en línea con las exigencias actuales del mercado de trabajo.

En consecuencia, el análisis realizado evidencia que el fortalecimiento del dominio de un segundo idioma representa un elemento estratégico para mejorar la empleabilidad en Costa Rica, lo que justifica la formulación de lineamientos orientados a reducir brechas de acceso, fortalecer

la formación lingüística y mejorar la articulación entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral.

4.4.2 Identificación de las necesidades del mercado laboral costarricense

El mercado laboral costarricense ha experimentado transformaciones importantes en los últimos años, impulsadas por factores como la atracción de inversión extranjera directa, la consolidación del sector servicios y la creciente integración de Costa Rica en mercados internacionales. Estas dinámicas han modificado los perfiles profesionales demandados y las competencias requeridas por las empresas.

En este contexto, el dominio de un segundo idioma, particularmente el inglés, se ha consolidado como una competencia relevante dentro de sectores estratégicos de la economía costarricense. Por ello, resulta importante orientar propuestas que contribuyan a fortalecer la empleabilidad profesional y reducir las brechas entre la oferta de talento humano y la demanda del sector productivo.

4.4.2.1 Sectores productivos con mayor demanda de profesionales bilingües

En Costa Rica, la demanda de profesionales bilingües se concentra principalmente en sectores vinculados a la inversión extranjera directa y a la exportación de servicios, los cuales han mostrado un crecimiento sostenido en las últimas décadas.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el sector servicios concentra aproximadamente el 65% del empleo nacional, lo que evidencia su relevancia dentro de la estructura productiva del país. Dentro de este sector destacan actividades como servicios empresariales, tecnologías de la información, centros de contacto, turismo y servicios compartidos, en las cuales el dominio del idioma inglés constituye una competencia estratégica para el desempeño de funciones laborales.

Asimismo, las empresas bajo el régimen de zona franca representan un componente importante en la generación de empleo y en la demanda de talento bilingüe. Estas organizaciones operan en sectores como manufactura avanzada, dispositivos médicos y servicios corporativos, donde el inglés es utilizado con frecuencia como idioma de trabajo debido a la interacción con mercados internacionales.

En términos generales, la concentración de la demanda en estos sectores evidencia que el dominio de un segundo idioma constituye una competencia alineada con las necesidades de actividades económicas estratégicas dentro del mercado laboral costarricense.

4.4.2.2 Tendencias globales que impactan la empleabilidad en Costa Rica (digitalización e internacionalización)

Las tendencias globales han tenido un impacto importante en la configuración del mercado laboral costarricense, especialmente en lo relacionado con la digitalización y la internacionalización de las actividades económicas.

Por un lado, la digitalización ha transformado los procesos productivos y las formas de trabajo mediante el uso de tecnologías de la información, automatización y teletrabajo. En este contexto, el dominio del idioma inglés adquiere relevancia, ya que una parte importante de las herramientas tecnológicas, plataformas digitales y documentación técnica se desarrollan en este idioma.

Por otro lado, la internacionalización de la economía ha favorecido la integración de Costa Rica en mercados globales, impulsando la llegada de empresas multinacionales y la expansión de servicios hacia el exterior. Esta situación ha incrementado la demanda de profesionales capaces de comunicarse eficazmente en contextos internacionales, donde el inglés funciona como lengua de intercambio.

En consecuencia, estas tendencias han redefinido el perfil del trabajador, quien requiere no solo conocimientos técnicos, sino también competencias transversales que faciliten su adaptación a un mercado laboral cada vez más competitivo y globalizado. Dentro de estas competencias, el dominio de un segundo idioma se posiciona como un elemento relevante para la empleabilidad profesional.

4.4.3 Propuesta de lineamientos para fortalecer la empleabilidad de los profesionales

4.4.3.1 Eje estratégico I: Fortalecimiento del bilingüismo en educación secundaria

La educación secundaria constituye una etapa clave para el desarrollo de competencias lingüísticas que posteriormente pueden influir en la formación profesional y en las oportunidades de inserción laboral. En este sentido, fortalecer la enseñanza de un segundo idioma desde etapas

tempranas permite reducir brechas que, en el futuro, afectan la empleabilidad de la población profesional. Con base en los hallazgos de esta investigación, se plantean los siguientes lineamientos:

Lineamiento 1: Fortalecimiento de la educación lingüística desde el sistema educativo

El acceso a la educación lingüística desde primaria en el sector público costarricense constituye un elemento clave para reducir las brechas que posteriormente afectan la empleabilidad profesional. Aunque la enseñanza del inglés forma parte del currículo de educación general básica, la cobertura no es homogénea, evidenciándose diferencias importantes entre el GAM y las zonas periféricas.

Desde la teoría del capital humano, el aprendizaje de idiomas desde edades tempranas reduce los costos de adquisición en etapas posteriores e incrementa la probabilidad de alcanzar niveles avanzados de dominio lingüístico.

Morris (2024) indica que cerca de 121 820 estudiantes de preescolar y primaria no reciben clases de idiomas, lo que limita el desarrollo de competencias lingüísticas. Del total, el 68% corresponde a estudiantes de preescolar y el 20% a primaria, principalmente en zonas rurales del país. Entre las principales limitaciones se encuentran problemas de conectividad, falta de mobiliario y restricciones presupuestarias para contratar personal docente especializado.

Por lo tanto, se propone consolidar la enseñanza del inglés u otros idiomas como un componente prioritario dentro del sistema educativo público, asegurando cobertura nacional y garantizando su calidad. La adquisición de idiomas desde edades tempranas incrementa la probabilidad de alcanzar niveles avanzados de dominio lingüístico, lo que podría incidir positivamente en la empleabilidad futura de los estudiantes.

Lineamiento 2: Fortalecimiento progresivo de estándares de dominio lingüístico al finalizar la educación secundaria

Los resultados obtenidos en el modelo probabilístico confirman que, manteniendo constantes las demás variables, el dominio de un segundo idioma incrementa significativamente la probabilidad de empleabilidad de los profesionales en Costa Rica. Este hallazgo coincide con la teoría del capital humano, la cual establece que las habilidades y conocimientos mejoran la productividad laboral y, en consecuencia, las oportunidades de inserción laboral.

Actualmente, el sistema educativo costarricense cuenta con una prueba estandarizada de lenguas extranjeras aplicada en el último año de secundaria. No obstante, diversos estudios han señalado que una parte importante de los estudiantes concluye la educación secundaria con niveles de dominio del idioma que resultan insuficientes para desenvolverse de forma autónoma en contextos académicos y profesionales.

En función de la evidencia empírica presentada en esta investigación, se propone la implementación progresiva de una certificación obligatoria de nivel B2 en un segundo idioma, preferiblemente inglés al concluir la educación secundaria. Esta medida busca fortalecer la empleabilidad de los futuros profesionales y reducir la brecha entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral.

Desde una perspectiva económica, esta propuesta puede analizarse mediante un enfoque costo-beneficio. La implementación de un estándar B2 implicaría costos asociados a capacitación docente, actualización curricular y fortalecimiento de recursos didácticos. No obstante, los beneficios esperados podrían superar dichos costos en el mediano y largo plazo.

A nivel individual, un mayor dominio de idiomas incrementaría las probabilidades de inserción laboral y de acceso a mejores ingresos mientras que, a nivel agregado, una fuerza laboral bilingüe podría fortalecer la competitividad del país y facilitar la atracción de inversión extranjera.

El nivel B2 se propone debido a que representa un dominio intermedio-avanzado que permite desenvolverse en contextos profesionales y corporativos. Además, este nivel suele ser el mínimo requerido por muchas empresas transnacionales establecidas en Costa Rica.

En consecuencia, establecer esta certificación como requisito de egreso contribuiría a institucionalizar el dominio de idiomas como una competencia estratégica dentro del sistema educativo costarricense.

Lineamiento 3: Fortalecimiento del talento humano docente en educación bilingüe

Esta investigación ha evidenciado que el dominio de un segundo idioma incrementa significativamente la probabilidad de empleabilidad de los profesionales en Costa Rica. No

obstante, el desarrollo efectivo de esta competencia depende en gran medida de la calidad del sistema educativo y de la preparación del personal docente.

Desde la perspectiva del talento humano, la educación constituye una inversión cuya rentabilidad está condicionada por la calidad de la enseñanza. En este contexto, un docente con mejores competencias lingüísticas y metodológicas incrementa la probabilidad de que sus estudiantes desarrollen adecuadamente habilidades en idiomas, lo que posteriormente puede traducirse en mejores oportunidades de inserción laboral.

En términos económicos, la capacitación continua del personal docente puede interpretarse como una inversión pública con efectos multiplicadores, ya que el beneficio de mejorar la calidad de un docente impacta a múltiples generaciones de estudiantes. Esto genera economías de escala y reduce el costo promedio de formación por individuo beneficiado.

Además, esta estrategia adquiere relevancia en Costa Rica por las brechas regionales y socioeconómicas del acceso a la educación bilingüe. En zonas rurales persisten limitaciones relacionadas con infraestructura, acceso a recursos y disponibilidad de personal especializado. Por ello, fortalecer el cuerpo docente del sistema público, especialmente fuera del GAM, contribuiría a reducir desigualdades y ampliar las oportunidades de empleabilidad futura.

En este sentido, la capacitación docente no debe interpretarse únicamente como una mejora pedagógica, sino también como una estrategia económica orientada a fortalecer el talento humano nacional y mejorar la competitividad del país.

4.4.3.2 Eje estratégico II: Consolidación del bilingüismo en educación superior.

Dado el impacto que tiene el dominio de un segundo idioma sobre las probabilidades de empleo de los profesionales costarricenses, resulta indispensable que la educación universitaria contribuya al fortalecimiento de esta competencia. La universidad representa una etapa clave para consolidar habilidades técnicas y profesionales de alto valor agregado para el mercado laboral.

Lineamiento 4: Fortalecimiento de la formación en un segundo idioma dentro de la educación superior

Dado el impacto que tiene el dominio de un segundo idioma sobre las probabilidades de empleo de los profesionales costarricenses, resulta importante que la educación superior contribuya al fortalecimiento de esta competencia.

Así, dado que la universidad representa una etapa clave para consolidar habilidades técnicas y profesionales de alto valor agregado para el mercado laboral, el cuarto lineamiento propone la incorporación de cursos de un segundo idioma dentro de los planes de estudio universitarios, preferiblemente inglés, acompañado de estándares de competencia y certificaciones reconocidas internacionalmente.

Actualmente, algunas universidades públicas y privadas ofrecen cursos de idiomas; sin embargo, en muchos casos estos no garantizan un nivel funcional que permita a los egresados desenvolverse adecuadamente en contextos profesionales. Esta situación genera una brecha entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, especialmente en sectores estratégicos como turismo, comercio internacional y empresas transnacionales.

Desde la perspectiva del talento humano, la inclusión obligatoria de un segundo idioma busca garantizar que todos los egresados adquieran competencias lingüísticas funcionales que mejoren sus oportunidades de inserción laboral. Asimismo, esta medida permitiría reducir costos posteriores de capacitación en idiomas y aprovechar la infraestructura académica ya existente.

Para fortalecer este lineamiento, se recomienda definir un nivel mínimo de competencia lingüística como requisito de graduación, proponiéndose el nivel B2 según estándares internacionales. Alcanzar este nivel permitiría a los egresados desenvolverse en contextos profesionales y corporativos de manera más eficiente.

También se recomienda facilitar el acceso a certificaciones internacionales reconocidas, como TOEIC, TOEFL o Cambridge English Qualifications, debido a que funcionan como mecanismos de validación objetiva de las competencias lingüísticas.

Adicionalmente, es prioritario promover alianzas entre universidades, centros de idiomas y empresas privadas, para fortalecer la pertinencia de los programas y responder a las necesidades del entorno productivo.

En términos generales, este lineamiento busca estandarizar la formación en idiomas dentro del sistema universitario costarricense, evitando que el acceso a esta competencia dependa únicamente de la capacidad económica de los estudiantes.

Lineamiento 5: Implementación de mecanismos de evaluación y seguimiento

Este lineamiento propone la implementación de mecanismos sistemáticos de evaluación y seguimiento que permitan medir el impacto del dominio de un segundo idioma sobre variables relacionadas con la empleabilidad.

Si bien existen fuentes de información relevantes, como la ENAHO, estas presentan limitaciones en cuanto al detalle sobre competencias lingüísticas, ya que generalmente se limitan a identificar si una persona domina o no un segundo idioma, sin profundizar en el nivel alcanzado ni en su aplicación en contextos laborales específicos.

En este sentido, se propone la creación de un registro nacional de certificaciones lingüísticas que consolide información sobre los niveles de dominio alcanzados mediante acreditaciones reconocidas internacionalmente. Asimismo, se plantea desarrollar un seguimiento estadístico permanente que permita analizar el impacto del bilingüismo sobre variables como salarios, inserción laboral y calidad del empleo.

Por lo tanto, estos mecanismos no solo cumplirían una función diagnóstica, sino también estratégica, al permitir ajustar las políticas públicas en función de sus resultados sobre la empleabilidad.

Lineamiento 6: Incentivos fiscales para la capacitación en idiomas como herramientas de empleabilidad

Para fortalecer la empleabilidad profesional, se propone establecer incentivos fiscales dirigidos a empresas que capaciten a su personal en idiomas. Este lineamiento permitiría que

profesionales con conocimientos limitados en un segundo idioma puedan ser contratados y capacitados dentro de las organizaciones.

El propósito de estos incentivos es promover la inversión empresarial en talento humano, fortaleciendo simultáneamente la competitividad de las empresas y las oportunidades laborales de los trabajadores.

El impacto esperado de esta propuesta se manifiesta en dos dimensiones. En primer lugar, incrementaría las posibilidades de inserción laboral y capacitación profesional. En segundo lugar, permitiría a las empresas formar talento humano alineado con sus necesidades específicas, al tiempo que reciben beneficios asociados a la inversión en capacitación lingüística.

4.4.4 Propuestas diferenciadas para mejorar la empleabilidad

Aunque los lineamientos generales planteados anteriormente buscan fortalecer el dominio de un segundo idioma como herramienta para mejorar la empleabilidad, no todas las personas profesionales enfrentan las mismas condiciones de acceso al mercado laboral. Existen diferencias asociadas a factores territoriales, experiencia laboral y condición de empleo, lo que hace necesario plantear medidas diferenciadas según las necesidades de cada grupo.

En este sentido, las siguientes propuestas complementan los lineamientos generales, al enfocarse en grupos específicos de población profesional que enfrentan barreras particulares dentro del mercado laboral costarricense.

4.4.4.1 Reducción de brechas territoriales

En Costa Rica existe una concentración significativa de oportunidades laborales en la Gran Área Metropolitana (GAM), donde se ubican la mayoría de las empresas multinacionales, zonas francas y centros de servicios. Esta situación genera desigualdades en el acceso al empleo para las personas que residen en zonas rurales o fuera de esta región, quienes enfrentan mayores limitaciones tanto para acceder a formación en idiomas como a oportunidades laborales de calidad.

Si bien existen esfuerzos institucionales orientados a ampliar la cobertura de capacitación a nivel nacional, estos no han sido suficientes para reducir las brechas territoriales. En este sentido, se propone en primer lugar la implementación de programas virtuales gratuitos de inglés dirigidos a población de zonas rurales, mediante plataformas digitales coordinadas por instituciones públicas

como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), en alianza con universidades y el sector privado, con el fin de ampliar el acceso a la formación lingüística sin necesidad de desplazamiento geográfico.

Por otra parte, creación o fortalecimiento de centros regionales de capacitación lingüística ubicados estratégicamente fuera de la GAM, financiados parcialmente por el Estado y gobiernos locales, que ofrezcan formación práctica en idiomas alineada con las necesidades del mercado laboral.

Asimismo, el otorgamiento de subsidios estatales para certificaciones internacionales en idiomas dirigidos a profesionales de zonas alejadas, mediante programas gestionados por entidades públicas, con el objetivo de validar formalmente sus competencias y mejorar sus oportunidades de empleo.

Estas acciones contribuirían a mejorar la equidad territorial, ampliando las oportunidades de formación y empleo para poblaciones fuera de los principales centros urbanos y favoreciendo así la movilidad social.

4.4.4.2 Profesionales jóvenes recién graduados

Los profesionales jóvenes recién graduados enfrentan dificultades para insertarse en el mercado laboral, principalmente debido a la falta de experiencia laboral, aun cuando cuentan con formación académica. En este contexto, el dominio de un segundo idioma se convierte en un factor diferenciador que puede facilitar el acceso a oportunidades laborales.

Para este grupo, se propone fortalecer programas de inserción laboral que integren el desarrollo de competencias lingüísticas con la adquisición de experiencia profesional. Entre las principales estrategias se incluyen el desarrollo de programas de prácticas profesionales bilingües mediante alianzas entre universidades y empresas del sector privado, especialmente en zonas francas y servicios empresariales, que permitan a los egresados adquirir experiencia en entornos donde el inglés sea utilizado como idioma de trabajo.

Por otra parte, la implementación de programas de primer empleo enfocados en perfiles bilingües, coordinados entre el sector público, como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y empresas privadas, que incluyan incentivos para la contratación de jóvenes profesionales con dominio de un segundo idioma.

Además, la facilitación del acceso a certificaciones de idiomas a bajo costo mediante convenios con instituciones educativas y organismos certificadores, con el objetivo de validar formalmente las competencias lingüísticas y mejorar la empleabilidad de los egresados.

Estas medidas permitirían reducir las barreras de entrada al mercado laboral y fortalecer la empleabilidad de los jóvenes profesionales.

4.4.4.3 Profesionales con más de diez años de experiencia

Los profesionales con mayor trayectoria laboral enfrentan retos asociados a la actualización de sus competencias en un entorno laboral dinámico y globalizado. En muchos casos, este grupo posee una sólida experiencia técnica, pero presenta limitaciones en el dominio de un segundo idioma, lo que puede restringir sus oportunidades de crecimiento y movilidad laboral.

En este sentido, se propone promover programas de capacitación continua adaptados a sus necesidades, tales como desarrollo de programas de formación en idiomas con modalidades flexibles, como educación virtual o híbrida, coordinados por instituciones de capacitación y empresas, que permitan la participación de personas con responsabilidades laborales.

Además, el establecimiento de incentivos para que las empresas capaciten a su personal en idiomas mediante esquemas de cofinanciamiento o beneficios internos, con el fin de mejorar la productividad y facilitar la adaptación a entornos internacionales.

Por último, la implementación de programas de reconversión laboral que integren el aprendizaje de idiomas con el desarrollo de nuevas habilidades técnicas, particularmente en sectores en crecimiento como tecnología y servicios empresariales.

Estas estrategias permitirían fortalecer el talento humano existente y mejorar la competitividad de este grupo en el mercado laboral.

4.4.4.4 Profesionales en situación de desempleo o subempleo

Los profesionales en condición de desempleo o subempleo representan un grupo vulnerable dentro del mercado laboral, ya que enfrentan limitaciones en el acceso a oportunidades laborales estables y acordes con su nivel de formación. En muchos casos, la falta de dominio de un segundo idioma constituye una barrera significativa para su reinserción laboral.

Para este grupo, se propone implementar políticas activas de empleo que integren la capacitación en idiomas como un componente central. Entre las principales medidas se incluye la implementación de programas de capacitación gratuita en idiomas dirigidos a personas en condición de desempleo o subempleo, financiados por el Estado y ejecutados por instituciones como el INA, con el fin de fortalecer sus competencias lingüísticas.

Asimismo, el desarrollo de programas de intermediación laboral enfocados en perfiles bilingües, que faciliten la vinculación entre profesionales capacitados y empresas que demandan este tipo de competencias, mediante bolsas de empleo especializadas.

Por último, el otorgamiento de subsidios o apoyos económicos temporales que permitan a los profesionales capacitarse en idiomas sin afectar su estabilidad económica, especialmente durante períodos de desempleo.

Estas acciones contribuirían a mejorar las condiciones de empleabilidad de este grupo, facilitando su reinserción en el mercado laboral y reduciendo las brechas existentes en el acceso al empleo.

4.4.2 Recomendaciones para la implementación y seguimiento de políticas públicas

La formulación de lineamientos orientados a mejorar la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica requiere no solo del diseño de propuestas, sino también de mecanismos adecuados para su implementación y seguimiento en el tiempo. La efectividad de las políticas públicas relacionadas con la formación en idiomas dependerá, en gran medida, de la coordinación entre las distintas instituciones involucradas y de la capacidad para medir sus resultados e impactos.

En el marco del fortalecimiento del dominio de un segundo idioma en Costa Rica, resulta fundamental plantear recomendaciones orientadas a consolidar esta competencia como un elemento estratégico para la inserción laboral de los profesionales. En este sentido, la participación coordinada de instituciones como el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) resulta esencial, debido a que cada una desempeña un papel relevante en la articulación entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral.

En primer lugar, el MEP tiene la responsabilidad de fortalecer la enseñanza de idiomas desde los niveles básicos del sistema educativo, garantizando no solo la cobertura, sino también la

calidad del aprendizaje. Esto implica la actualización de programas de estudio, la capacitación continua del personal docente y la incorporación de metodologías innovadoras que favorezcan el desarrollo de competencias lingüísticas desde edades tempranas.

Por su parte, CONARE desempeña un rol importante en el fortalecimiento del bilingüismo dentro de la educación superior, mediante la incorporación de requisitos de idiomas en los planes de estudio universitarios y el seguimiento de los niveles de dominio alcanzados por los estudiantes. Asimismo, puede promover procesos de certificación estandarizada que faciliten la obtención de acreditaciones reconocidas internacionalmente.

En tercer lugar, el MTSS puede contribuir mediante políticas de empleo que reconozcan el dominio de un segundo idioma como una competencia estratégica para la empleabilidad. Esto puede traducirse en programas de capacitación dirigidos a personas desempleadas o subempleadas, así como en incentivos para empresas que promuevan el desarrollo de competencias lingüísticas en su personal.

En consecuencia, la coordinación interinstitucional entre el MEP, CONARE y MTSS resulta fundamental para garantizar una estrategia coherente y sostenida en el tiempo. La articulación de esfuerzos entre estas entidades permitiría fortalecer el dominio de un segundo idioma y facilitar la adaptación de los profesionales a un mercado laboral cada vez más competitivo y globalizado.

Finalmente, la implementación de los lineamientos propuestos podría contribuir significativamente al fortalecimiento de la empleabilidad profesional y a la mejora de las condiciones de acceso al mercado laboral en Costa Rica. Entre los principales efectos esperados destacan la reducción del desempleo profesional, el incremento del salario promedio y una mayor atracción de inversión extranjera directa, factores que inciden positivamente en el crecimiento económico y en la competitividad del país. En este contexto, el dominio de un segundo idioma se posiciona como un elemento clave dentro del proceso de inserción laboral, al incrementar las oportunidades de empleo y desarrollo.

Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

La investigación permitió identificar que la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica está influenciada por diversos factores asociados al talento humano y a características individuales y contextuales. Variables como la experiencia laboral, la edad, la región de residencia y, principalmente, el dominio de un segundo idioma, inciden sobre la condición de actividad de los individuos en el mercado laboral, evidenciando que la inserción laboral depende no solo de la formación académica, sino también de competencias complementarias específicas que fortalecen el perfil profesional.

En relación con la oferta académica de enseñanza de idiomas en Costa Rica, se identificó una amplia disponibilidad de programas de formación tanto en instituciones públicas como privadas. Sin embargo, el análisis también evidenció que persisten diferencias en el acceso y cobertura de estos programas, especialmente entre zonas urbanas y rurales, lo que puede limitar el desarrollo de competencias lingüísticas y las oportunidades de inserción laboral de ciertos grupos profesionales.

A partir de la estimación del modelo Logit Multinomial, se obtuvo evidencia empírica de que el dominio de un segundo idioma constituye un factor estadísticamente significativo en la empleabilidad de los profesionales en Costa Rica para los años 2012 y 2023. Los resultados muestran que esta competencia incrementa la probabilidad de que una persona profesional se encuentre ocupada, en comparación con quienes no poseen esta habilidad lingüística.

Asimismo, la variable asociada al dominio de un segundo idioma presentó significancia estadística dentro del modelo econométrico, lo que confirma la existencia de una relación relevante entre el talento humano lingüístico y la condición de actividad de los profesionales en el mercado laboral costarricense. Esto sugiere que las competencias lingüísticas representan una ventaja competitiva en un contexto caracterizado por mayores exigencias de cualificación y globalización de los mercados laborales.

Por su parte, el análisis comparativo entre ambos años evidencia que la importancia del bilingüismo se mantiene vigente dentro del mercado laboral costarricense, particularmente en sectores vinculados a servicios, comercio internacional y empresas transnacionales, donde las

competencias lingüísticas representan una ventaja competitiva y un elemento diferenciador dentro de los procesos de contratación.

Asimismo, es importante reconocer que los resultados de esta investigación están condicionados por la información disponible en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). En particular, la variable utilizada para medir el dominio de un segundo idioma únicamente identifica si la persona domina o no un segundo idioma, sin considerar aspectos como el nivel de competencia lingüística, las habilidades desarrolladas o la existencia de certificaciones que respalden dicho conocimiento. Esta limitación restringe la posibilidad de realizar un análisis más detallado sobre la relación entre el dominio de un segundo idioma y la empleabilidad.

Finalmente, los hallazgos de la investigación permiten establecer la necesidad de fortalecer estrategias orientadas al desarrollo de competencias lingüísticas dentro de la formación universitaria y la capacitación profesional continua, con el fin de contribuir a una mejora en las oportunidades de inserción laboral de los profesionales y responder de manera más efectiva a las demandas del mercado laboral.

En términos generales, la investigación confirma que el dominio de un segundo idioma constituye un determinante significativo de la empleabilidad profesional, aportando evidencia empírica sobre la relación entre talento humano y oportunidades de inserción laboral en el país.

5.2 Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, se plantean las siguientes recomendaciones, orientadas a fortalecer las políticas educativas para el aprendizaje de un segundo idioma desde etapas tempranas del sistema educativo y contribuir al desarrollo de competencias lingüísticas acordes con las necesidades del mercado laboral.

1. Fomentar la participación de los padres de familia en la enseñanza de un segundo idioma desde edades tempranas.

Los padres de familia desempeñan un papel fundamental, ya que proporcionan las bases para el desarrollo de las habilidades cognitivas, sociales y comunicativas de sus hijos. Esta participación puede llevarse a cabo mediante la estimulación temprana de un segundo idioma a través de actividades cotidianas, como la lectura de cuentos, escuchar música,

mostrar imágenes, juegos y otras actividades acordes con la edad. Asimismo, se sugiere que las instituciones desarrollen programas dirigidos a las familias, orientados a brindar estrategias específicas para fomentar el aprendizaje de un segundo idioma desde edades tempranas. Estas acciones pueden contribuir a que las personas alcancen un mayor dominio y fluidez en el idioma, favoreciendo a largo plazo el acceso a mejores oportunidades educativas y laborales.

2. Fortalecer la formación bilingüe en las universidades públicas y privadas.

Las universidades públicas y privadas podrían incorporar mayores espacios de formación bilingüe, certificación de competencias lingüísticas y programas complementarios de capacitación en idiomas dentro de sus planes académicos, con el fin de fortalecer el perfil profesional de sus egresados y mejorar su adaptación a las exigencias del mercado laboral.

3. Promover programas de capacitación continua en idiomas.

Se considera importante impulsar programas de capacitación continua en idiomas dirigidos tanto a profesionales ya incorporados al mercado laboral como a personas en condición de desempleo o subempleo, especialmente en aquellos sectores económicos donde existe una alta demanda de competencias bilingües.

4. Fortalecer las políticas educativas para la enseñanza de un segundo idioma.

Las políticas educativas orientadas a la enseñanza de un segundo idioma podrían ampliarse en los diferentes niveles del sistema educativo, con el propósito de fortalecer las habilidades lingüísticas y responder a las necesidades del mercado laboral. Para ello, se sugiere implementar medidas como la actualización de los planes de estudio, el fortalecimiento y certificación del personal docente, la incorporación de herramientas tecnológicas para el aprendizaje, como la inteligencia artificial, el establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas, así como el desarrollo de alianzas entre el sector público y el sector privado. Estas acciones contribuirían a mejorar la efectividad de los programas y fortalecer la empleabilidad profesional.

5. Reducir las brechas territoriales en el acceso a la enseñanza de un segundo idioma.

Se considera necesario fortalecer las estrategias institucionales orientadas a reducir las brechas territoriales en el acceso a programas de enseñanza de idiomas, mediante la ampliación de la oferta fuera de la Gran Área Metropolitana, la implementación de modalidades virtuales e híbridas, el otorgamiento de subsidios y becas para poblaciones en condición de vulnerabilidad, así como el desarrollo de infraestructura tecnológica y el fortalecimiento de la conectividad.

6. Implementar incentivos fiscales para empresas fuera del Régimen de Zonas Francas.

El Estado costarricense podría valorar la creación de incentivos fiscales dirigidos a las empresas que operan fuera del Régimen de Zonas Francas y que inviertan en el desarrollo del talento humano, particularmente mediante la contratación y capacitación de personal con dominio de un segundo idioma. Estos incentivos podrían materializarse a través de créditos fiscales o deducciones adicionales en el impuesto sobre la renta por gastos comprobables en programas de formación lingüística certificados o por la incorporación de trabajadores bilingües en puestos estratégicos. La medida permitiría reducir la brecha existente entre las empresas ubicadas dentro y fuera del régimen especial, fortaleciendo la competitividad de las empresas nacionales sin comprometer el principio de responsabilidad fiscal. Esta estrategia ha sido utilizada en distintos países mediante incentivos tributarios asociados a la formación del talento humano y resulta consistente con las recomendaciones de la OCDE de fortalecer las capacidades de las empresas nacionales, la innovación y el desarrollo de habilidades para mejorar su integración en las cadenas globales de valor.

7. Mejorar la medición del dominio de un segundo idioma en la ENAHO.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) podría revisar y mejorar la pregunta de la ENAHO relacionada con el dominio de un segundo idioma, con el fin de recopilar información más detallada sobre esta variable. Se sugiere incluir preguntas que permitan identificar el idioma que domina la persona, el nivel alcanzado, las habilidades específicas (comprensión oral, expresión oral, lectura y escritura) y si posee certificaciones que respalden dicho conocimiento. La incorporación de estos elementos permitiría disponer de

información más precisa para futuras investigaciones y facilitaría el diseño de políticas públicas orientadas al fortalecimiento de las competencias en un segundo idioma.

8. Ampliar las líneas de investigación sobre bilingüismo y empleabilidad.

Se considera pertinente que futuras investigaciones profundicen en el análisis de la relación entre bilingüismo y empleabilidad, incorporando variables como el nivel de dominio del idioma, el tipo de idioma aprendido, las habilidades tecnológicas y las características sectoriales del empleo, con el fin de ampliar la comprensión de los factores que inciden en la inserción laboral de los profesionales en Costa Rica.

Referencias

- Abarca, A. (2020). ¿Hace el inglés más empleable a las personas?. *Revista Logos*, (1), 120-128.
<https://dspace.ulead.ac.cr/server/api/core/bitstreams/832f92b2-c0e8-4d38-b8cd-758ac0b7d9c2/content>
- Araújo, L., Salgado, J., & Torres, J. (2015). *Languages and employability*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/282243282_Languages_and_Employability
- Araya, W. (2021). Dominio lingüístico en inglés en estudiantes de secundaria para el año 2019 en Costa Rica. *Revista De Lenguas Modernas*, (34), 1–21.
<https://doi.org/10.15517/rlm.v0i34.43364>
- Arbues, P. (2021). Inserción laboral y teoría del capital humano. (Tesis de grado, Universidad de Zaragoza).
<https://zaguan.unizar.es/record/108943/files/TAZ-TFG-2021-1681.pdf>
- Artavia, M., Benavides, S. & Parada, A. (2018). La economía institucional y su relación con los sectores productivos. *Economía y Sociedad*. (23), 84-102. ISSN 2215-3403.
<http://dx.doi.org/10.15359/eyS.23-53.5>.
- Badilla, T., & Martínez, M. (2022). Factores de empleabilidad que inciden en la contratación del personal en las empresas turísticas de hospedaje de tres a cinco estrellas en el cantón de Liberia, Guanacaste, Costa Rica. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional).
<https://repositorio.una.ac.cr/items/e42c476f-7de1-41b2-8615-f31a24881e6b>
- Banco Mundial. (2020). *World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains*. Washington, DC: The World Bank.
- Banco Mundial. (2023). Education statistics (EdStats). <https://www.worldbank.org>
- Banco Mundial. (2023). Panorama general.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview#:~:text=Panorama%20general,-Contexto&text=La%20educaci%C3%B3n%20es%20un%20derecho,la%20paz%20y%20la%20estabilidad>.

- Banco Mundial. (2024). Banco Mundial Informe Anual 2024: Un Banco Mejor Para Un Mundo Mejor (Spanish). Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099624010252414618/IDU16cc40a0117401143a51add012cee5bcd9ac>
- Banco Mundial. (2025). *Gasto público en educación (% del PIB) - Costa Rica*. Banco Mundial. <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?locations=CR>
- Banco Mundial. (s.f). Mejores empleos en Costa Rica: El rol del capital humano. <https://www.bancomundial.org/es/country/costarica/publication/mejores-empleos-costarica>
- Barahona, M. et al. (2010). Extensión y dominio efectivo del inglés como segunda lengua en el sistema educativo costarricense: Situación actual, problemas y desafíos. Programa Estado de la Nación. <https://hdl.handle.net/20.500.12337/864>
- Barquero, K. (2017). Fala Português? Empresas buscan gente que lo hable. La República. <https://www.larepublica.net/noticia/fala-portug-s-empresas-buscan-personal-que-domine-este-idioma>
- Barrios, J., & Sáenz, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del Espinal-Tolima. Revista Innova ITFIP, 6(1), 9-28. <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58. <https://doi.org/10.1086/298075>
- Berlitz. (2023). La importancia de saber inglés en el mundo actual. Berlitz. <https://www.berlitz.com/es-pr/blog/la-importancia-de-saber-ingles-en-el-mundo-actual>
- Bermúdez, M. (2023). Fuerza laboral carga en sus espaldas con 500 mil costarricenses más que no trabajan. Seminario Universidad. <https://semanariouniversidad.com/pais/fuerza-laboral-carga-en-sus-espaldas-con-500-mil-costarricenses-mas-que-no-trabajan/>

- Bordas, M. (2022). Habilidades y competencias digitales básicas para estar en el mercado laboral actual. Universidad. de Barcelona.
<https://www.il3.ub.edu/blog/habilidades-y-competencias-digitales-basicas-para-estar-en-el-mercado-laboral-actual/>
- Borjas, G. (2020). Labor Economics. (8a ed.). McGraw-Hill.
- Brand & Segura. (2022). La importancia del inglés para la Economía y el currículo de Costa Rica. LETRAS, 72, 193-218. <https://doi.org/10.15359/rl.2-72.8>
- Brenes, L., & Monge, R. (2020). Movilidad urbana y acceso al empleo en Costa Rica: Un análisis desde la desigualdad territorial. FLACSO Costa Rica.
- British Council. (2018). The future demand for English in Europe: 2025 and beyond. <https://www.britishcouncil.org>
- Caballero, G., López, M. J., & Lampón, J. F. (2024). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. Revista Española De Investigaciones Sociológicas, (146), 23–46. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.146.23>
- Carmona, N. (2023). La educación y la formación, claves para acceder a mejores oportunidades laborales. Educaweb. <https://www.educaweb.com/noticia/2023/09/13/educacion-formacion-claves-acceder-mejores-oportunidades-laborales-21329/>
- Castrillo, V. (2022). Habilidades para el trabajo: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas?. División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habilidades-para-el-trabajo-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] & Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). *Employment situation in Latin America and the Caribbean: Labour immigration in Latin America*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/41371>
- Cerquera, O., Clavijo, M. & Pérez, C. (2022). Capital humano y crecimiento economico: evidencia empírica para Sudamérica. Apuntes del Cenes, 41(73), 145-169. <https://www.redalyc.org/journal/4795/479575008007/html/>

- Chacón, L. (2019). *Educación bilingüe en Costa Rica: avances y desafíos*. Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Chevalier, A., Harmon, C., Walker, I., & Zhu, Y. (2004). Does education raise productivity, or just reflect it? *Economic Journal*, 114(499), F499–F517.
- Chinchilla, C. (2017). Mayores de 50 años enfrentan dura lucha por hallar empleo. *La nación*. <https://www.nacion.com/el-pais/trabajo/mayores-de-50-anos-enfrentan-dura-lucha-por-hallar-empleo/CNIN4IFQ5NCB5LKX7LAMVKRUIY/story/>
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (1995). The endogeneity between language and earnings: International analyses. *Journal of Labor Economics*, 13(2), 246–288. <https://doi.org/10.1086/298374>
- Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo [CINDE]. (2022). *Informe sobre empleabilidad y talento humano en Costa Rica*.
- Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo [CINDE]. (2023). Informe sobre el crecimiento del sector servicios en Costa Rica. <https://www.cinde.org>
- Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo [CINDE]. (s.f.). Costa Rica debe acelerar acciones para atender baja en generación de empleo. <https://www.cinde.org/es/noticias/costa-rica-debe-acelerar-acciones-para-atender-baja-en-generacion-de-empleo>
- Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo [CINDE] o. (2023, 13 de diciembre). *Costa Rica debe acelerar acciones para atender baja en generación de empleo*. CINDE. <https://www.cinde.org/es/noticias/costa-rica-debe-acelerar-acciones-para-atender-baja-en-generacion-de-empleo>
- Colombarí, S. (2025). Education: We have a problem. 7 días. https://www.teletica.com/reportajes/education-we-have-a-problem_376267
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/items/44d0f4cf-3478-47ec-b152-5cc79d7a1c24>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2022). Panorama del desarrollo territorial de América Latina y el Caribe 2022. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/48119>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). *El fomento de la inclusión laboral de las personas migrantes debe ser prioridad en el abordaje de la migración*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/noticias/el-fomento-la-inclusion-laboral-personas-migrantes-debe-ser-prioridad>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe 2023. Repositorio CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9a7cc765-ac4e-40dc-b69d-4ffe3cc4508e/content>
- Condega, X. (2025). Conozca las carreras que más requieren inglés en Costa Rica este 2025. El Mundo CR. <https://elmundo.cr/tendencias/conozca-las-carreras-que-mas-requieren-ingles-en-costarica-este-2025/>
- Consejo Nacional de Rectores [CONARE]. (2022). Más del 90% de las personas graduadas de las universidades estatales tienen empleo. CONARE. <https://www.conare.ac.cr/mas-del-90-de-las-personas-graduadas-de-las-universidades-estatales-tienen-empleo/>
- Cordero, C. (2021). Dime la edad y te diré tus probabilidades de empleo. El Financiero. <https://www.elfinancierocr.com/blogs/la-ley-de-murphy/dime-la-edad-y-te-dire-tus-probabilidades-de/PS3IN3YWYNDWHGGPWPMBE5RCNI/story/>
- Cruz, S. & Sandí, J. (2014). Importancia de la educación superior en el desarrollo profesional para y https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/46200/Documento_completo.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Delfino. (2025). País enfrenta retos en dominio y aprendizaje del inglés, según el Centro Cultural Costarricense Norteamericano. Delfino CR. <https://delfino.cr/2025/03/pais-enfrenta-retos-en-dominio-y-aprendizaje-del-ingles-segun-el-centro-cultural-costarricense-norteamericano>

- DiMaggio, P., & Bonikowski, B. (2008). Make money surfing the web? The impact of Internet use on the earnings of U.S. workers. *American Sociological Review*, 73(2), 227–250.
- Dustmann, C., & Fabbri, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. *The Economic Journal*, 113(489), 695–717.
- Echeverría, J. (2017). Oferta académica vs oportunidades laborales: ¿cómo reducir la brecha?. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/oferta-acad%C3%A9mica-vs-oportunidades-laborales-c%C3%B3mo-la-javier>
- Echeverria, M. & Vargas, C. (2019). El papel del dominio del inglés como segunda lengua en la competitividad de los países. (Tesis de bachillerato, Universidad EAFIT). Repositorio EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/8cf4e810-210f-4af9-9918-693778e33268/content>
- Empresas & Management. (2024). El 80% de los empleos en Costa Rica requieren de un manejo de un segundo idioma. Empresas & Management. <https://www.revistaeyn.com/empresasymanagement/el-80-de-empleos-en-costa-rica-requieren-el-manejo-de-un-segundo-idioma-IA23233847>
- Fernández, A. (2023). La dicotomía en el análisis de la inversión educativa. Academia de Centroamérica. <https://www.academiaca.or.cr/opinion/la-dicotomia-en-el-analisis-de-la-inversion-educativa/>
- Fernández, R. & Carbonell, J. (2017). La relación educación-economía. Una mirada desde las ciencias de la educación. VARONA, (64). <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360657467014.pdf>
- Fernández, R. (2023). Análisis de la inversión en educación en Costa Rica comparado con países de la OCDE.
- Fernández, R., & Carbonell, J. (2017). Eficiencia del sistema educativo costarricense: Un análisis desde la perspectiva económica. *Revista de Educación y Desarrollo*, 15(3), 45-58.
- Florida, R. (2019). The rise of the creative class. Basic Books.

- Frederick, D. (2024). Experiencia Laboral. Enciclopedia Iberoamericana.
<https://enciclopediaiberoamericana.com/experiencia-laboral/>
- Galindo, M. 2010. Fricciones en el mercado de trabajo: Aportaciones de Diamond, Mortensen y Pissarides. Boletín Económico del ICE.
<https://revistasice.com/index.php/BICE/article/view/5000/5000>
- Gamarra, G. (2025). Competencias laborales más demandadas en 2025. Factorial.
<https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/#:~:text=Destrezas%2C%20habilidades%2C%20actitudes%20y%20aptitudes,sig%20C3%BA%20las%20exigencias%20del%20contexto.>
- Gammarano, R. (2020). International Day of Families: how marital status shapes labour market outcomes. ILOSTAT – International Labour Organization.
<https://ilostat.ilo.org/blog/international-day-of-families-how-marital-status-shapes-labour-market-outcomes/>
- Garbanzo, G. (2020). Voz experta: Los aportes de la educación en la construcción del país. Universidad de Costa Rica.
<https://www.ucr.ac.cr/noticias/2020/10/27/voz-experta-los-aportes-de-la-educacion-en-la-construccion-del-pais.html#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20ha%20sido%20hist%C3%B3ricamente,su%20se%20prescinde%20de%20ella.>
- Garza, J. (2020). Competencias lingüísticas en el mercado laboral costarricense. Revista de Economía Laboral, 12(3), 45-58.
- Garza, J. 2020. Mayor dominio del inglés es un reto país en pulso por atracción de inversiones. La República.
<https://www.larepublica.net/noticia/mayor-dominio-del-ingles-es-un-reto-pais-en-pulso-por-atraccion-de-inversiones>
- Gestión UCR. (2022). Sin distinción de carrera, las personas graduadas de la UCR tienen altos niveles de empleo. Universidad de Costa Rica.
<https://www.ucr.ac.cr/noticias/2022/9/09/sin-distincion-de-carrera-las-personas-graduadas-de-la-ucr-tienen-altos-niveles-de->

empleo/pdf.html?empotrar=true&ruta=https%3A%2F%2Fwww.ucr.ac.cr%2Fnoticias%2F2022%2F9%2F09%2Fsin-distincion-de-carrera-las-personas-graduadas-de-la-ucr-tienen-altos-niveles-de-empleo

Gómez, I. (2024). Importancia de la experiencia laboral y consejos para describirla. U del Istmo. <https://www.udelistmo.edu/blogs/importancia-de-la-experiencia-laboral-y-consejos-para-describirla>

González, A. (2022). Más del 90% de las empresas considera indispensable experiencia laboral para contratar personal. La República. <https://www.larepublica.net/noticia/mas-del-90-de-las-empresas-considera-indispensable-experiencia-laboral-para-contratar-personal>

González, E., Lorenzo, E. & Lopez, V. (2022). Apuntes de Economía y Educación. Creative Common. <https://ansenuza.ffyh.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086.1/1498/Apuntes%20sobre%20Econom%C3%ADa%20y%20Educaci%C3%B3n%202022%20Gonzalez%20Olguin%20Lorenzo%20Lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gordon, J. (2016). The Rise and Fall of American Growth: The U.S Standard of Living since the Civil War. (1a ed.). Princeton University Press.

Graddol, D. (2006). *English Next: Why Global English May Mean the End of "English as a Foreign Language"*. British Council. <https://www.teachingenglish.org.uk/publications/english-next>

Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607–668.

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2022). Encuesta Nacional de Hogares 2022. <https://www.inec.cr>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2023). *Encuesta Nacional de Hogares: Acceso y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares*. INEC. <https://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/270/download/3248>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2024). *Costa Rica en cifras 2024*. INEC. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2024-12/recostaricaencifras2024_2.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2025). *70,5% de establecimientos del sector servicios reporta necesidad de capacitación para puestos de trabajo asalariados*. INEC. <https://admin.inec.cr/noticias/705-establecimientos-del-sector-servicios-reporta-necesidad-capacitacion-para-puestos>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (s.f.). *Cerca 3 de cada 4 establecimientos requieren experiencia previa para ocupar puestos de trabajo*. <https://inec.cr/noticias/cerca-3-cada-4-establecimientos-requieren-experiencia-previa-para-ocupar-puestos-trabajo>
- Instituto Tecnológico de Costa Rica. (s.f.). *Programa de Inglés*. <https://www.tec.ac.cr/programa-ingles>
- Intensa Language Institute. (s.f.). <https://www.intensa.com/>
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Global Employment Trends for Youth 2021: Technology and the future of jobs*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2021/lang--en/index.htm>
- Jaramillo, K., Campi, J. & Sánchez, T. (2019). Informática y ofimática una herramienta pedagógica. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 3 (3). pp. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/560>
- Keynes, J. (1936). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*.
- Krugman, P. (1991). *Geography and trade*. MIT Press. <https://mitpress.mit.edu/9780262610866/geography-and-trade/>
- Krugman, P. R., Obstfeld, M., & Melitz, M. J. (2009). *Economía internacional: Teoría y política* (8.^a ed.). Pearson Educación.
- La Real Academia Española [RAE]. (2024). *Empleabilidad*. Diccionario de la Real Academia Española. <https://dle.rae.es/empleabilidad>
- León, I. (2022). Importancia de estudiar un segundo idioma en el extranjero. *Revista DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 10 (Número especial), 27-28.

- López, R. (2014). Puntarenas hacia el camino del multilingüismo: Impacto del Proyecto de Idiomas de la Sede del Pacífico de la Universidad de Costa Rica. *InterSedes*, 15(30), 132-150.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24582014000100007
- Lucas, R (1988). On the Mechanism of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.
- ManpowerGroup. (2022). Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes 2022. ManpowerGroup. [Escasez de Oportunidades Laborales para los Jovenes](#)
- Mayorga, G. (2024). El 94,7 % de la población graduada de la Universidad de Costa Rica tiene empleo. Universidad de Costa Rica.
<https://www.ucr.ac.cr/noticias/2024/1/27/el-94-7-de-la-poblacion-graduada-de-la-universidad-de-costa-rica-tiene-empleo.html>
- McConnel, C., Brue, S. & Macpherson, D. (2007). *Economía laboral*. (7a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Mendoza, R. (2017). Educación y Oportunidades Laborales como mecanismo de Inclusión o Exclusión Social. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Sur).
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/5107/Tesis%20Mendoza%2C%20Roc%C3%ADo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meneses, D., González, A., & Ramírez, C. (2023). Informe del Estado de la Nación 2023. Programa Estado de la Nación. San José, Costa Rica: Programa Estado de la Nación.
- Mero, F. (2016). El idioma inglés y la Productividad Laboral de la secretaria en Autoridad Portuaria de Manta, 2016. (Tesis de Licenciatura, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Repositorio Uleam.
<https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/990>
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302. <https://doi.org/10.1086/258055>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.

- Ministerio de Educación Pública. (2021). *Nuevos programas de inglés se implementan en clases desde 2021*. <https://www.mep.go.cr/noticias/nuevos-programas-ingles-se-implementan-clases-este-2021>
- Ministerio de Educación Pública. (2024). Estudiantes de Educación Técnica Profesional contarán por primera vez con póliza durante su pasantía. <https://www.mep.go.cr/noticias/estudiantes-educacion-tecnica-profesional-contaran-primer-vez-poliza-durante-su-pasantia>
- Ministerio de Educación Pública. (s.f.). MEP aplica por primera vez prueba de ubicación en lenguas extranjeras. <https://www.mep.go.cr/noticias/mep-aplica-primer-vez-prueba-ubicacion-lenguas-extranjeras?page=168>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018, 13 de noviembre). *Personas con dominio del inglés tienen mejores condiciones laborales*. https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2018/noviembre/060_2018.html
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2023). *Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica (ENETH-CR)*. <https://mtss.hermes-soft.com/elministerio/biblioteca/documentos/ENETH-CR.pdf>
- Mora, E., & Vargas, D. (2020). *Transformaciones metodológicas en la enseñanza del inglés en Costa Rica*. *Revista Interamericana de Educación*, 36(2), 30–39.
- Morales, L. Alvarado, E. & Carretero, A. (2022). Andragogía y Educación Adaptativa como Recurso de Inclusión en Clases de Inglés como Lengua Extranjera. Biannual Publication, *Revista Lengua y Cultura*, 4(7), 1-14. <https://doi.org/10.29057/lc.v4i7.8629>
- Morales, N. (2024). ¿Por qué es importante generar más y mejores oportunidades de trabajo en Costa Rica?. Programa Estado de la Nación. <https://estadonacion.or.cr/dia-trabajo-en-costa-rica-2024/>
- Moreno-Fontes, G. (2016). La migración laboral en América Latina y el Caribe: diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región. Organización Internacional del Trabajo

- (OIT). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_502766.pdf
- Morris, K. (2024). 121.823 estudiantes de preescolar y de primaria no reciben inglés. Despertar.CR. <https://www.despertar.cr/articulo/nacionales/121823-escolares-reciben-ingles/20241128154510009407.html>
- Novella, R., & Rosas-Shady, D. (2023). *Skills mismatch in Latin America*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0005371>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2024). 17 objetivos para transformar nuestro mundo ¡Que nadie se quede atrás! Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://ods.cr/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2023). Education at a Glance: OECD Indicators. <https://www.oecd.org>
- Odriozola, S. 2018. Análisis crítico de la teoría del capital humano: apuntes para una concepción alternativa para la construcción del Socialismo. *Economía y Desarrollo*, 143 (1), 237-268. <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541312011.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2021). Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 crisis and recovery. OECD Publishing.
- Oneal, K. (2024). La transformación digital del trabajo exige desarrollar habilidades digitales y competencias cognitiva. Universidad de Costa Rica. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2024/9/26/la-transformacion-digital-del-trabajo-exige-desarrollar-habilidades-digitales-y-competencias-cognitivas.html>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Perspectivas Regionales. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. OIT. <https://www.cinterfor.org/node/7306>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. OIT.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). Empleabilidad. CINTEFOR.
<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406>
- Pacheco, F. (2023). Análisis de los Factores que inciden en la Empleabilidad de los egresados de licenciatura de la Universidad Veracruzana en los períodos 2015 al 2019. (Tesis de doctorado, Universidad Veracruzana).
<https://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/2024/01/Analisis-de-los-Factores-que-inciden-en-la-Empleabilidad-de-los-egresados-de-licenciatura-de-la-Universidad-Veracruzana-periodo-2015-al-2019.pdf>
- Palacios, D., Villamarín, W., Villafuerte, W. & Molina, A. (2019). Dominio del idioma inglés y su influencia en la competitividad de las empresas de la provincia Manabí-Ecuador. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/12/ingles-competitividad-empresas.html>
- Pérez, M. (2022). 35 años es la edad perfecta para encontrar trabajo, según una exreclutadora de Amazon. Business Insider.
<https://www.businessinsider.es/35-anos-edad-perfecta-encontrar-trabajo-1161713>
- Pierce, A. Ramírez, A. & Sandí, A. (2021). Costa Rica: exportaciones de servicios y sus principales mercados de destino. Banco Central de Costa Rica. Banco Central de Costa Rica.
<https://www.bccr.fi.cr/indicadores-economicos/DocCuentasNacionales2017/Exportaciones-de-servicios-por-pais-destino.pdf>
- Pineda, J. (2001). El sistema educativo y el mercado laboral en América Latina. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER). (s.f.). *Régimen de zona franca*.
<https://www.procomer.com/regimenes-especiales/regimen-de-zona-franca/Programa>
- Estado de la Nación. (2022). *Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2022*.
https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2022/11/PEN_informe_estado_nacion_completo_2022.pdf

- Programa Estado de la Nación. (2022). Informe sobre el desarrollo humano sostenible en Costa Rica. <https://www.estadonacion.or.cr>
- Programa Estado de la Nación. (2022). *Octavo informe del estado de la educación*.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445–458.
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Revista Análisis Económico*, 34(88), 239-265. <https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/>
- Revista Estrategia & Negocios. (2024). El 80% de los empleos en Costa Rica requieren el manejo de un segundo idioma. *Revista: Empresas & Management*. <https://www.revistaeyn.com/empresasymanagement/el-80-de-empleos-en-costa-rica-requieren-el-manejo-de-un-segundo-idioma-IA23233847>
- Revista Summa. (2023). Costa Rica enfrenta desafío de robustecer y aumentar el capital humano especializado. *Revista Summa*. <https://revistasumma.com/costa-rica-enfrenta-desafio-de-robustecer-y-aumentar-el-capital-humano-especializado/>
- Revista Summa. (2023). Costa Rica: Bilingüismo inserta profesionales en mercados globales. *Revista Summa*. <https://revistasumma.com/costa-rica-bilinguismo-inserta-profesionales-en-mercados-globales/>
- Revista Summa. (2024). Costa Rica: Población de más de 45 años enfrenta retos y oportunidades para insertarse en el mercado laboral. *Revista Summa*. <https://revistasumma.com/costa-rica-poblacion-de-mas-de-45-anos-enfrenta-retos-y-oportunidades-para-insertarse-en-el-mercado-laboral/>
- Richard, F. (s.f.). Modelo DMP o Teoría de Búsqueda de Empleo. *Scrib*. <https://es.scribd.com/document/143141851/MODELO-DMP-O-TEORIA-DE-BUSQUEDA-DE-EMPLEO-2>
- Rivero, Z. (2022). Empleabilidad en graduados de las universidades públicas es del 94,6%, según Observatorio laboral de profesionales. *Seminario Universidad*.

<https://semanariouniversidad.com/universitarias/empleabilidad-en-graduados-de-las-universidades-publicas-es-del-946-segun-observatorio-laboral-de-profesiones/>

Rodríguez, A. (2017) Crecimiento económico y capital humano: metodología para la simulación de una variante del Modelo de Lucas con aplicación a México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 12(2), 23-47.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/rmef/v12n2/2448-6795-rmef-12-02-00023.pdf>

Rodríguez, L. (2021). Consejo Superior de Educación consolidó Secciones Bilingües de Español - Inglés en el sistema educativo público costarricense. Ministerio de Educación Pública.
<https://mep.go.cr/noticias/consejo-superior-educacion-consolido-secciones-bilinguees-espanol-ingles-sistema-educativo-#:~:text=El%20Consejo%20Superior%20de%20Educaci%C3%B3n,del%20sistema%20educativo%20p%C3%BAblico%20costarricense.>)

Rodríguez, M. (2014). De la Educación a la teoría del capital humano: insuficiencias y críticas. Universidad de Oriente, Departamento de Matemáticas de la República Bolivariana de Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6553280.pdf>

Rodríguez, M., & Morales, J. (2021). *Diversificación lingüística y empleabilidad en América Latina*. Editorial Académica Española

Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). *Empleabilidad percibida y modalidad de estudios en educación superior*. *Revista de Educación*, 393, 119–146.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958380>

Rojas, V. (2020). *El francés en la educación costarricense: retos y oportunidades*. *Revista Educación y Sociedad*, 35(2), 40–50.

Román, I., Murillo, D. & León, J. (2013). Educación y mercado laboral en Costa Rica: tendencias, cambios y prospectiva desde una perspectiva comparada. Programa Estado de la Nación.
<https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/582/603.%20Educaci%C3%B3n%20y%20mercado%20laboral%20en%20CR%20tendencias%2c%20cambios%20y%20prospectiva%20desde%20una%20perspectiva%20comparada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Salas, M. (2008). Economía de la educación. Pearson Education, S.A.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25314w/Economia_para_laEducacion.pdf
- Salas, R. (2008). La educación como herramienta de movilidad social en Costa Rica. *Revista de Desarrollo Social*, 5(1), 20-30.
- Sánchez, A. (2021). Las empresas transnacionales y la inversión extranjera directa. Grupo de Transformaciones de la Economía Mundial. Universidad Autónoma de Madrid.
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/693987/empresas_sanchez_2021.pdf?sequence=1
- Sánchez, L. (2021). Efectos de la inversión extranjera directa en economías emergentes: el caso de Costa Rica. *Revista de Desarrollo Económico*, 15(2), 78-94.
- Sandoval, J. & Hernández, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. *Revista Ensayos Pedagógicos de la Universidad Nacional*, 13(2), 137-160.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/11329/14494>
- Segura, X., Montalvo, J. A., García, L., & Siller, M. (2025). Análisis de la Discriminación por Edad en el Proceso de Reclutamiento de Personal en Empresas. *Ibero Ciencias - Revista Científica Y Académica* - ISSN 3072-7197, 4(2), 330-342.
<https://doi.org/10.63371/ic.v4.n2.a70>
- Sibaja, D. (2023). Crean plataforma para que mayores de 45 años consigan empleo. *Teletica*.
https://www.teletica.com/calle-7/madres-catolicas-hijos-evangelicos-el-dilema-de-la-religion-en-las-familias-ticas_379131
- Silva, P., García, V., & Ramon, P. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 214-225.
- Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina [SITEAL]. (2019). *Costa Rica*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (IIEP-UNESCO).

https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/costa_rica_dpe_-_8_11_19_0.pdf

Solano, L. (2009). La educación como inversión económica en Costa Rica. San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

Solow, R. (2000). Growth Theory: An Exposition. (2a ed.). Oxford University Press.

Somosierra, C. (2023). La importancia de la educación universitaria en la vida de las personas. Colegio Mayor Somosierra. <https://cmsomosierra.com/la-importancia-de-la-educacion-universitaria/>

Stanton, S. (2021). Inglés para el empleo: El aprendizaje del inglés en la educación técnica y la formación profesional. The dialogue. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2021/08/informe-ingles-ESPANOL-1.pdf>

Tecnológico de Costa Rica [TEC]. (2019). *Debe Costa Rica repensar capacidades su recurso humano*. <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2019/06/26/debe-costa-rica-repensar-capacidades-su-recurso-humano>

Telediario. (2022). Fomentar el aprendizaje de idiomas: la gran oportunidad para el nuevo gobierno de impactar en la empleabilidad del país. Telediario. <https://www.telediario.cr/nacional/aprendizaje-de-idomas-gran-oportunidad-para-empleo-en-el-pais>

The University of Science & Technology. (2024). ¿Qué es la empleabilidad?. The University of Science & Technology. <https://msmk.university/que-es-la-empleabilidad/>

Toledo, D., Montaña, S., Samperio, N. & López, I. (2022). El inglés como lengua extranjera y la empleabilidad en la frontera de México-Estados Unidos. Universidad Autónoma de Baja California. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/issue/archive>.

Torres, A., Brito, T. & Villanueva, J. (2021). Dominio del idioma inglés en estudiantes de nuevo ingreso universitario: información para la toma de decisiones. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 11(22), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.949>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2020). *Educación multilingüe para la inclusión y la sostenibilidad*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2023). Global Education Monitoring Report. <https://www.unesco.org>
- Universidad Americana. (2021). ¿Por qué es importante ser un profesional?. Universidad Americana. <https://www.uam.ac.cr/articulos/por-que-es-importante-ser-un-profesional>
- Universidad de Costa Rica. (2024, 5 de septiembre). *Voz experta: Hacia una Costa Rica bilingüe, desafíos y oportunidades para el futuro*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2024/9/05/voz-experta-hacia-una-costa-rica-bilingue-desafios-y-oportunidades-para-el-futuro.html>
- Universidad de Costa Rica. (s.f.). *Escuela de Lenguas Modernas*. <https://lenguasmodernas.ucr.ac.cr/>
- Universidad Estatal a Distancia. (s.f.). *Centro de Idiomas*. <https://www.uned.ac.cr/direccion-de-extension/centro-de-idiomias>
- Universidad Fidélitas. (s.f.). *Bachillerato en Enseñanza del Inglés*. <https://ufidelitas.ac.cr/carrera/ensenanza-del-ingles/>
- Universidad Internacional de las Américas. (s.f.). *Bachillerato en Enseñanza del Inglés*. <https://uia.ac.cr/oferta-academica/grados/bachillerato/bachillerato-ensenanza-ingles>
- Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. (s.f.). *Bachillerato en Enseñanza del Inglés*. <https://www.ulacit.ac.cr/grado/bachillerato-en-ensenanza-del-ingles/>
- Universidad Nacional. (s.f.). *Carrera de Enseñanza del Inglés*. <https://www.carreras.una.ac.cr/ensenanza-del-ingles/>
- Universidad Técnica Nacional. (s.f.). *Programa de Inglés*. <https://www.utn.ac.cr/content/ingles-lengua-extranjera>
- Universidades CR. (2022). 9 de cada 10 egresados logran posicionarse dentro de una empresa con empleo fijo. Universidades CR. <https://blog.universidades.cr/estudia-en-la-universidad-donde-9-de-cada-10-egresados-encuentran-empleo>

- Valdez, F., & Tapia, N. (2020). La edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial. 593 Digital Publisher CEIT, 5(2), 164-179.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.215>
- Van Deursen, A. J., & Helsper, E. J. (2015). The third-level digital divide: Who benefits most from being online? *Communication and Information Technologies Annual*, 10, 29–52.
- Vargas, M. (2022). Desafíos de la educación costarricense en el siglo sexi. reflexiones desde experiencias en espacios rurales. *Revista ABRA*, 42(64), 36-53.
<https://dx.doi.org/10.15359/abra.42-64.3>
- World Bank. (2022). Global Economic Prospects. The World Bank Group.
- World Economic Forum. (2023). *Annual report 2022-2023*.
<https://es.weforum.org/publications/annual-report-2022-2023/>
- Zainuddin, S. Z. B., Pillai, S., Dumanig, F. P., & Phillip, A. (2019). English language and graduate employability. *Education + Training*. 61(1), 79-93.
<https://doi.org/10.1108/ET-06-2017-0089>

Anexos

Anexo 1. Modelo Multinomial de la empleabilidad de las personas profesionales en Costa Rica para el año 2012

```
. svy: mlogit empleabilidad1 i.ZONA i.REGION i.A25 i.A4 i.dominio experiencia i.migrante, baseoutcome(2)
(running mlogit on estimation sample)
```

Survey: Multinomial logistic regression

Number of strata	=	12	Number of obs	=	3068
Number of PSUs	=	843	Population size	=	470720
			Design df	=	831
			F(30, 802)	=	244.89
			Prob > F	=	0.0000

empleabili~1	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
0						
2.ZONA	-.2319916	.2039189	-1.14	0.256	-.6322483	.1682651
REGION						
2	.1332571	.3109021	0.43	0.668	-.4769886	.7435027
3	.7733434	.463673	1.67	0.096	-.1367645	1.683451
4	.1010635	.3237989	0.31	0.755	-.5344965	.7366234
5	.1070657	.6653314	0.16	0.872	-1.198862	1.412993
6	-.562011	.3596943	-1.56	0.119	-1.268027	.1440052
A25						
2	1.044217	.7332536	1.42	0.155	-.3950295	2.483464
3	1.784907	.8891871	2.01	0.045	.0395899	3.530223
4	1.287395	.8844897	1.46	0.146	-.4487011	3.023492
5	-17.78785	.7437426	-23.92	0.000	-19.24769	-16.32802
6	.7027987	.7155215	0.98	0.326	-.7016431	2.107241
2.A4	-.0899392	.253837	-0.35	0.723	-.5881763	.4082979
1.dominio	-.1800409	.3021584	-0.60	0.551	-.7731243	.4130425
experiencia	-.0574468	.0154399	-3.72	0.000	-.0877525	-.027141
1.migrante	.2962184	.4076642	0.73	0.468	-.5039542	1.096391
_cons	-1.74559	.7790453	-2.24	0.025	-3.274718	-.2164626
1						
2.ZONA	-.1929184	.1028806	-1.88	0.061	-.3948548	.0090181
REGION						
2	-.3298156	.1566372	-2.11	0.036	-.6372666	-.0223646
3	-.2264779	.2160348	-1.05	0.295	-.650516	.1975602
4	-.3017063	.1743796	-1.73	0.084	-.6439825	.04057
5	.2470299	.2869865	0.86	0.390	-.3162736	.8103335
6	-.0701446	.1621501	-0.43	0.665	-.3884165	.2481273
A25						
2	-.6377833	.2729184	-2.34	0.020	-1.173474	-.1020929
3	-.3480601	.3348703	-1.04	0.299	-1.005351	.309231
4	-.2779476	.4257622	-0.65	0.514	-1.113643	.5577482
5	-2.294179	.4421079	-5.19	0.000	-3.161958	-1.426399
6	-1.769897	.2774553	-6.38	0.000	-2.314492	-1.225301
2.A4	-.5962397	.1080996	-5.52	0.000	-.8084202	-.3840593
1.dominio	.2474606	.1313812	1.88	0.060	-.0104174	.5053386
experiencia	-.0262285	.0055679	-4.71	0.000	-.0371573	-.0152997
1.migrante	-.7489653	.2141274	-3.50	0.000	-1.169259	-.3286712
_cons	3.166007	.2972098	10.65	0.000	2.582637	3.749377
2						
	(base outcome)					

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 2. Resultados de los RRR, 2012

. mlogit, rrr

Survey: Multinomial logistic regression

Number of strata	=	12	Number of obs	=	3068
Number of PSUs	=	843	Population size	=	470720
			Design df	=	831
			F(30, 802)	=	244.89
			Prob > F	=	0.0000

empleabili~1	RRR	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
0						
2.ZONA	.7929528	.1616981	-1.14	0.256	.5313957	1.18325
REGION						
2	1.142544	.3552192	0.43	0.668	.6206496	2.10329
3	2.166999	1.004779	1.67	0.096	.8721756	5.384106
4	1.106347	.3582339	0.31	0.755	.5859643	2.08887
5	1.113007	.7405188	0.16	0.872	.3015372	4.108235
6	.5700615	.2050479	-1.56	0.119	.2813862	1.15489
A25						
2	2.841174	2.083301	1.42	0.155	.6736601	11.9827
3	5.959024	5.298687	2.01	0.045	1.040384	34.13159
4	3.623337	3.204805	1.46	0.146	.6384569	20.56297
5	1.88e-08	1.40e-08	-23.92	0.000	4.37e-09	8.11e-08
6	2.019397	1.444922	0.98	0.326	.49577	8.225512
2.A4	.9139867	.2320037	-0.35	0.723	.5553391	1.504255
1.dominio	.835236	.2523736	-0.60	0.551	.4615687	1.511409
experiencia	.9441722	.0145779	-3.72	0.000	.9159875	.973224
1.migrante	1.344764	.5482121	0.73	0.468	.6041371	2.993344
1						
2.ZONA	.8245493	.0848301	-1.88	0.061	.6737779	1.009059
REGION						
2	.7190563	.1126309	-2.11	0.036	.5287357	.9778836
3	.797337	.1722525	-1.05	0.295	.5217765	1.218426
4	.7395553	.1289634	-1.73	0.084	.5251966	1.041404
5	1.280217	.3674051	0.86	0.390	.72886	2.248658
6	.932259	.1511659	-0.43	0.665	.6781299	1.281623
A25						
2	.5284626	.1442271	-2.34	0.020	.3092907	.9029457
3	.7060564	.2364373	-1.04	0.299	.3659161	1.362377
4	.7573365	.3224453	-0.65	0.514	.3283605	1.746735
5	.1008442	.044584	-5.19	0.000	.0423427	.2401722
6	.1703506	.0472647	-6.38	0.000	.0988163	.2936693
2.A4	.5508792	.0595498	-5.52	0.000	.4455614	.6810911
1.dominio	1.280769	.168269	1.88	0.060	.9896367	1.657547
experiencia	.9741125	.0054238	-4.71	0.000	.9635246	.9848167
1.migrante	.4728556	.1012513	-3.50	0.000	.3105969	.7198797
2	(base outcome)					

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 3. Pruebas de significancia conjunta (Wald) del modelo logit multinomial, 2012

```
. testparm i.ZONA
Adjusted Wald test
( 1) [0]2.ZONA = 0
( 2) [1]2.ZONA = 0
( 3) [2]2.ZONA = 0
    Constraint 3 dropped
      F( 2, 830) = 1.98
      Prob > F = 0.1386

. testparm i.REGION
Adjusted Wald test
( 1) [0]2.REGION = 0
( 2) [1]2.REGION = 0
( 3) [2]2.REGION = 0
( 4) [0]3.REGION = 0
( 5) [1]3.REGION = 0
( 6) [2]3.REGION = 0
( 7) [0]4.REGION = 0
( 8) [1]4.REGION = 0
( 9) [2]4.REGION = 0
(10) [0]5.REGION = 0
(11) [1]5.REGION = 0
(12) [2]5.REGION = 0
(13) [0]6.REGION = 0
(14) [1]6.REGION = 0
(15) [2]6.REGION = 0
    Constraint 3 dropped
    Constraint 6 dropped
    Constraint 9 dropped
    Constraint 12 dropped
    Constraint 15 dropped
      F( 10, 822) = 1.67
      Prob > F = 0.0828

. testparm i.A25
Adjusted Wald test
( 1) [0]2.A25 = 0
( 2) [1]2.A25 = 0
( 3) [2]2.A25 = 0
( 4) [0]3.A25 = 0
( 5) [1]3.A25 = 0
( 6) [2]3.A25 = 0
( 7) [0]4.A25 = 0
( 8) [1]4.A25 = 0
( 9) [2]4.A25 = 0
(10) [0]5.A25 = 0
(11) [1]5.A25 = 0
(12) [2]5.A25 = 0
(13) [0]6.A25 = 0
(14) [1]6.A25 = 0
(15) [2]6.A25 = 0
    Constraint 3 dropped
    Constraint 6 dropped
    Constraint 9 dropped
    Constraint 12 dropped
    Constraint 15 dropped
      F( 10, 822) = 284.81
      Prob > F = 0.0000

. testparm i.A4
Adjusted Wald test
( 1) [0]2.A4 = 0
( 2) [1]2.A4 = 0
( 3) [2]2.A4 = 0
    Constraint 3 dropped
      F( 2, 830) = 16.66
      Prob > F = 0.0000

. testparm i.dominio
Adjusted Wald test
( 1) [0]1.dominio = 0
( 2) [1]1.dominio = 0
( 3) [2]1.dominio = 0
    Constraint 3 dropped
      F( 2, 830) = 2.73
      Prob > F = 0.0656

. testparm i.migrante
Adjusted Wald test
( 1) [0]1.migrante = 0
( 2) [1]1.migrante = 0
( 3) [2]1.migrante = 0
    Constraint 3 dropped
      F( 2, 830) = 9.90
      Prob > F = 0.0001
```

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 4. Efectos marginales promedio del dominio de una segunda lengua, 2012

```
. margins, dydx (dominio) predict(outcome(0))
```

```
Average marginal effects      Number of obs   =      3068
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression      : Pr(empleabilidad1==0), predict(outcome(0))
dy/dx w.r.t.    : 1.dominio
```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
1.dominio	-.0136444	.0099906	-1.37	0.172	-.0332257	.0059369

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

```
. margins, dydx (dominio), predict(outcome(1))
invalid 'predict'
r(198);
```

```
. margins, dydx (dominio) predict(outcome(0))
```

```
Average marginal effects      Number of obs   =      3068
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression      : Pr(empleabilidad1==0), predict(outcome(0))
dy/dx w.r.t.    : 1.dominio
```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
1.dominio	-.0136444	.0099906	-1.37	0.172	-.0332257	.0059369

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

```
. margins, dydx (dominio) predict(outcome(1))
```

```
Average marginal effects      Number of obs   =      3068
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression      : Pr(empleabilidad1==1), predict(outcome(1))
dy/dx w.r.t.    : 1.dominio
```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
1.dominio	.050368	.0222008	2.27	0.023	.0068552	.0938808

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

```
. margins, dydx (dominio) predict(outcome(2))
```

```
Average marginal effects      Number of obs   =      3068
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression      : Pr(empleabilidad1==2), predict(outcome(2))
dy/dx w.r.t.    : 1.dominio
```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
1.dominio	-.0367236	.0213179	-1.72	0.085	-.0785059	.0050587

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

.

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 5. Probabilidades predichas del modelo multinomial, 2012

```
. margins, predict (outcome(0))
```

```
Predictive margins                                Number of obs   =       3068
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression    : Pr(empleabilidad1==0), predict(outcome(0))
```

	Margin	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.0426941	.0047858	8.92	0.000	.0333141	.0520741

```
. margins, predict (outcome(1))
```

```
Predictive margins                                Number of obs   =       3068
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression    : Pr(empleabilidad1==1), predict(outcome(1))
```

	Margin	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.7122159	.0100269	71.03	0.000	.6925636	.7318682

```
. margins, predict (outcome(2))
```

```
Predictive margins                                Number of obs   =       3068
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression    : Pr(empleabilidad1==2), predict(outcome(2))
```

	Margin	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.24509	.0088475	27.70	0.000	.2277492	.2624307

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 6. Modelo Multinomial de la empleabilidad de las personas profesionales en Costa Rica para el año 2023

```
. svy: mlogit empleabilidad i.ZONA i.REGION i.A6 i.A4 i.A22A experiencia i.migrante, baseoutcome(2)
(running mlogit on estimation sample)
```

Survey: Multinomial logistic regression

Number of strata	=	12	Number of obs	=	3566
Number of PSUs	=	2637	Population size	=	636855
			Design df	=	2625
			F(30, 2596)	=	12.52
			Prob > F	=	0.0000

empleabili~d	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
0						
2.ZONA	-.250899	.2633964	-0.95	0.341	-.7673846	.2655866
REGION						
2	-.0445478	.4118423	-0.11	0.914	-.8521163	.7630207
3	-.2770445	.5660881	-0.49	0.625	-1.387069	.8329795
4	.5052295	.3569734	1.42	0.157	-.1947482	1.205207
5	1.073005	.3559299	3.01	0.003	.3750738	1.770937
6	.5256388	.3954348	1.33	0.184	-.2497567	1.301034
A6						
2	-.7532701	.4782258	-1.58	0.115	-1.691008	.1844677
3	.2518268	.5655942	0.45	0.656	-.8572288	1.360883
4	.5731256	.5304882	1.08	0.280	-.4670917	1.613343
5	-.9506233	1.112755	-0.85	0.393	-3.132588	1.231342
6	-.5322457	.4018406	-1.32	0.185	-1.320202	.2557108
2.A4	.3617667	.2456265	1.47	0.141	-.1198745	.8434079
1.A22A	.1134516	.2610329	0.43	0.664	-.3983994	.6253026
experiencia	-.0450917	.0095947	-4.70	0.000	-.0639056	-.0262778
1.migrante	-.4815887	.4625442	-1.04	0.298	-1.388577	.4253994
_cons	-1.510247	.4945389	-3.05	0.002	-2.479973	-.5405217
1						
2.ZONA	-.2655391	.1071214	-2.48	0.013	-.4755899	-.0554882
REGION						
2	-.1749555	.138696	-1.26	0.207	-.44692	.097009
3	-.4823612	.1895554	-2.54	0.011	-.8540544	-.110668
4	-.54591	.1438876	-3.79	0.000	-.8280547	-.2637654
5	-.2240212	.180419	-1.24	0.214	-.577799	.1297567
6	-.4523932	.1926714	-2.35	0.019	-.8301964	-.0745901
A6						
2	-.5422289	.1750859	-3.10	0.002	-.8855492	-.1989085
3	-.5125294	.2252544	-2.28	0.023	-.9542235	-.0708353
4	-.5906912	.2448783	-2.41	0.016	-1.070865	-.1105172
5	-1.880817	.329686	-5.70	0.000	-2.527288	-1.234346
6	-1.534945	.1715364	-8.95	0.000	-1.871306	-1.198585
2.A4	-.3909795	.0831874	-4.70	0.000	-.554099	-.2278601
1.A22A	.3640326	.0938857	3.88	0.000	.1799351	.5481302
experiencia	-.0407287	.0036773	-11.08	0.000	-.0479393	-.033518
1.migrante	-.3991768	.1423995	-2.80	0.005	-.6784035	-.1199501
_cons	2.88269	.1913317	15.07	0.000	2.507514	3.257866
2	(base outcome)					

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 7. Resultados de los RRR, 2023

. svy: mlogit empleabilidad i.ZONA i.REGION i.A6 i.A4 i.A22A experiencia i.migrante, baseoutcome(2) rrr
(running mlogit on estimation sample)

Survey: Multinomial logistic regression

Number of strata	=	12	Number of obs	=	3566
Number of PSUs	=	2637	Population size	=	636855
			Design df	=	2625
			F(30, 2596)	=	12.52
			Prob > F	=	0.0000

empleabili~d	RRR	Linearized Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
0						
2.ZONA	.778101	.204949	-0.95	0.341	.4642256	1.304196
REGION						
2	.9564299	.3938983	-0.11	0.914	.4265113	2.144745
3	.7580207	.4291065	-0.49	0.625	.2498065	2.300162
4	1.657366	.5916355	1.42	0.157	.8230419	3.337451
5	2.924154	1.040794	3.01	0.003	1.455099	5.876356
6	1.691539	.6688935	1.33	0.184	.7789903	3.673094
A6						
2	.4708244	.2251604	-1.58	0.115	.1843336	1.202578
3	1.286373	.7275653	0.45	0.656	.4243364	3.899633
4	1.773803	.9409812	1.08	0.280	.6268226	5.019563
5	.3865	.4300797	-0.85	0.393	.0436048	3.425823
6	.5872846	.2359948	-1.32	0.185	.2670813	1.291379
2.A4	1.435864	.3526863	1.47	0.141	.8870318	2.324274
1.A22A	1.120138	.2923927	0.43	0.664	.6713938	1.868811
experiencia	.9559098	.0091716	-4.70	0.000	.9380935	.9740645
1.migrante	.6178011	.2857603	-1.04	0.298	.24943	1.530201
1						
2.ZONA	.7667925	.0821399	-2.48	0.013	.6215183	.9460232
REGION						
2	.8394944	.1164345	-1.26	0.207	.6395951	1.10187
3	.6173241	.1170171	-2.54	0.011	.4256855	.895236
4	.5793144	.0833562	-3.79	0.000	.4368984	.7681537
5	.7992982	.1442086	-1.24	0.214	.561132	1.138551
6	.636104	.122559	-2.35	0.019	.4359637	.9281239
A6						
2	.5814508	.1018038	-3.10	0.002	.4124876	.8196249
3	.5989786	.1349226	-2.28	0.023	.3851111	.9316153
4	.5539443	.1356489	-2.41	0.016	.3427119	.8953709
5	.1524655	.0502657	-5.70	0.000	.0798754	.291025
6	.2154675	.0369605	-8.95	0.000	.1539226	.3016206
2.A4	.676394	.0562674	-4.70	0.000	.5745897	.7962357
1.A22A	1.439121	.1351129	3.88	0.000	1.19714	1.730015
experiencia	.9600896	.0035305	-11.08	0.000	.9531917	.9670375
1.migrante	.6708721	.0955319	-2.80	0.005	.5074265	.8869647
2	(base outcome)					

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 8. Pruebas de significancia conjunta (Wald) del modelo logit multinomial, 2023

```
. testparm i.ZONA
Adjusted Wald test
( 1)  [0]2.ZONA = 0
( 2)  [1]2.ZONA = 0
( 3)  [2]2.ZONA = 0
      Constraint 3 dropped
      F( 2, 2624) =    3.11
      Prob > F =    0.0448

.
. testparm i.REGION
Adjusted Wald test
( 1)  [0]2.REGION = 0
( 2)  [1]2.REGION = 0
( 3)  [2]2.REGION = 0
( 4)  [0]3.REGION = 0
( 5)  [1]3.REGION = 0
( 6)  [2]3.REGION = 0
( 7)  [0]4.REGION = 0
( 8)  [1]4.REGION = 0
( 9)  [2]4.REGION = 0
(10)  [0]5.REGION = 0
(11)  [1]5.REGION = 0
(12)  [2]5.REGION = 0
(13)  [0]6.REGION = 0
(14)  [1]6.REGION = 0
(15)  [2]6.REGION = 0
      Constraint 3 dropped
      Constraint 6 dropped
      Constraint 9 dropped
      Constraint 12 dropped
      Constraint 15 dropped
      F( 10, 2616) =    4.41
      Prob > F =    0.0000

.
. testparm i.A6
Adjusted Wald test
( 1)  [0]2.A6 = 0
( 2)  [1]2.A6 = 0
( 3)  [2]2.A6 = 0
( 4)  [0]3.A6 = 0
( 5)  [1]3.A6 = 0
( 6)  [2]3.A6 = 0
( 7)  [0]4.A6 = 0
( 8)  [1]4.A6 = 0
( 9)  [2]4.A6 = 0
(10)  [0]5.A6 = 0
(11)  [1]5.A6 = 0
(12)  [2]5.A6 = 0
(13)  [0]6.A6 = 0
(14)  [1]6.A6 = 0
(15)  [2]6.A6 = 0
      Constraint 3 dropped
      Constraint 6 dropped
      Constraint 9 dropped
      Constraint 12 dropped
      Constraint 15 dropped
      F( 10, 2616) =   17.80
      Prob > F =    0.0000

.
. testparm i.A4
Adjusted Wald test
( 1)  [0]2.A4 = 0
( 2)  [1]2.A4 = 0
( 3)  [2]2.A4 = 0
      Constraint 3 dropped
      F( 2, 2624) =   14.33
      Prob > F =    0.0000

.
. testparm i.A22A
Adjusted Wald test
( 1)  [0]1.A22A = 0
( 2)  [1]1.A22A = 0
( 3)  [2]1.A22A = 0
      Constraint 3 dropped
      F( 2, 2624) =    7.78
      Prob > F =    0.0004

.
. testparm i.migrante
Adjusted Wald test
( 1)  [0]1.migrante = 0
( 2)  [1]1.migrante = 0
( 3)  [2]1.migrante = 0
      Constraint 3 dropped
      F( 2, 2624) =    4.04
      Prob > F =    0.0178
```

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 9. Efectos marginales promedio del dominio de una segunda lengua, 2023

```
. margins, dydx(A22A) predict(outcome(0))
```

```
Average marginal effects      Number of obs   =      3566
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression   : Pr(empleabilidad==0), predict(outcome(0))
dy/dx w.r.t. : 1.A22A
```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
1.A22A	-.003568	.0064199	-0.56	0.578	-.0161508	.0090148

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

```
. margins, dydx(A22A) predict(outcome(1))
```

```
Average marginal effects      Number of obs   =      3566
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression   : Pr(empleabilidad==1), predict(outcome(1))
dy/dx w.r.t. : 1.A22A
```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
1.A22A	.0710607	.0177752	4.00	0.000	.036222	.1058995

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

```
. margins, dydx(A22A) predict(outcome(2))
```

```
Average marginal effects      Number of obs   =      3566
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression   : Pr(empleabilidad==2), predict(outcome(2))
dy/dx w.r.t. : 1.A22A
```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
1.A22A	-.0674927	.0175659	-3.84	0.000	-.1019212	-.0330642

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 10. Probabilidades predichas del modelo multinomial, 2023

```
. margins, predict(outcome(0))
```

```
Predictive margins                                Number of obs   =       3566
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression    : Pr(empleabilidad==0), predict(outcome(0))
```

	Margin	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.0281571	.0028133	10.01	0.000	.0226431	.0336711

```
. margins, predict(outcome(1))
```

```
Predictive margins                                Number of obs   =       3566
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression    : Pr(empleabilidad==1), predict(outcome(1))
```

	Margin	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.6575217	.0077695	84.63	0.000	.6422937	.6727497

```
. margins, predict(outcome(2))
```

```
Predictive margins                                Number of obs   =       3566
Model VCE      : Linearized
```

```
Expression    : Pr(empleabilidad==2), predict(outcome(2))
```

	Margin	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_cons	.3143212	.0077447	40.59	0.000	.2991418	.3295005

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 11. Criterios de información (AIC y BIC) para la comparación de especificaciones, 2012 y 2023

Modelo con dominio (2012)

. estat ic

Model	Obs	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	3068	-2294.085	-2141.35	32	4346.699	4539.62

Note: N=Obs used in calculating BIC; see [\[R\] BIC note](#)

Modelo con dominio (2023)

. estat ic

Model	Obs	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	3566	-2662.68	-2446.273	32	4956.547	5154.281

Note: N=Obs used in calculating BIC; see [\[R\] BIC note](#)

Modelo sin dominio (2012)

. estat ic

Model	Obs	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	3068	-2294.085	-2146.487	30	4352.973	4533.837

Note: N=Obs used in calculating BIC; see [\[R\] BIC note](#)

Modelo sin dominio (2023)

. estat ic

Model	Obs	ll(null)	ll(model)	df	AIC	BIC
.	3566	-2662.68	-2455.837	30	4971.674	5157.05

Note: N=Obs used in calculating BIC; see [\[R\] BIC note](#)

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones realizadas en Stata.

Anexo 12. Reporte de uso de IA para el Capítulo 1

Fecha de uso	Mayo del 2026
Herramienta de IA usada	ChatGPT
Prompt inicial brindado	Revisa la redacción de los antecedentes, relevancia, pertinencia y justificación de mi tesis
Prompts secundarios	Identifica repeticiones de ideas y señala posibles mejoras en la redacción académica.
Prompts complementarios	Verifica la coherencia entre los párrafos
Resultado	El resultado fue la corrección de algunos párrafos donde brindó oportunidades de mejora como el cambio de verbos o conectores entre algunos verbos.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Anexo 13. Reporte de uso de IA para el Capítulo 2

Fecha de uso	Mayo del 2026
Herramienta de IA usada	ChatGPT
Prompt inicial brindado	Revisa la redacción del II capítulo de mi tesis
Prompts secundarios	Verifica que las teorías y antecedentes se relacionen con el tema y los objetivos de investigación.
Prompts complementarios	Indícame si debo realizar cambios en el orden, estructura o redacción de los apartados.
Resultado	El resultado obtenido de la herramienta fue que indicó algunas mejoras en la redacción. Además, señalo que las teorías se encontraban acordes al objetivo de estudio y los objetivos planteados.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Anexo 14. Reporte de uso de IA para el Capítulo 3

Fecha de uso	Mayo del 2026
Herramienta de IA usada	ChatGPT
Prompt inicial brindado	Revisa la redacción del marco metodológico de mi tesis.
Prompts secundarios	Verifica la congruencia entre objetivos, variables, indicadores y metodología.
Prompts complementarios	Indica posibles ajustes para mejorar la organización y claridad de los apartados metodológicos.
Resultado	El resultado a grandes rasgos fueron observaciones relacionadas con la coherencia metodológica, la organización de contenidos y la redacción de algunos apartados.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Anexo 15. Reporte de uso de IA para el Capítulo 4

Fecha de uso	Mayo del 2026
Herramienta de IA usada	ChatGPT
Prompt inicial brindado	Revisa la redacción del capítulo IV de mi tesis
Prompts secundarios	Menciona si se encuentra de acuerdo con la redacción de este capítulo por favor
Prompts complementarios	Revisa que las citas que se encuentren del apartado se encuentren correctamente según la última norma de APA
Resultado	El resultado fue la revisión de redacción del IV capítulo, así como la asegurar que las citas estaban correctamente en especial cuando se citaba un autor dentro de otro.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Anexo 16. Reporte de uso de IA para el Capítulo 5

Fecha de uso	Mayo del 2026
Herramienta de IA usada	ChatGPT
Prompt inicial brindado	Revisa la conclusiones y recomendaciones de mi tesis
Prompts secundarios	Verifica que las conclusiones y recomendaciones se encuentren acorde a los hallazgos encontrados en el estudio
Prompts complementarios	Haz una revisión final de este apartado a nivel académico.
Resultado	El resultado fue la revisión del capítulo V para verificar que los párrafos tengan una redacción académica, claridad y coherencia. Sobre todo, que se encontrará alineado a los hallazgos del documento de investigación.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Anexo 17. Reporte de uso de IA para la Matriz Metodológica y Cronograma

Fecha de uso	Mayo del 2026
Herramienta de IA usada	ChatGPT
Prompt inicial brindado	Ayúdame a actualizar la matriz metodológica y el cronograma de la tesis.
Prompts secundarios	Revisa la relación entre objetivos, preguntas de investigación y actividades metodológicas.
Prompts complementarios	Ajusta el cronograma según las fechas de aprobación, correcciones y prórrogas del trabajo final de graduación.
Resultado	El resultado fue la actualización de las actividades, períodos de ejecución y la congruencia entre los componentes metodológicos y el cronograma de investigación de acuerdo con las fechas brindadas.

Fuente: Elaboración propia (2026).

Anexo 18. Reporte de uso de IA para formato y presentación del documento

Fecha de uso	Mayo del 2026
Herramienta de IA usada	ChatGPT
Prompt inicial brindado	Ayúdame a aplicar el formato solicitado por la Escuela de Economía para el trabajo final de graduación.
Prompts secundarios	Explica cómo configurar la numeración romana y arábica en diferentes secciones del documento.
Prompts complementarios	Indica cómo desvincular secciones, ocultar la numeración de la primera página y configurar índices y tablas.
Resultado	El resultado fue la aclaración de dudas relacionadas con la presentación formal del documento y la aplicación de los requisitos de formato establecidos por la unidad académica.

Fuente: Elaboración propia (2026).