

Universidad de Lima

Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas

Carrera de Economía



**¿POR QUÉ GANO LO QUE GANO?
DETERMINANTES DE LA REMUNERACIÓN
PROMEDIO PARA EGRESADOS DE
ECONOMÍA EN EL PERÚ AL AÑO 2014**

Tesis para optar el Título Profesional de Economista

Armando Martin Gonzales Vásquez

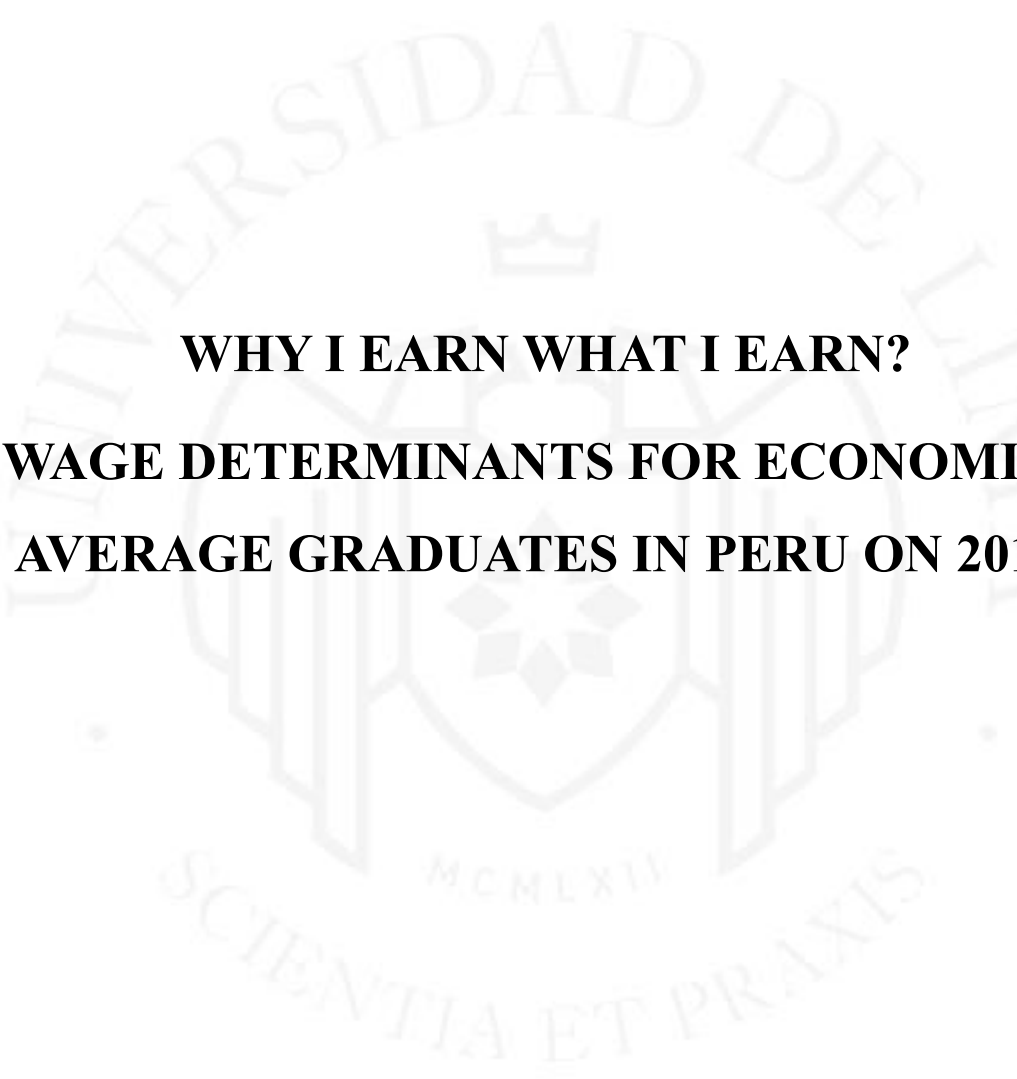
Código 20101573

Asesora

Rosa Luz Durán Fernández

Lima – Perú

Julio de 2019

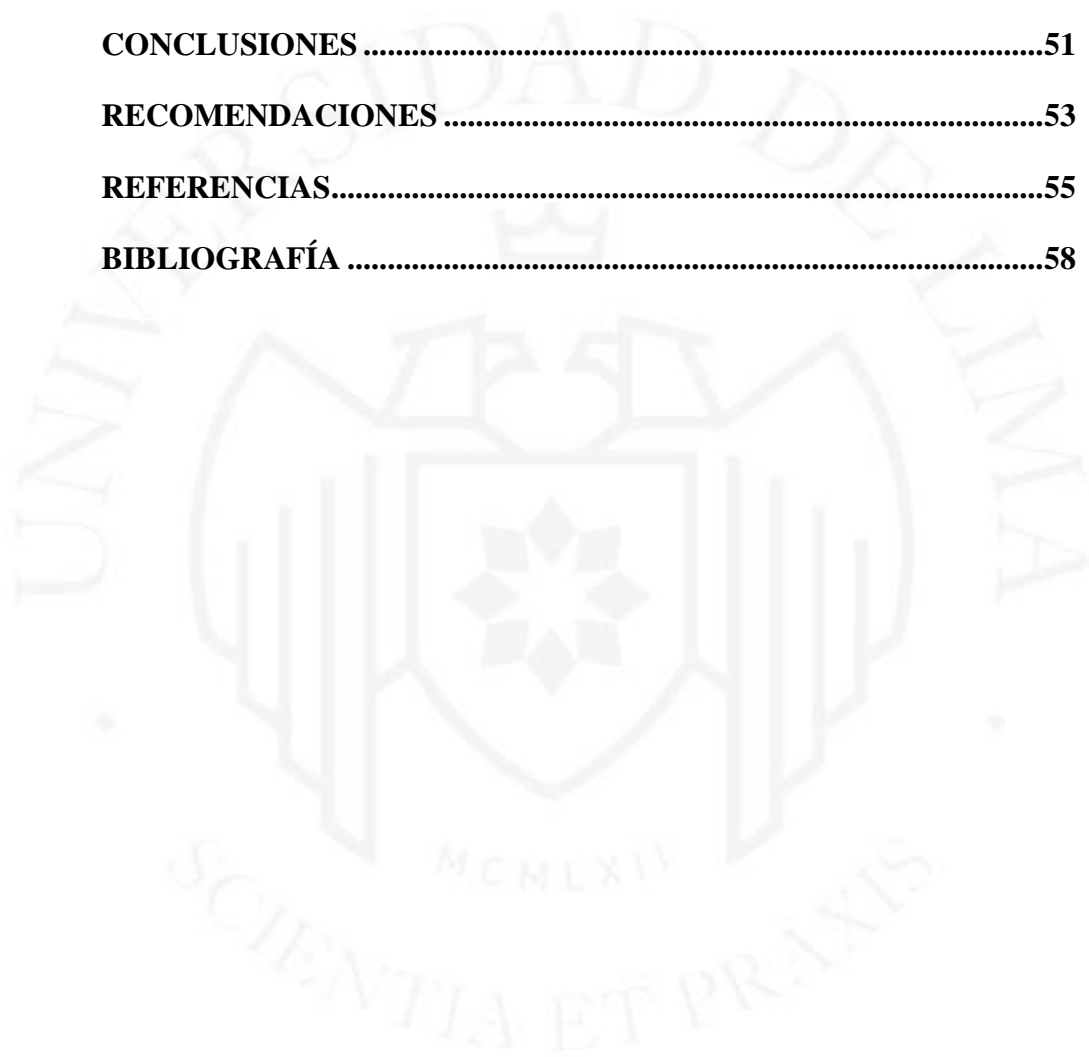


**WHY I EARN WHAT I EARN?
WAGE DETERMINANTS FOR ECONOMICS
AVERAGE GRADUATES IN PERU ON 2014.**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: VISIÓN GENERAL	3
1.1 Calidad educativa.....	3
1.2 Capital humano	8
1.3 Nivel socioeconómico en el Perú.....	9
1.4 Delimitación.....	9
1.5 Objetivos.....	10
1.5.1 Objetivo general.....	10
1.5.2 Objetivos específicos	10
1.6 Hipótesis	10
1.6.1 Hipótesis general.....	10
1.6.2 Hipótesis específicas.....	11
1.7 Justificación del tema.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1 Teoría del capital humano.....	13
2.2 Teoría de la señalización.....	14
2.3 Teoría del credencialismo	15
2.4 Teoría del salario	15
2.5 Estudios similares realizados en América Latina	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	22
3.1 Análisis estadístico de los datos.....	24

3.2	Índice de nivel socioeconómico.....	32
3.3	Índice de calidad universitaria	36
3.4	Descripción de la metodología	39
3.5	Modelo econométrico	44
3.5.1	Supuestos de la estimación MCO	44
CAPITULO IV: RESULTADOS		48
CONCLUSIONES		51
RECOMENDACIONES		53
REFERENCIAS.....		55
BIBLIOGRAFÍA		58



ÍNDICE DE TABLAS

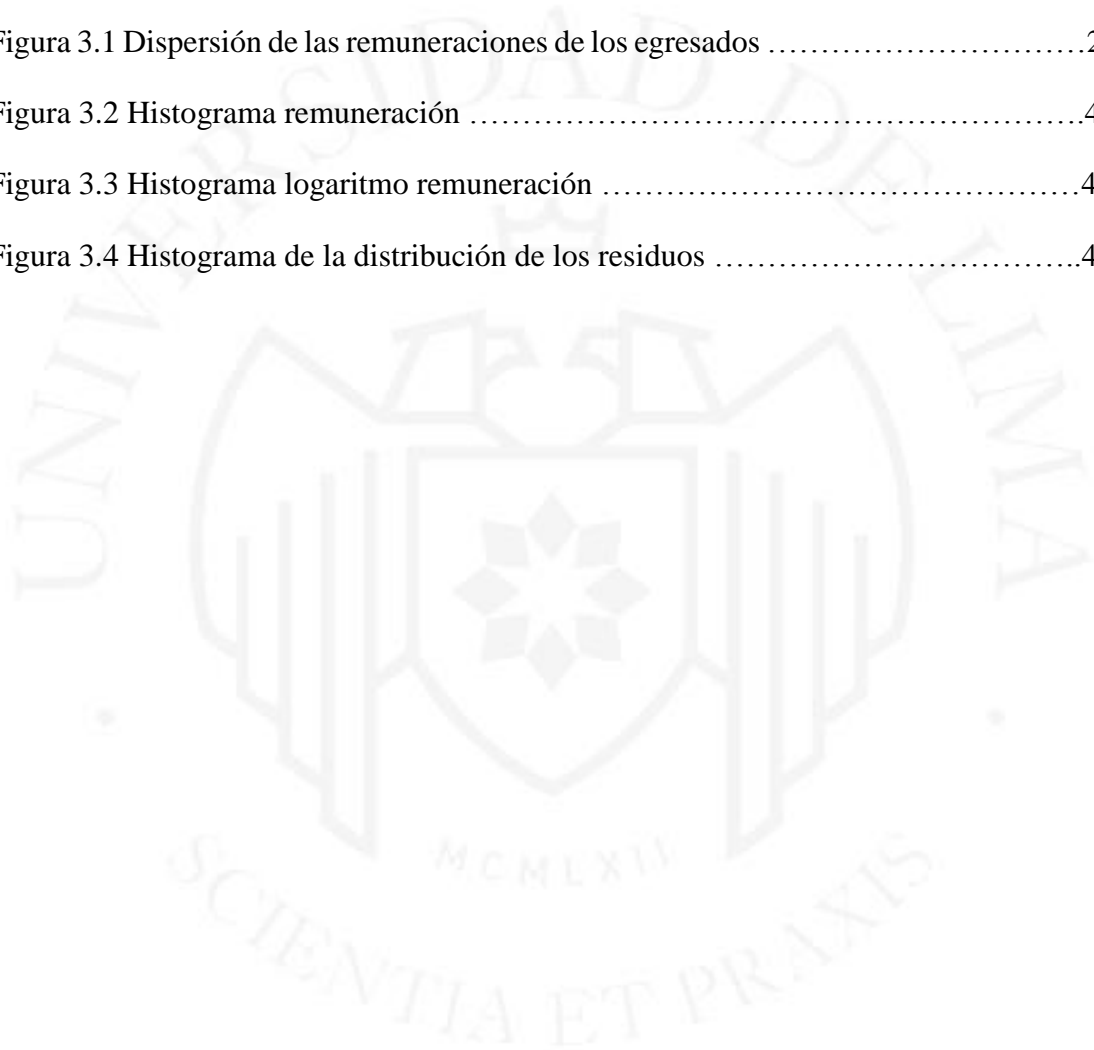
Tabla 3.1 Variables empleadas en la metodología.....	23
Tabla 3.2 Estadística descriptiva de la remuneración.....	24
Tabla 3.3 Estadística descriptiva según tipo de universidad.....	25
Tabla 3.4 Estadística descriptiva según el sexo del egresado.....	27
Tabla 3.5 Test de media.....	27
Tabla 3.6 Estadística descriptiva según practicas preprofesionales.....	29
Tabla 3.7 Remuneración promedio según grado académico.....	30
Tabla 3.8 Remuneración según nivel educativo de los padres.....	31
Tabla 3.9 Variables del índice de NSE	32
Tabla 3.10 Estadística descriptiva del índice NSE	33
Tabla 3.11 Variables utilizadas en el índice de NSE.....	34
Tabla 3.12 Análisis de componentes principales.....	34
Tabla 3.13 Índice de simplicidad factorial.....	35
Tabla 3.14 Quintiles de NSE.....	36
Tabla 3.15 Indicadores de calidad universitaria censo 1996 y 2010.....	37
Tabla 3.16 Metodología propia del ICU 2014.....	38
Tabla 3.17 Universidades por calidad y por tipo.....	39
Tabla 3.18 Cuadro de correlaciones.....	42
Tabla 3.19 Distribución normal por variable.....	43
Tabla 3.20 Distribución normal en conjunto.....	44
Tabla 3.21 Test de Skewness, Kurtosis y normalidad.....	45
Tabla 3.22 Prueba de multicolinealidad.....	46
Tabla 3.23 Prueba de Ramsey.....	46

Tabla 3.24 Prueba de varianza constante.....	47
Tabla 4.1 Estimación del modelo.....	48



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 Universidades con mayor procedencia de egresados contratados (%).....	5
Figura 1.2 Mejores egresados de economía (%)	7
Figura 1.3 Carrera mejor pagada 2014-2017 (%)	8
Figura 3.1 Dispersión de las remuneraciones de los egresados	25
Figura 3.2 Histograma remuneración	40
Figura 3.3 Histograma logaritmo remuneración	41
Figura 3.4 Histograma de la distribución de los residuos	45



RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo fundamental identificar los determinantes de las remuneraciones de los egresados de economía según la encuesta nacional de egresados universitarios y universidades 2014 realizada por el instituto nacional de estadística e informática (INEI).

En el primer capítulo se desarrolla una visión general de posibles variables que tienen impacto sobre el objeto de estudio.

La metodología utilizada es el análisis de corte transversal a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Debido que la encuesta 2014 recolecta datos de todas las carreras universitarias y el interés de esta investigación está orientado a solo a hallar los determinantes de la remuneración de egresados de economía fue necesario sacar una muestra de toda la población encuestada.

Los hallazgos obtenidos sostienen que si el ICU aumenta en 1% el logaritmo de la remuneración se incrementa en 14%; a mayor nivel socioeconómico del egresado (quinto quintil) el logaritmo de la remuneración aumenta en 40%. Ambos determinantes se podrían considerar de cierta manera complementarios ya que al contar con mayores ingresos (mejor nivel socioeconómico), genera que un individuo tenga un mejor acceso a educación, es decir pueda costear una de calidad. Por otro lado, si el egresado proviene de una universidad privada el logaritmo de su remuneración aumenta en 24%; y si este se encuentra bajo el régimen laboral contractual indefinido, el logaritmo de su remuneración se incrementa en 49%.

Palabras clave: remuneración, egresado de economía, calidad educativa, nivel socioeconómico, mercado laboral peruano.

ABSTRACT

The main purpose of this paper is to identify the wage determinants for economics average graduates according to the National survey of graduates and universities 2014 conducted by the instituto nacional de estadística e informática (INEI).

In the first chapter is developed an overview of possible variables that could have an impact on this research.

The econometric methodology is ordinary least squares (OLS). Due to the information provided by the National survey mentioned before and after previously explained that the purpose of this paper is to obtain the wage determinants for economics average graduates; was necessary to get a sample of the entire population surveyed.

The main findings indicates if the university quality index increases in 1%, the wage logarithm increases in 14%. It means that at the higher socioeconomic level (fifth quintile), the wage logarithm increases in 40%. In a certain way, both determinants could be considered complementary since having a higher income (better socioeconomic level), could offer to an individual to get a better-quality education. On the other hand, if the graduates studied in a private university, the wage logarithm increases in 24%; and if he / she is under the indefinite contractual labor regime, his / her wage logarithm is increases in 49%.

Key Words: wage, economics graduates, university quality, socioeconomic level, labor Peruvian market.

INTRODUCCIÓN

¿Por qué gano lo que gano?, ¿cuáles son los determinantes de la remuneración para los egresados de economía del país?, ¿cuánto afecta el capital humano, la calidad universitaria y el nivel socioeconómico a la remuneración que recibe un egresado de economía?. El objetivo fundamental de esta investigación es identificar los determinantes de las remuneraciones de los egresados de economía según la encuesta nacional de egresados universitarios y universidades 2014 realizada por el instituto nacional de estadística e informática (INEI).

En el primer capítulo se desarrolla una visión general bajo tres focos fundamentales: la calidad educativa, el nivel socioeconómico y el capital humano. Posteriormente, se describe la delimitación del estudio, los objetivos, las hipótesis y la justificación del tema.

En el segundo capítulo se recopila las diversas teorías con mayor influencia sobre el objeto de estudio tales como la teoría del capital humano, teoría de la señalización, teoría del credencialismo, teorías del salario y, por último, se muestran estudios similares a este realizados en América Latina.

En el tercer capítulo se explica la metodología aplicada en la investigación y las variables que fueron usadas en el modelo econométrico. La metodología utilizada es el análisis de corte transversal a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Debido que la encuesta 2014 recolecta datos de todas las carreras universitarias y el interés de esta investigación está orientado a solo a hallar los determinantes de la remuneración de egresados de economía fue necesario sacar una muestra de toda la población encuestada. Dada la limitación de la data principal fue necesario construir dos índices, el primero fue el índice de nivel socioeconómico de los egresados y el segundo fue el índice de calidad universitaria (ICU). Para el primer índice se tomaron variables proxy inspiradas en las que utiliza la Asociación peruana de empresas de investigación de mercados (APEIM). Para el segundo, se replicó el índice de calidad universitaria creado por Lavado & Martínez & Yamada (2014).

En el cuarto capítulo se presentan los hallazgos obtenidos. De estos se desprende que si el ICU aumenta en 1% el logaritmo de la remuneración se incrementa en 14%; a mayor nivel socioeconómico del egresado (quinto quintil) el logaritmo de la remuneración aumenta en 40%. Ambos determinantes se podrían considerar de cierta manera complementarios ya que al contar con mayores ingresos (mejor nivel socioeconómico), genera que un individuo tenga un mejor acceso a educación, es decir pueda costear una de calidad. Por otro lado, si el egresado proviene de una universidad privada el logaritmo de su remuneración aumenta en 24%; y si este se encuentra bajo el régimen laboral contractual indefinido, el logaritmo de su remuneración se incrementa en 49%.

Las recomendaciones que se realizan en el presente trabajo se encuentran ligadas a los determinantes hallados. Para el ICU, se considera fundamental que el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa (SINEACE), en su rol de garantizar la calidad educativa en el Perú, debería de promover la acreditación internacional universitaria mediante asesoría a universidades que ya cuenten con acreditación de este ente gubernamental. De esta manera, no solo se vela por cumplir con los estándares locales educativos sino con miras de mejorar estos a estándares internacionales y globalmente reconocidos. Por otro lado, Superintendencia nacional de educación superior universitaria (SUNEDU) and Ministerio de educación (MINEDU), y sus entes adscritos a este, deberían de promover estudios de investigación a nivel nacional con un mayor análisis regional que permita realizar un diagnóstico más específico sobre las oportunidades laborales y el desarrollo de las carreras universitarias en cada región del país. Adicionalmente, las Universidades licenciadas según SUNEDU y las instituciones del estado (ministerios, organismos reguladores, municipalidades y demás) deberían de firmar una mayor cantidad de convenios marco para la promoción de prácticas y empleo.

CAPÍTULO I: VISIÓN GENERAL

Diversos factores generan como resultado la disparidad en las remuneraciones de los egresados de economía. A continuación, se describen las posibles variables que influyen en la determinación de la remuneración.

1.1 Calidad educativa

La carrera de Economía según datos del portal web pontencarrera.pe, es dictada en 50 universidades tanto públicas y privadas en todo el país. Debido a esto, se origina la siguiente pregunta: ¿La calidad educativa de las universidades tiene un efecto directo en la remuneración de los egresados de economía?

Esta sección abarca de manera general la evolución de la oferta educativa superior en las últimas décadas y en cómo el gobierno ha intentado regularizar la educación después de que este mismo la desregularizó.

Según información de la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU), la oferta académica universitaria en el Perú creció drásticamente entre 1980 y 2014. El número de universidades privadas aumentó en 123%, mientras que las públicas en 59%.

El aumento desmedido de Universidades tuvo origen desde el segundo gobierno del presidente Alberto Fujimori, cuando promulgó la Ley de la Promoción de la Inversión en la Educación en 1996, generando que haya una gran demanda y oferta de educación superior universitaria. Lo que a largo plazo generó que la educación en el país sea vista como un negocio ya que se crearon universidades bajo la figura de sociedades anónimas. Yamada, Lavado y Oviedo (2016) señala: “La tasa de crecimiento promedio anual de número de matriculados en educación superior universitaria fue de 1.4% entre 1985 y 1996; mientras que para el período comprendido entre los años 1997 y 2012, la tasa promedio anual fue de 6.4%” (p. 4).

A lo largo de la historia republicana del Perú, se crearon dos entes reguladores de la educación superior universitaria. La Asamblea Nacional de Rectores (ANR) fue creada

en 1960 con el objetivo de coordinar y orientar las actividades de las universidades dentro del territorio nacional. En 1995 fue promulgada la Ley N° 26490, la que facultaba a la ANR intervenir en las universidades de índole privado donde se presenten casos de irregularidades educativas.

En el 2007, con la finalidad de evaluar, acreditar y certificar a las universidades peruanas, se creó el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

En el gobierno del presidente Ollanta Humala periodo 2011-2016, se creó de la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU), cerrando así la ANR. En los primeros meses de creación de la SUNEDU, la institución trabajó el reglamento de estándares básicos de calidad (adecuada infraestructura, docentes calificados, contar con líneas de investigación, área de deportes, servicios médicos, tener recursos financieros, un plan de apoyo al egresado) y el reglamento de sanciones e infracciones.

Según el Indicador de Calidad Universitaria (ICU) propuesto por investigadores de la Universidad del Pacífico, cuando se compara la calidad educativa universitaria del censo universitario 1996 y el del 2010, “la educación superior en general muestra mejores resultados en el 2010 en contraste con los niveles de 1996, al conducir más frecuentemente a los alumnos a ocupaciones profesionales” (Yamada, Lavado y Oviedo, 2014, p. 41).

En ese mismo contexto, la calidad de la educación superior universitaria generó una nueva fuente de diferenciación salarial. Lavado y Oviedo (2016) señala: “se ha vuelto cada vez más relevante evaluar el potencial impacto de la elevada heterogeneidad de la oferta de educación superior en los futuros salarios y empleos profesionales” (p. 4).

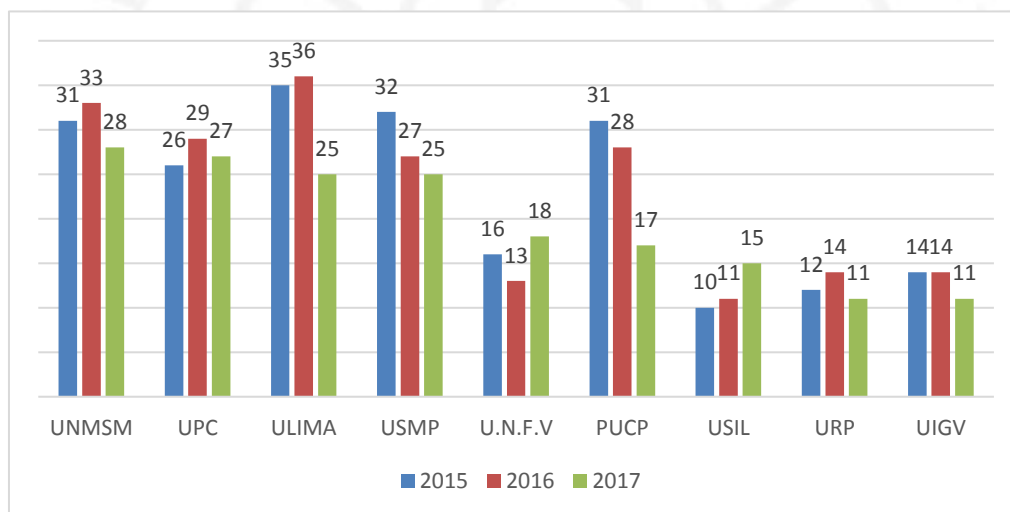
Por otro lado, en el estudio realizado por IPSOS Apoyo sobre Percepción del Egresado Universitario 2017, se buscó tener una aproximación a la imagen profesional del egresado universitarios en las principales empresas del país. Es por esto, se entrevistó a 118 encargados del área de recursos humanos, entre las 5,000 empresas grandes y medianas que lideran el ranking de facturación al año, desde los 10 millones de nuevos soles. De los 118 encargados, 32 corresponden a empresas del Top 1,000 cuya facturación es superior a S/. 100 millones anuales; otros 32 a empresas del Top 1,001 – 2,500 con facturación entre S/. 30 millones y S/.100 millones, y 54 del Top 2,501 – 5,000 cuya facturación es entre los 10 y 30 millones de soles. El método utilizado es entrevista online

y el ámbito de cobertura es Lima Metropolitana (que corresponde a los distritos de Lima y Callao). Asimismo, de acuerdo con el tamaño de la muestra y un grado de confianza del 95%, el margen de error estimado es aproximadamente +/- 8.91% para los resultados totales. El 100% de los cuestionarios telefónicos pasaron por control de calidad.

En la figura 1.1 se observa las universidades con mayor procedencia de egresados contratados durante el periodo 2014-2016. De dicha figura, se desprende que las cuatro universidades con mayor porcentaje de contratados en Lima Metropolitana fueron Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Universidad de Lima (Ulima) y la Universidad San Martín de Porres (USMP).

Figura 1.1

Universidades con mayor procedencia de egresados contratados (%)



Nota: Datos para el periodo 2014-2016 del informe de Percepción de Egresados Universitarios 2017.

Fuente: IPSOS. (2017)

Elaboración propia

Para hacer una correcta lectura de la figura anterior, se debe considerar que los porcentajes mostrados en barras representan la proporción de egresados contratados por universidad de procedencia, este resultado está en función a la respuesta de los reclutadores, la cual es de opción múltiple y se basa en información sobre egresados contratados de cada compañía¹. Adicionalmente puede darse el caso que aquellos

¹ Es importante señalar que cada compañía no tiene el mismo número de egresados contratados ya que depende del tamaño de esta.

reclutadores encuestados que marcaron una opción hayan podido marcar otra o varias de estas. Por lo tanto, la suma de todas las barras no tiene que resultar en 100%, se tiene que realizar un análisis y ver cuánto pesa cada respuesta sobre el total.

-En ese sentido, 33 reclutadores encuestados de un total de 118 indicaron que la institución educativa superior con mayor procedencia de egresados contratados en empresas con mayor facturación durante el 2017 fue la UNMSM (28%). De esa misma manera, 32 de 118 reclutadores de indicaron que la UPC tenía el 27% de egresados contratados para ese año y Ulima el 25%.

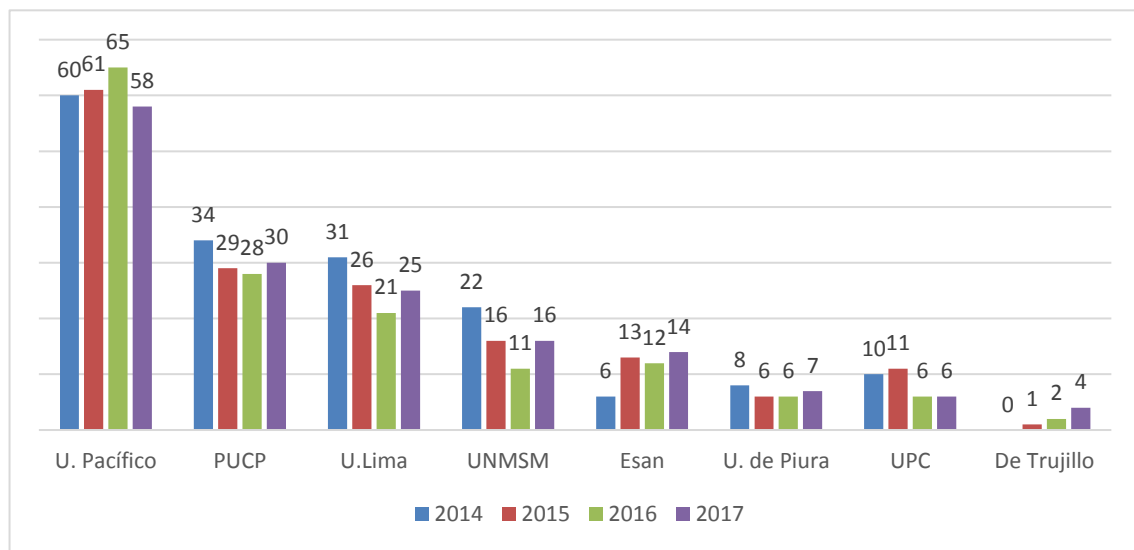
Por otro lado, comparando estos resultados con los obtenidos el año pasado, se evidencia que la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) ha disminuido casi en 9% la percepción del porcentaje de egresados contratados en el periodo 2016 al 2017 ya que pasó del 28% al 17%, respectivamente.

Adicionalmente, en la figura 1.2 se observa de qué universidades provienen los mejores egresados de Economía de acuerdo con la opinión de los encargados de recursos humanos encuestados; siendo la principal pregunta ¿De qué universidad o universidades diría usted que provienen los mejores egresados de Economía? El número total de entrevistados en el 2014, 2015, 2016 y 2017 son 103, 106, 92 y 118, respectivamente.

Se evidencia que la Universidad del Pacífico, Universidad Pontificia Católica del Perú y la Universidad de Lima por cuatro años consecutivos se han mantenido en la misma posición.

Figura 1.2

Mejores egresados de economía (%)



Nota: Extraído del Informe de Percepción de Egresados Universitarios 2017. Ilustra una pregunta de opción múltiple como la Figura 1.3.

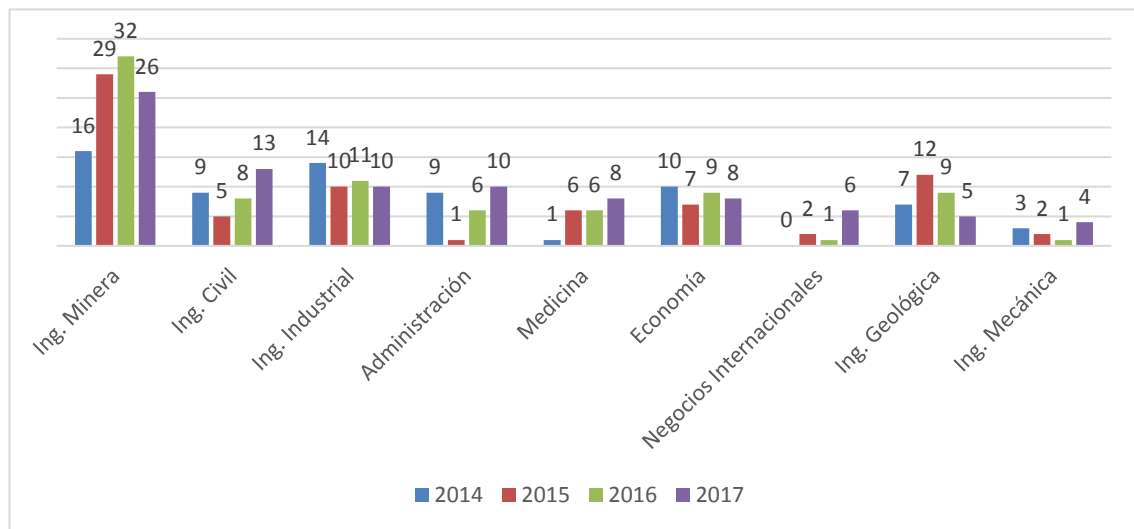
Fuente: IPSOS. (2017)

Elaboración propia

Otra pregunta interesante que también es evaluada en el informe mencionado es ¿Cuál considera que es la carrera mejor pagada? Se toma como una única respuesta la elección de una sola opción. Es por esta razón, que en la figura 1.3 la suma de todas las carreras que se observan da un total de 90% del universo. El 10% restante son otras carreras de menor representación.

Figura 1.3

Carrera mejor pagada 2014-2017 (%)



Nota: Percepción de Egresados Universitarios 2017
 Fuente: IPSOS. (2017)
 Elaboración propia

Como se observa en la figura 1.3, la carrera de economía se encuentra dentro de las nueve carreras mejores pagadas durante el 2014 al 2017. Es importante señalar que, dada su naturaleza, ciencia social, es la única de su tipo considerada en este ranking, ya que la mayoría son carreras ligadas a ingeniería y negocios. Por otro lado, la percepción de ser una de las carreras mejores pagadas se ha mantenido estable dentro del ranking durante los años mencionados. Esto se puede deber a que la demanda de egresados de la carrera de economía se ha incrementado en la última década, esto se puede deber a las aplicaciones que permiten los modelos de esta disciplina. Es decir, aquellos modelos económicos empleados para la toma de decisiones a nivel de inversiones o gastos pueden ser aplicados a diferentes contextos empresariales, contribuyendo en la detección y prevención de riesgos.

1.2 Capital humano

El aprendizaje de habilidades cognitivas y no cognitivas inicia en la etapa de educación básica regular. Dicha etapa compila tres períodos muy importantes, la educación inicial, primaria y secundaria.

El mayor desarrollo de la inteligencia se da antes de los siete años, por tal motivo el acceso a la etapa de educación inicial puede contribuir a un mejor desarrollo de

habilidades cognitivas e interpersonales que son básicas para un mejor rendimiento en los siguientes niveles de educación Egido (1999). Sin embargo, el desarrollo del capital humano en menores de edad; si bien depende de la educación y de sus profesores, también depende en una medida importante de sus padres y del tiempo que estos les dediquen, tal y como es argumentado por Acevedo, Gutiérrez, Maya, González, & Mejía (2007). Respecto a la afirmación anterior, en la investigación de López & Lustig (2010) sobre la disminución de la desigualdad en la América Latina, se señala que el efecto del capital humano heredado se vuelve un factor predominante, la movilidad intergeneracional se atenúa y la desigualdad de los ingresos disminuye.

Después de finalizar la etapa básica regular, es potestativo el acceso a educación superior; esta tiene como finalidad preparar, especializar y capacitar a las personas con la finalidad de desempeñarse en el mercado laboral.

1.3 Nivel socioeconómico en el Perú

En el país casi el 15% de la población está concentrada en los niveles socioeconómicos A y B, el resto de la población se encuentra en el nivel socioeconómico C, D y E con 27%, 24% y 34.80% respectivamente, de acuerdo con la Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados, APEIM (2017). Más del 50% de la población se encuentra en los niveles socioeconómicos más bajos, el acceso a los servicios básicos de calidad es limitado.

1.4 Delimitación

El tema de esta investigación se delimitará a la información recolectada en la Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). La encuesta fue realizada entre los meses de octubre y diciembre del año 2014, a egresados con al menos un año de egreso al momento de la encuesta, egresados con menos de 3 años de atraso de estudios en el curso de su carrera y egresados que en su último año de estudios no tengan más de 25, 26 y 27 años.

La muestra fue probabilística, estratificada, independiente de selección sistemática con probabilidad proporcional para cada universidad y para el caso de los egresados fue sistemática simple. Se encuestaron un total de 10560 egresados y 131 universidades, sin

embargo, en la presente investigación se consideran a 201 egresados y 122 universidades. Todos los egresados seleccionados pertenecen a la carrera de economía y se adecuan perfectamente a las variables que se analizan para hallar los determinantes de la remuneración de este grupo. Por otro lado, en la parte de metodología se desarrolla un índice de calidad universitaria y para la construcción de este, se usaron los datos de 122 universidades.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar los determinantes de la remuneración de los egresados de economía según la Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universitarios y Universidades 2014.

1.5.2 Objetivos específicos

- Analizar el efecto índice de calidad universitaria sobre la remuneración del egresado.
- Identificar el efecto de variables de capital humano (estudios de post grado, número de trabajos pre profesionales, experiencia laboral, estudio de los padres, tipo de trabajo) sobre la remuneración del egresado.
- Estimar el impacto del índice de nivel socioeconómico sobre la remuneración del egresado.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Los egresados de economía provenientes de universidades privadas reciben remuneraciones promedio más altas que aquellos egresados que estudiaron en universidades públicas debido a variables de calidad educativa, de nivel socioeconómico y capital humano.

1.6.2 Hipótesis específicas

- La calidad educativa de la universidad procedencia del egresado de economía tiene un efecto positivo en su remuneración ya que quienes egresaron de universidades de alta calidad tienen mayores remuneraciones que aquellos estudiaron en universidades de baja calidad.
- Las variables de capital humano como la experiencia laboral, estudios de postgrado, conocimiento de lengua adicional tienen un efecto positivo en la remuneración de los egresados de economía.
- El nivel socioeconómico del egresado de economía tiene un impacto significativo sobre su remuneración ya que las variables consideradas dentro de este contienen información relevante sobre los orígenes de estos.

1.7 Justificación del tema

Es común que existan dudas entre los graduados de educación secundaria sobre si seguir estudios superiores o no. Esto con la finalidad que en un mediano plazo puedan incorporarse dentro del mercado laboral formal. En el censo nacional 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígena, se identificó que existían 21.6 millones de personas de 15 años y casi 10 millones con más años de edad. En ese contexto, el 3.9 millones (14.3%) terminó estudios superiores no universitarios y el 4.2 millones (19.7%) realizó estudios en universidades.

Dentro de la literatura local sobre investigaciones relacionadas a retornos de la educación superior se tiene la desarrollada por Yamada, Lavado y Oviedo (2016) se menciona la importancia de otros variables adicionales a los años de educación y la experiencia.

Por otro lado, en los últimos años la carrera de economía se ha convertido en una de las mejores pagadas en el país, según la investigación realizada por IPSOS Apoyo (2017) en su estudio de percepción de carreras universitarias. Dado que dicha carrera viene siendo unas de las más demandadas en el mercado laboral, en la presente investigación se busca hallar los determinantes de la remuneración para egresados de economía. Esto con la finalidad de tener en cuenta cuales son las variables que influyen para recibir una remuneración mayor al promedio nacional.

Se espera que esta investigación tenga un efecto positivo en la decisión de futuros estudiantes de la carrera de economía o que pueda ser visto como un referente para quienes se encuentren estudiando dicha carrera profesional tanto en universidades tanto públicas como privadas.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Teoría del capital humano

La Educación como factor relevante para el desarrollo económico fue desarrollada inicialmente por Adam Smith quien justificó la inversión en educación como una necesidad con la finalidad de adquirir conocimientos y habilidades cognitivas para poder desempeñarse laboralmente de una manera eficiente.

A partir de 1930, con Keynes el trabajo fue considerado como un factor de producción, por ende, tomó mayor relevancia. Veinte años después, desde la óptica del paradigma neoclásico, se buscó explicar la diferencia remunerativa mediante la teoría del capital humano y subsiguientemente la teoría de la Señalización. Respecto a la primera, a partir de 1950, se explicó que, según el modelo de crecimiento de Solow ampliado, existen dos maneras de formalizar el capital humano. La primera es la sustitución perfecta de capital humano–capital físico y la segunda, considera que la gente debe estudiar para tener más conocimiento y el capital humano depende de la cantidad de estudios que ha tenido la fuerza de trabajo.

En 1961 Schultz observó la necesidad de que se empiece conceptualizar al ser humano como capital con el fin de invertir en él. Tres años después, “Becker define el capital humano como el conjunto de capacidades productivas que una persona adquiere por acumulación de conocimientos a lo largo de su existencia” (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas y Brito, 2007, p. 18). Sin embargo, Villalobos & Pedroza (2009) señala “Schultz (1964) identifica la dificultad para medir los beneficios de la inversión en capital humano, ya que el problema estriba en cómo diferenciar los gastos de consumo de los gastos de inversión” (p. 275). En ese mismo contexto, Trávez (2016) señala “mientras más educada es la población, será más productiva y por lo tanto sus salarios serán mayores” (p. 6).

Lo dicho anteriormente, hace referencia a lo mencionado por Mincer (1974) quién desarrolló investigaciones explicando la relación existente entre el nivel de escolaridad, la experiencia y los ingresos, a través de un modelo de inversión en el cual se cuantifica el impacto de estudiar un año más. Sin embargo, Heckman (1979) sostuvo que el modelo

minceriano presentaba sesgos consecuencia del uso de data de las encuestas de hogares, esto debido a que solo muestren salarios máximos por el que el individuo no esté dispuesto a formar parte en el mercado laboral, es decir el salario real. Para enfrentar este tipo de problemas, propone definir un conjunto de variables que afecten las decisiones del individuo de incorporarse al mercado laboral. Esto con el objetivo de obtener estimaciones más robustas, generalizando los resultados obtenidos para la población ocupada según el nivel de educación, titulación, habilidad y demás variables que tiene un impacto importante en el mercado laboral.

De acuerdo con los grandes aportes de Schultz y Becker (como se citó en Rodrigo, 2015), se sustenta que los conocimientos adquiridos durante estudios superiores determinan la productividad individual, por ende, son vistos como una especie de capital que puede ser rentabilizado.

Asimismo, Sapelli (2015) señala: “En los últimos años se observa un cambio tecnológico en los países desarrollados que ha llevado a requerir un mayor número de personas más capacitadas” (p. 1).

Desde una perspectiva económica, el conocimiento y las habilidades que adquiere la mano de obra, hacen crecer el capital humano. De Gregorio (2007) señala: “Este proceso de adquisición se puede hacer por la vía de sacrificar ingresos, dejando de trabajar o educándose o se puede aprender en el mismo trabajo” (p. 309)

2.2 Teoría de la señalización

Esta teoría surge a partir de la teoría del capital humano, dentro del paradigma neoclásico, proponiendo que la educación formal no aumenta la productividad individual. Para esto, se escribe de la existía de la hipótesis de la señalización y la hipótesis del filtro. Sobre la primera, Raymond (2010) señala: “La hipótesis de señalización establece que la educación tiene el objetivo básico de servir de herramienta informativa para los empleadores, como sustituto de otro tipo de información de las características del trabajador” (p. 3).

Sobre la segunda, en un contexto de asimetría de la información, la hipótesis de filtro se basa en que los trabajadores son filtrados de acuerdo con su grado académico, es decir se busca clasificarlos a partir de su capacidad individual.

2.3 Teoría del credencialismo

Esta teoría argumenta que la remuneración de una persona dependerá del valor que tenga su título universitario en el mercado de laboral. La teoría toma el supuesto que las personas reciben una remuneración igual a su productividad marginal. Es por esto que las empresas necesitan saber cuánto es lo que producen sus empleados, para que puedan pagar una remuneración fija para cada puesto de trabajo. Por otro lado, se sostiene que una persona con un título académico tendrá mayor oportunidad de obtener mejores puestos de trabajo y una mejor remuneración; lo antes mencionado es explicado a partir de la investigación de Arrow, Taubman y Wales (como se mencionó en Trávez, 2016).

2.4 Teoría del salario

Sandoval (2009), describe acerca de los inicios de esta teoría:

Para Santo Tomás de Aquino, el salario partía de consideraciones de orden moral y de la influencia de la costumbre. Para él, el salario justo era aquel que le permitía llevar al trabajador una vida adecuada a su posición social. (p. 23)

David Ricardo (1817) estableció varias teorías basadas en sus estudios sobre la distribución de la riqueza a largo plazo, y sustentó su teoría acerca de los salarios en la teoría de la oferta y la demanda en el principio de Malthus. Según este precepto, mientras el incremento de los recursos económicos de las naciones aumenta en progresión aritmética (ritmo muy lento), la población crece en progresión geométrica (ritmo muy rápido), esto dio lugar a la teoría de la subsistencia o teoría del salario natural o "ley de bronce" (p. 24)

Stuart Mili propuso la teoría del fondo de salarios, que tiene su fundamento en la cantidad de población presente y disponible en un mercado laboral, así como en la cantidad o monto del capital disponible para compra de mano de obra. (p. 25)

Henry Ford se basa su teoría en la creencia de que los salarios altos llevan a una mayor capacidad de consumo y, por tanto, a una mayor demanda. En la medida en que la productividad se hace mayor y esto va acompañado

de mayores salarios, la capacidad de consumo se incrementa, generando una mayor demanda y por ende mayor consumo, mayor producción, menores precios y mayores ventas, con el consecuente crecimiento de las utilidades para nuevas inversiones en tecnología, que resultarán en una mayor productividad. (p. 26)

Bates Clark sostiene que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio, donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos, este sería el trabajador marginal. Bajo esta teoría, todo factor de producción (tierra, capital, trabajo y tecnología) es objeto de demanda, de acuerdo con su productividad física marginal. (p. 26)

La teoría de Smith hace un análisis de los procesos de creación y distribución de la riqueza y demuestra que la fuente fundamental de todos los ingresos y la forma como se distribuye la riqueza estriban en la diferenciación entre la renta, los salarios y los beneficios o ganancias. (p. 26)

2.5 Estudios similares realizados en América Latina

En México, Urciaga y Almendarez (2008) hallaron los determinantes de la remuneración en los estados mexicanos de la frontera norte (Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas). Basándose en la data de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de 2002 (ENEU); desarrollando una regresión de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). De este estudio se concluyó que los trabajadores residentes en las ciudades con mayor desarrollo como Tijuana, Mexicali, Ciudad Juárez y Nuevo Laredo, muestran ingresos laborales mayores a diferencia de quienes radican en zonas menos desarrolladas y que se encuentran a mayor distancia a la frontera norte. Por otro lado, Garza y Quintana (2014) investigaron los determinantes de la desigualdad salarial por regiones usando datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2005 al 2010. De los datos en esta, se desprende que el salario entre los años 2005 al 2007 aumentó alrededor del 7% situándose de \$/ 4,523.78 a 4,880.62 pesos mexicanos, respectivamente. Dada la crisis del 2008, el salario disminuyó casi en 4% resultando al cierre del 2010 en \$/ 4,380.80 pesos mexicanos. El método usado fue de regresión

cuantílica usando las variables de ingreso real de los trabajadores asalariados; nivel de escolaridad (primaria, secundaria, preparatoria y profesional); tipo de empresa en la que trabaja (micro, pequeña, mediana y grande) y pertenencia a un sindicato. El resultado obtenido fue parecido al citado en el estudio anterior, ya que contradice a lo descrito por la teoría del capital humano. Finalmente, Gámez y Rosas (2015) investigadores de la UAEMEX, basándose en datos del primer trimestre del 2015 de ENOE y utilizando la técnica de modelos econométricos multinivel², obtienen los determinantes de la diferenciación salarial según variables de características propias del trabajador, características de su trabajo y lugar de residencia. Dicho estudio concluye que los resultados son opuestos a los descritos en la teoría de capital humano ya que cuando se clasificaron los años de escolaridad de 0, 1-6, 7-9, 10-12, 13-17 y 18-24, no se hallaron variaciones relevantes en el salario y estadísticamente la variable no fue significativa. Por otro lado, variables significativas como la edad (a mayor edad, el trabajador recibe mayor salario ya que tiene mayor experiencia laboral); si el trabajador se encuentra contratado (tiene contrato vigente), el tamaño de la empresa en que labora y la ciudad en que vive un empleado le aportan un efecto diferencial en su salario.

En Colombia, estudios como el de Duran (2005) con énfasis en la ciudad de Cali, determina el salario de reserva³. Los datos usados en la investigación son tomados del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)⁴. Usando variables como la condición laboral, género, edad, nivel educativo, experiencia, experiencia al cuadrado y logaritmo del salario del mercado bajo la regresión de MCO; se haya que, si el salario de mercado aumenta en un 1%, el salario de reserva aumenta en un 0.15%. A la par, se concluye que la experiencia laboral incrementa el salario de reserva hasta los 23 años de experiencia luego de su efecto es opuesto. Variables como edad, nivel educativo y experiencia tienen un impacto significativo en la determinación del salario de reserva. Sin embargo, la variable sexo hace evidente una posible discriminación hacia las mujeres. Por otro lado, Forero & Ramírez (2008), realizaron un estudio sobre los determinantes de los ingresos de los graduados universitarios en Colombia del 2001 y 2004; basándose en datos del

² La idea de la estructura jerárquica es que las unidades aparecen agrupadas y que varios grupos forman grupos en otro nivel y así sucesivamente; por eso se les llama también modelos lineales multinivel (Goldstein, 1987, p.70).

³ Salario más bajo que el se está dispuesto a aceptar por un empleo o el máximo por el que el trabajador no está dispuesto a aceptar por obtener un empleo

⁴ Véase [en línea] : <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

observatorio laboral de la educación (OLE)⁵ al año 2005 y usando estimaciones de MCO, Probit Ordenado (PO) y Regresión Intervalo (RI), concluyen que pertenecer al género masculino, provenir de una familia de padres con estudios superiores y tener un título universitario de instituciones de prestigio (en mayoría instituciones privadas) tiene un impacto positivo a la probabilidad de obtener ingresos mayores. Adicionalmente, la variable edad es un determinante significativo de los ingresos de los profesionales en Colombia y es por esto por lo que se afirma que los más jóvenes tienen menor probabilidad de obtener ingresos altos; debido a su menor experiencia acumulada. El factor de poseer un contrato laboral o trabajar en el sector público aumenta la posibilidad de devengar ingresos más altos. Del mismo modo, Martínez (2015) realiza un análisis similar, pero del periodo 2009-2012 basando la muestra del OLE y estimando un MCO y Probit Ordenado (PO), concluye que los hombres generan mayores ingresos; que egresar de una universidad privada aumenta la probabilidad de obtener una mayor remuneración; que las remuneraciones más altas se encuentran en la ciudad de Bogotá y en gran parte son recibidas por los trabajadores de empresas petroleras y mineras.

En Chile, Mizala y Romaguera (2000) realizaron un estudio para hallar las remuneraciones y tasas de retorno, para esto se analizó dos fuentes principales de información, la primera fue la encuesta de remuneraciones al año 2000 del Instituto Nacional de Estadístico (INE) en la que se identifican los profesionales y técnicos; luego la encuesta de caracterización socioeconómica nacional (CASEN) de 1990 y 2000 del Ministerio de Desarrollo Social, identificando según su nivel educativo y ocupación. Estimando la ecuación de Mincer y separándolos por cuantiles, se concluye que la remuneración promedio de los egresados universitarios se ha incrementado alrededor de la última década. Por otro lado, se muestra un mayor retorno a los profesionales hombres y casados. En el análisis por cuantiles, se identificó que quienes se encuentra en la parte superior, incrementan los ingresos esperados al aumentar sus años de educación, entre 1990 y el 2000. Asimismo, Rodrigo (2015) utiliza datos de la CASEN al 2009, estimando un MCO con variables de remuneración, años de escolaridad y la experiencia laboral. Posteriormente, realiza una regresión de un modelo lineal general univariante (MLGU). Concluyendo que quienes culminaron sus estudios ganan en promedio más del 28% respecto a quienes no finalizaron esa etapa académica. Adicionalmente, se estima la

⁵ Véase [en línea] : <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>

remuneración a partir del modelo reproductivo⁶ concluyendo que la relación entre el nivel educativo y la remuneración es una función cuadrática y que esta, no se asigna de acuerdo con las capacidades individuales sino, a partir de sus propiedades sociales.

Desde Argentina, Groisman (2013) concluye en su investigación que el retorno salarial en los puestos de trabajo de mayor calidad se encuentra medido por el registro en el sistema de seguridad social, el cual reveló ser un potente determinante de la igualdad salarial. De tal forma que el aumento del empleo protegido contribuyó a disminuir la inequidad salarial entre los trabajadores del sector privado, debido a que quienes accedían a un puesto de trabajo con los beneficios de ley, podían ascender en el ordenamiento distributivo reduciendo la brecha global.

En Bolivia, Muriel (2011) analiza los factores tomando en cuenta las variables de oferta como aquellas relativas a la demanda. En primera instancia de observa una relación no lineal positiva entre educación e ingresos laborales, diferencias salariales por género y etnia. Otras variables como el sector laboral y el tamaño de la empresa muestran significancia sobre el objeto de estudio.

En Inglaterra, Chevalier (2014) estimó los retornos a la educación superior según la calidad de las instituciones son heterogéneos, y cuán más alta es la calidad, más altos son los retornos. Mediante corte transversal y la metodología de MCO junto con variables dicotómicas y el Generative Propensitive Score (GPS). Concluyendo que quienes egresaron de universidades prestigiosa ganan un 7% más anual.

En nuestro país, uno de los principales investigadores dedicados a temas de Educación es Yamada (2007) quién estima el ingreso adicional recibido por haber optado por la educación superior y lo compara con los retornos a la educación secundaria. Como resultado se obtiene que los premios a la educación son heterogéneos a lo largo de la distribución del ingreso y que los retornos educativos están correlacionados positivamente con variables no observables (talento innato, calidad de la educación, antecedentes familiares y las redes sociales). Concluyendo que hay rentabilidad en los retornos de la educación superior.

⁶ Analiza los mecanismos mediante los cuales se reproduce una estructura social determinada (relaciones de dominación, explotación entre géneros, clases sociales, grupos raciales/étnicos y territorios).

Tres años después, Yamada y Castro (2010), estudian si la ecuación de Mincer puede ser aplicada para el caso peruano, es por esta razón que relacionan el logaritmo del ingreso laboral con los años de educación y obtienen que el rendimiento de un año adicional de educación sería del orden del 10%. Concluyendo que la Teoría del Capital Humano no se cumple en su totalidad para el caso peruano.

En la investigación de Lavado, Martínez y Yamada (2014), usando datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y el Censo Nacional Universitario (CENAUN) de los años 1996 y 2010, crean un índice de calidad universitaria con la finalidad de analizar la relación entre la calidad universitaria y el subempleo en el Perú. Dicho índice fue creado a través de los siguientes indicadores: ratio de profesores por cada cien alumnos de pregrado; porcentaje de estudiantes que califican buena o excelente la formación universitaria recibida; porcentaje de profesores con investigaciones difundidas en libros durante dos años previos a la encuesta; puntuación de los documentos publicados en revistas académicas indexadas por SCOPUS; porcentaje de docentes ordinarios y contratados que asistieron como ponentes a eventos científicos o académicos y el ratio de documentos publicados en revistas académicas por cada cien profesores. Concluyendo que la calidad educativa superior ha disminuido de 1996 al 2010, como consecuencia de la desregulación ocurrida en el país. Es por esto, los egresados pertenecientes a universidades de baja calidad poseen diferencias en los términos de las condiciones laborales que adquieren en el corto plazo con respecto a los egresados de universidades de alta calidad. Adicionalmente, se obtiene como resultado que la probabilidad de estar subempleado, para los profesionales que asistieron a universidades de «menor calidad», aumentó de 0.19 a 0.30 a partir de dicha desregulación.

En Lavado, Martínez y Yamada (2016), se estimó el potencial valor de la información laboral en el mercado de educación superior en Perú; ya que con información del Observatorio "Ponte en Carrera", se calcula que sólo el 62% de las combinaciones universidad-carrera muestran retornos económicos positivos y un 4 % de los binomios instituto-carrera muestran retornos positivos. El efecto de asistir a instituciones de alta calidad sobre las remuneraciones es de 17.3 puntos porcentuales adicionales. Este estimado equivale al 40 por ciento de la brecha salarial generada por asistir a una institución de alta o baja calidad para el mismo individuo. Finalmente, se estimó un elevado valor social para "Ponte en Carrera" puesto que, si sólo 1 por ciento de los graduados recientes en combinaciones de rentabilidad negativa hubiese optado por

dirigirse al mercado laboral directamente, en conjunto habría percibido 4,5 millones de soles adicionales durante su vida laboral.



CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

El presente trabajo se basa como eje principal en la información recolectada en la encuesta nacional a egresados universitarios y universidades del INEI que fue realizada entre los meses de octubre y diciembre del año 2014.

Debido a que no se cuenta con un padrón de egresados de las universidades del país, para la estimación de la muestra de los egresados, el INEI utilizó los siguientes criterios de acuerdo con el marco muestral el II Censo Nacional Universitario (2010)

Egresados con al menos un año de egreso al momento de la encuesta: Se tomó en cuenta aquellos estudiantes que durante el Censo se encontrasen entre su segundo y quinto año de estudios para el caso de carreras de 5 años de duración, entre su tercer y sexto año para el caso de psicología y derecho y entre su cuarto y séptimo año, para los estudiantes de medicina.

Egresados con menos de 3 años de atraso de estudios en el curso de su carrera: Se excluyó a aquellos estudiantes que en el año del Censo hubiesen acumulado 3 o más años de atraso.

Egresados que en su último año de estudios no tengan más de 25, 26 y 27 años, según la extensión de su carrera: Se excluyó a estudiantes mayores a esas edades con la intención de evitar sesgos relacionados a estudios superiores previos o experiencia laboral previa.

En la encuesta 2014 se tomaron datos de 10,560 egresados y 131 universidades; sin embargo, dado que el público objetivo de quien queremos hallar los determinantes de la remuneración son aquellos egresados de la carrera de economía, en la presente investigación se consideran a 201 egresados.

La metodología desarrollada en este capítulo es el análisis de corte transversal a través de mínimos cuadrados ordinarios, debido a que los datos son extraídos de una encuesta realizada en el año 2014 (la más actualizada a este momento). Además, que la variable a estudiar (remuneración) va en un intervalo de S/ 400.00 a S/10,500.00 nuevos soles.

En la tabla 3.1 se muestra todas las variables empleadas en la metodología de este trabajo, tal cual la encuesta de egresados y universidades 2014.

Tabla 3.1

VARIABLES EMPLEADAS EN LA METODOLOGÍA

Variable dependiente	Descripción de la variable
Remuneración	Rango de S/ 400.00 a S/10,500.00 soles
Variable independiente	Descripción de la variable
Sexo	Mujer=0 Hombre= 1
Estudios de los padres	No sabe= 1 Sin nivel= 2 Primaria=3 Secundaria=4 Superior no universitaria=5 Superior universitaria=6 Post grado=7
Tipo de trabajo	No labora en su profesión=0 Si labora en su profesión=1
Tipo de contratación	Sin contrato=1 Locación de servicios=2 Contrato a plazo fijo=3 Contrato Administrativo de Servicios (CAS)=4 Contrato Indefinido=5
Tipo de Universidad	Pública=0 Privada=1
Año de egreso de la Universidad	2009-2014
Número de prácticas preprofesionales	Ningunas prácticas preprofesionales = 0, Una práctica preprofesional =1 Dos prácticas preprofesionales =2 Tres prácticas preprofesionales =3 Cuatro prácticas preprofesionales=4
Estudios de Postgrado	Sin estudio de postgrado=0 Con estudio de postgrado=1
Tipo de educación inicial	Pública=0 Privada=1
Tipo de educación primaria	Pública=0 Privada=1

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

3.1 Análisis estadístico de los datos

Una manera interesante de acercarnos a la disparidad remunerativa de los egresados de economía es evaluarla mediante estadística descriptiva. A continuación, se presenta la tabla 3.2 en la cual se puede observar que el promedio remunerativo mensual del egresado de economía asciende a S/ 2,630.27 soles. Dicho monto se encuentra entre los valores máximos y mínimos de S/ 10,500.00 y S/ 450.00 soles respectivamente, con una desviación estándar asciende a S/ 1,547.29 soles de la dispersión media. Respecto a la simetría de la distribución alrededor de la media, se muestra que el estadístico de Skewness es positivo, por ende, la distribución de las remuneraciones tendrá una cola asimétrica a los valores negativos, asumiendo que las remuneraciones tienden a reunirse en la zona de los valores menores a la media. Por otro lado, la kurtosis obtenida es positiva, es decir, leptocúrtica indicando que existe una mayor concentración de los datos en torno a la media.

Tabla 3.2

Estadística descriptiva de la remuneración

	Percentiles	Pequeños		
1%	700	450		
5%	850	600	Observaciones	201
10%	1100	700	Promedio	2,630.27
25%	1500	750	Desviación Est.	1,547.29
			Varianza	236326
50%	2200	Largos		
75%	3500	7000	Skewness	1.46354
90%	4800	7000	Kurtosis	76.30865
95%	5200	8000		
99%	7000	10500		

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

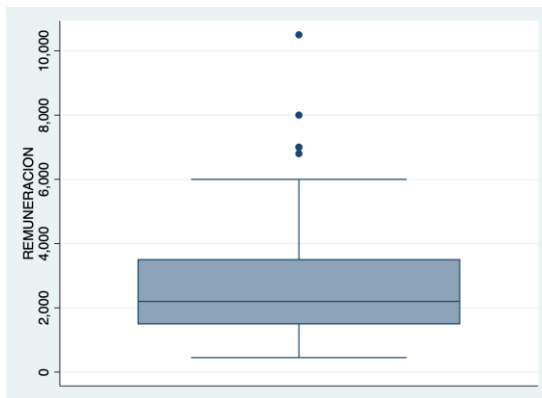
Elaboración propia

Con la finalidad de poder observar con mayor detenimiento la dispersión entre remuneraciones, se presenta la figura 3.1, en la cual se muestra una figura de caja (o gráfico de bigotes) de la dispersión remunerativa. En este gráfico se evidencia que la

mayor parte de los egresados de Economía reciben montos remunerativos mayores a S/ 1,500.00 y menores de S/ 3,700.00 soles; no obstante, se observa la existencia de datos atípicos.

Figura 3.1

Dispersión de las remuneraciones de los egresados



Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)
 Elaboración propia

Una de las posibles razones de las disparidades remunerativas puede estar relacionada al tipo de educación que recibió el egresado de economía, es decir, si asistió a una universidad pública o privada. Es por esto, en la tabla 3.3 los egresados son separados de acuerdo con el tipo de educación que recibieron en sus años de pregrado.

Tabla 3.3

Estadística descriptiva según tipo de universidad

Gestión Educativa	Promedio	Desviación estándar	Máximo	Mínimo
Privada	3,424.36	1,756.01	10,500.00	450.00
Pública	2,126.71	1,126.59	6,000.00	600.00
Total	2,630.27	1,537.29	10,500.00	450.00

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)
 Elaboración propia

De la tabla anterior, se evidencia que aquellos egresados de economía que optaron por asistir a una universidad privada reciben en promedio una remuneración ascendente a S/ 3,424.36 soles, con un máximo y mínimo de S/ 10,500.00 y S/ 450.00 soles,

respectivamente. Por otro lado, aquellos que recibieron una educación universitaria pública, perciben una remuneración promedio mensual ascendente a S/ 2,126.71 soles, con un mínimo de S/ 600.00 soles y un máximo de S/ 6,000.00 soles. Respecto a la diferencia entre las desviaciones estándares, se identifica que la proveniente de egresados de educación privada es mayor que la pública, es decir existe una mayor dispersión en este grupo. Por ende, el promedio representa menos las características del mismo grupo.

Por otro lado, la desigualdad del ingreso laboral de acuerdo con el sexo lleva siendo por décadas un tópico relevante cuando se habla sobre disparidad. De acuerdo con Alonso, Biencinto, Gómez, González y Soliva (2007), existen cinco factores de la desigualdad de género, tales como los estereotipos de género; la sobrecarga de la responsabilidad doméstica y de cuidados; la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección; la cultura empresarial y de las organizaciones sexistas y la ausencia de perspectivas de género de las políticas de empleo.

Según, Atal, Ñopo y Winter (como se citó en Garavito, 2011) señalan en su investigación que en el Perú la brecha de ingresos por sexo está entre el 9% y el 28%, en contra de las mujeres. Es por esto, que a continuación se presenta la tabla 3.4 con el promedio de la remuneración de hombres y mujeres.

De la tabla 3.4, se observa que los hombres reciben mensualmente en promedio una suma ascendente de S/ 2,801.86 soles con un mínimo y máximo de S/ 700.00 y S/ 8,000.00 soles respectivamente; mientras que las mujeres reciben en promedio como retribución a sus labores una suma de S/ 2,453.48 soles, con un mínimo de S/ 450.00 y un máximo S/ 10,500.00 soles.

Tabla 3.4

Estadística descriptiva según el sexo del egresado

Sexo	Numero de egresados	Promedio	Desviación estándar	Máximo	Mínimo
Hombres	102	2,801.86	1,564.13	8,000.00	700
Mujeres	99	2,453.48	1,496.45	10,500.00	450
Total	201	2,630.27	1,537.29	10,500.00	450

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)
 Elaboración propia

Es justo precisar dado el tamaño que la muestra que el número de egresados hombres y mujeres es de 102 y 99 respectivamente. Dicho lo anterior, no se podría asumir que pueda existir alguna diferencia significativa entre el salario de los egresados según el sexo de procedencia, ya que la diferencia porcentualmente es solo del 12 %. Para comprobar lo dicho anteriormente, en la tabla 3.5 se realiza la prueba de medias

Tabla 3.5

Test de media

Greater than the media	0	1	Total
No	53	48	101
Yes	48	52	100
Total	101	100	201

Pearson Chi 2 (1) = 0.4026 Pr= 0.526
 Fisher's exact = 0.574
 L-sided Fisher's exact = 0.311

Continuity corrected:

Pearson chi2 (1) = 0.2434 Pr = 0.622

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)
 Elaboración Propia

De la tabla 3.5, se observa que no se rechaza la hipótesis nula donde no hay diferencia de la remuneración entre hombres y mujeres.

Es importante señalar que según los resultados del Informe Mundial sobre salarios 2018/2019 del Organismo Internacional del Trabajo (OIT); en numerosos países, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se da a pesar de que las mujeres tengan un nivel más alto. Eso quiere decir, que aquellas mujeres que invirtieron más tiempo y dinero en educación, reciben menos remuneración que un hombre que tenga el mismo nivel educativo.

Sin embargo, dada las características de la población estudiada en esta investigación (egresados con al menos un año; egresados que en su último año de estudios no tengan más de 25, 26 y 27 años y egresados con menos de 3 años de atraso de estudios), en el modelo econométrico propuesto en la segunda parte de esta sección, no se considera la variable sexo ya que no se podría demostrar a ciencia cierta que existe una diferencia remunerativa significativa para los egresados de economía con las especificaciones que tienen nuestra muestra. Lo mencionado anteriormente también tiene sustento en el estudio realizado por S. De la Rica (2017) quien argumenta que las brechas de sexo crecen con la edad, particularmente hacia la edad de los 30-34 años y, en la mayoría de los casos, a partir de ese momento se mantienen constantes.

En el contexto de posibles factores que pueden presentarse como fundamento de la disparidad remunerativa; se encuentra el sector en el que labora un egresado de economía. Tal como lo describe Tenorio (2014), en el Estado existen diferentes reglas de juego para ascensos, sanciones, capacitaciones, evaluaciones e incluso remuneraciones, entre otros. En cambio, en el sector privado la remuneración mensual según se encuentra determinada por la maximización de beneficios de las compañías. Un factor adherido al sector laboral es el tipo de contrato suscrito por el empleado ya que en la mayoría los casos, la remuneración es definida por este. En la tabla 3.5 se observa la remuneración promedio mensual según el número de prácticas preprofesionales que realizó el egresado antes de ser contratado.

Es importante mencionar que dentro de la encuesta 2014, no se contempla la variable de experiencia laboral *per se*; sin embargo, dicha variable puede tomarse del número de prácticas que el egresado tuvo antes de acabar sus estudios universitarios.

Tabla 3.6

Estadística descriptiva de remuneración según número de prácticas preprofesionales

Tipo de Contrato	Numero de prácticas preprofesionales				Promedio mensual (S/)
	0	1	2	3	
Contrato indefinido	2500.00	2614.00	4115.79	4425.00	3554.98
Contrato Administrativo de Servicios	1560.00	3385.71	1900.00	5000.00	3078.00
Contrato a plazo fijo	1880.00	2203.37	2614.86	2411.11	2297.99
Sin contrato		1975.00		2200.00	2050.00
Locación de servicios	1500.00	1585.56	1585.71	2766.67	1704.83

Nota: Extraído de la Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

De la tabla anterior 3.6, se resalta que existe una relación entre el tipo de contrato y la experiencia laboral. A mayor cantidad de prácticas preprofesionales (experiencia laboral) tienes una remuneración mayor y accedes a un mejor tipo de contrato (contrato indefinido y/o contratos administrativos de servicio)

Los egresados mejores pagados son los que suscriben un contrato indefinido con una remuneración mensual promedio ascendente a S/ 3,554.98 soles, seguidos por quienes se encuentran bajo el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS) y contrato a plazo fijo, obteniendo una remuneración promedio mensual de S/ 3,078.00 y S/ 2,297.98 soles, respectivamente.

Por otro lado, Salinas, Salinas, y Rahona (2011) señala: “La inversión en educación aparece, así como un elemento determinante de las trayectorias laborales de los individuos, considerando que aquéllos que hayan realizado mayores inversiones educativas alcanzarán un mayor nivel de productividad “(p. 4).

De lo antes señalado, se infiere que otro factor que posiblemente determine la remuneración promedio mensual que recibe un egresado de Economía está relacionado con el grado académico que posee. De acuerdo con la normativa del sistema educativo superior universitario peruano, existe los siguientes grados académicos, es decir, bachiller, licenciado, maestro y doctorado siendo este último el máximo grado que se puede obtener. Debido a las características de la muestra usada en esta investigación, las cuales fueron mencionadas al inicio de este capítulo, no se discutirá el último grado académico (doctorado).

Pero ¿cuál es la diferencia remunerativa de los egresados de economía según su grado académico? Para responder esta interrogante, en la tabla 3.7 se observa la remuneración promedio del egresado de economía según su grado académico de acuerdo con la encuesta 2014.

Tabla 3.7

Remuneración promedio según grado académico

Detalle	Sin Post Grado			Con Post Grado		
	Egresado	Bachiller	Titulado	Egresado	Bachiller	Titulado
Promedio remunerativo	2,350.00	2,751.79	2,288.78	600.00	2,839.66	2,927.32
Desviación estándar	1,347.96	1,537.69	1,381.84	0.00	1,494.60	1,870.86
Nº de egresados	21	76	46	1	29	28

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

De la anterior tabla, se aprecia que el promedio remunerativo más alto le pertenece al titulado con post grado (S/ 2,927.32 soles). Realizando una comparación, el titulado con post grado gana más del 20% que un titulado sin dicho (S/ 2,228.78 soles). Sobre el único dato de egresado con estudio de postgrado y la baja remuneración (S/600.00 soles) que percibe, puede ser tomado como un indicio que dicho egresado cursó un post grado con la finalidad de recibir una remuneración futura mayor, ya que proviene de una universidad no reconocida por su prestigio académico. Los resultados descritos anteriormente concuerdan lo que las teorías de retorno de educación, es decir a mayor cantidad de años de estudios, mayor remuneración.

Como fue mencionado en los capítulos previos, el desarrollo del capital humano tiene una parte hereditaria En la tabla 3.8, se presenta la remuneración promedio que reciben los egresados según el nivel educativo de los padres.

Tabla 3.8

Remuneración según nivel educativo de los padres

Nivel educativo de los padres	Promedio remunerativo del egresado de economía según el nivel educativo de los padres	Desviación estándar del egresado de economía según el nivel educativo de los padres	Número de egresados de economía según el nivel educativo de sus padres	% de egresados de economía según el nivel educativo de sus padres
No sabe	2,000.0	0.0	1	0.5%
Sin nivel	1,750.0	250.0	2	1.0%
Primaria	1,825.0	677.8	21	10.4%
Secundaria	2,163.0	1,087.4	70	34.8%
Superior no universitaria	2,619.7	1,485.3	43	21.4%
Superior universitaria	3,077.5	1,744.5	53	26.4%
Post Grado	4,654.5	1,916.1	11	5.5%
Total general	2,597.9	1,537.9	201	100.0%

Nota: Informe de la Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

Respecto a la tabla anterior, se da evidencia que los egresados de padres con estudios de post grado ganan en promedio más del 200% que los egresados de padres sin nivel educativo, es decir, reciben una remuneración promedio mensual de S/ 4,654.55 y S/ 1,750.00 soles, respectivamente. La diferencia entre los egresados provenientes de padres que terminaron la educación primaria y secundaria es de casi del 16%; con un promedio remunerativo de S/ 1,825 y S/ 2,163 soles. De la misma manera, se resalta una diferencia ascendente a más del 50% entre los egresados de padres con post grado y los de solo educación superior universitaria completa, dichas remuneraciones son S/ 4,654.5 y S/ 3,077.5 soles, respectivamente.

Es importante señalar que en esta investigación se construyó un índice de nivel socioeconómico el cual será presentado en la siguiente sección y que la variable estudios de los padres se encuentra comprendida dentro de las variables usadas para la creación del índice mencionado. Es por tal motivo que, en la regresión econométrica propuesta, esta variable (estudio de los padres) no se encuentra como variable dependiente ya que la variable índice de nivel socioeconómico si es usada en el modelo econométrico (variable dependiente).

No obstante, como fue mencionado en la sección anterior, hablar del promedio remunerativo en sí no es un indicador completamente fiable, es por ello por lo que es importante señalar que la desviación estándar más alta según el nivel educativo de los

padres se encuentra en los que poseen estudio de post grado ascendiendo a S/ 1,916.1y la más baja se encuentra en los egresados de padres sin nivel educativo e S/ 250 soles. No se considera, al egresado que respondió que no sabía el nivel educativo de sus padres, ya que como es un solo dato, no tiene desviación estándar.

Porcentualmente se observa que el que casi el 35% de los padres de la muestra de egresados de economía culminaron la educación secundaria y solo el 5.5% de ellos cursaron estudios de post grado.

Por lo expuesto anteriormente, se desprende que existe una relación directa entre la remuneración promedio del egresado y el nivel educativo de los padres.

3.2 Índice de nivel socioeconómico

Las variables usadas en la creación de este índice fueron tomadas como inspiración de las utilizadas por la Asociación peruana de empresas de investigación de mercados (APEIM). En la tabla 3.9 se observan describen las variables que se usaron para la construcción del índice.

Tabla 3.9

Variables del índice de NSE

Variable	Descripción
Automóvil	Sin automóvil=0 Con automóvil=1
Internet	Sin internet=0 Con internet=1
Tipo de vivienda	Callejón=0 Solar=1 Vivienda en quinta=2 Departamento en edificio=3 Casa independiente=4
Tipo de piso	Tierra=0 Madera=1 Cemento=2 Losetas=3 Laminas asfálticas=4 Parquet=5

Material de vivienda	Madera=0 Piedra con barro=1 Quincha=2 Adobe=3 Piedra o sillar=4 Ladrillo o bloque de cemento=5
----------------------	---

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

Adicionalmente a las variables descritas en la tabla 3.8, se agregaron las siguientes tres variables previamente descritas en la tabla 3.1, estudios de los padres, tipo de educación de inicial y tipo de educación primaria.

La metodología usada fue la de análisis de componentes principales (PCA), la cual es una técnica estadística utilizada para la reducción de datos. Con los vectores propios de los datos se descompone una propia matriz de correlación de las variables que describen una serie de combinaciones lineales no correlacionadas de las variables que contienen la mayor parte de la varianza del índice a estimar. Además de la reducción de datos, los auto vectores de un PCA a menudo se inspeccionan para conocer más sobre la estructura subyacente de los datos.

A continuación, en la tabla 3.10 se observa la estadística descriptiva del índice de nivel socioeconómico.

Tabla 3.10

Estadística descriptiva del índice NSE

Variable	Obs	Promedio	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
NSE	201	7.12E-09	1.48074	-2.512	2.471

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

En la tabla 3.11 se observan todas las variables que fueron utilizadas para la creación del índice de nivel socioeconómico para egresados de economía según la encuesta nacional de egresados universitarios y universidades 2014.

Tabla 3.5

VARIABLES UTILIZADAS EN EL ÍNDICE DE NSE

Variable	Comp1	Comp2	Comp3	Comp4	Comp5	Comp6	Comp7	Comp8
Automóvil	-0.0513	0.4846	-0.0324	0.6146	0.0572	0.3086	-0.5292	0.0726
Internet	-0.0869	0.426	0.2328	-0.2289	0.7835	-0.2992	0.0297	0.0072
Tipo de piso de vivienda	-0.1574	0.5389	-0.1405	0.246	-0.2493	-0.0656	0.7324	-0.0401
Tipo de vivienda	0.0079	-0.3586	0.7041	0.5306	0.1397	0.022	0.2721	0.0026
Material de la vivienda	-0.0211	0.3726	0.6544	-0.3952	-0.4884	0.0504	-0.1841	-0.0357
Estudio de los padres	0.4589	0.0802	0.025	-0.214	0.226	0.7834	0.2653	0.0374
Tipo de educación inicial	0.61	0.096	0.0056	0.0836	-0.102	-0.3499	0.0053	0.692
Tipo de educación primaria	0.618	0.1004	-0.0164	0.1377	-0.0343	-0.268	-0.0652	-0.7152

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración: Propia

Para generar la variable NSE, se utilizan la metodología de análisis de componentes principales, que realiza una combinación lineal de los datos escogidos para formar un solo indicador que explique el conjunto de variables, la función de la metodología es reducir la variabilidad de las características del NSE y con ello formar un valor propio. Es por eso que en la tabla 3.12 se observa el análisis de componentes principales.

Tabla 3.12

ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES

Principal components/correlation		Number of obs = 201		
		Number of comp. = 8		
		trace = 8		
Rotation: (unrotated = principal)		Rho = 1.000		
Component	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Comp1	2.20411	0.306071	0.2755	0.2755
Comp2	1.89804	0.960278	0.2373	0.5128
Comp3	0.937762	0.0634647	0.1172	0.63

Comp4	0.874298	0.0901125	0.1093	0.7393
Comp5	0.784185	0.138085	0.098	0.8373
Comp6	0.646101	0.142696	0.0808	0.9181
Comp7	0.503405	0.351307	0.0629	0.981
Comp8	0.152098	.	0.019	1

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración Propia

En la tabla anterior (3.12) se observa que solo 4 componentes están arriba del 10% de la proporción; sin embargo, para la investigación se necesita un solo indicador que englobe toda la información del NSE, para ello se cuenta con la medida de la adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que compara las correlaciones totales y las correlaciones parciales entre las variables. Si las correlaciones parciales son relativamente altas en comparación con las correlaciones totales, la medida de KMO es pequeña y no es posible una representación de los datos de baja dimensión.

Para comprobar el KMO, se desarrolla un índice de simplicidad factorial, que emplea los criterios de transformación de quartimax de Carroll, Wrigley, Neuhaus y Saunders. Este índice es para cada fila por separado y para una matriz de patrón de factores como un todo. El índice varía entre cero y uno (Kaiser, 1974). En la tabla 3.13 se observa el índice de simplicidad factorial.

Tabla 3.13

Índice de simplicidad factorial

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy	
Variable	kmo
Automóvil	0.5777
Internet	0.7413
Tipo de piso de vivienda	0.6139
Tipo de vivienda	0.6311
Material de la vivienda	0.6691
Estudio de los Padres	0.8264
Tipo de educación inicial	0.5698
Tipo de educación primaria	0.5607
Overall	0.6111

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración: Propia

Como se observa en la tabla 3.13 el promedio del índice de simplicidad está por encima del 50%, lo que es un resultado meritorio que explica de manera razonable el conjunto de componentes que se utilizan en el análisis de componentes principales de la tabla 3.11. En conclusión, se captura el predictor de los 8 componentes y se genera un solo indicador del NSE.

Luego de obtener el indicador de NSE, se procede a dividirlo en 5 intervalos para poder tener una relación más clara de donde se encuentra cada egresado en función de su NSE, para ello se va a clasificar los intervalos de menor a mayor puntaje (1 menor nivel y 5 mayor nivel NSE). En la tabla 3.14 se observa que la mayor cantidad de observaciones está concentrada en el cuarto quintil y el menos concentrado es el quinto quintil.

Tabla 3.14

Quintiles de NSE

5 quintile of NSE	Freq.	Percent	Cum.
1	41	20.4	20.4
2	41	20.4	40.8
3	39	19.4	60.2
4	44	21.89	82.09
5	36	17.91	100
Total	201	100	

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración: Propia

3.3 Índice de calidad universitaria

Para la creación del índice de calidad universitaria con base en la encuesta antes mencionada, se tomó de inspiración el índice de calidad universitaria (ICU) elaborado por Lavado, Martínez y Yamada (2014), en el que se propone evaluar a las universidades de acuerdo con su calidad educativa es decir si son de baja o alta calidad. Para esto, usa datos del Censo Universitario 1996 y del Censo Universitario del 2010.

En la tabla 3.15, se observan los resultados obtenidos de acuerdo con indicadores de calidad universitaria para cada censo descrito previamente en la investigación realizada por dichos autores.

Tabla 3.15

Indicadores de calidad universitaria Censo 1996 y 2010

Ratios	Censo 1996	Censo 2010
1.- Ratio de profesores por cada cien (100) estudiantes de pregrado	13.6	2.32
2.- % de estudiantes que califican buena o excelente la formación universitaria recibida	23.8	11.1
3.- % de profesores con investigaciones difundidas en libros durante dos años previos a encuesta	4.9	2.8
4.- % de profesores que realizaron ponencias en eventos científicos y/o académicos	62.2	54.9
5.- Puntuación de los documentos publicados en revistas académicas indexadas por SCOPUS	7.5	9.1
6.- Ratio de documentos publicados en revistas académicas por cada 100 profesores	5.4	2.1
Indicador de Calidad Universitaria (suma de los promedios)	117	82
Número de universidades	57	100

Fuente: Lavado, Martínez y Yamada. (2014)

Elaboración propia

Los autores mencionan en su estudio que las universidades que en el caso del censo 1996 tengan un ICU mayor a 117, serán de alta calidad y las que estén por debajo serán de baja calidad. De igual manera, para el censo 2010, las universidades que tengan ICU mayor a 82 son de alta calidad y las que estén por debajo serán de baja calidad.

Dado que nuestra fuente de datos es la Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014, debemos de recrear el índice propuesto por los autores mencionados.

De los 6 indicadores mostrados en la tabla 3.15, solo dos de ellos se conservaron en la encuesta 2014. Debido a esto, en la tabla 3.16 se presentan los indicadores proxys usados para la creación del ICU, ya que se optó por buscar preguntas similares dentro de la encuesta 2014 y que también midan la calidad de la universidad.

Cabe resaltar que en la encuesta 2014 se recolectaron datos de 131 universidades. Sin embargo, solo 122 respondieron a todas las preguntas realizadas por el INEI. Es por ese motivo que para la metodología del ICU 2014 se usaron los datos solamente de esas

universidades. Finalmente, para elaborar el ICU 2014 solo fueron evaluadas un total de 84 universidades ya que estas contaban con respuestas de los indicadores de calidad universitaria descritos en la tabla 3.13.

Tabla 3.16

Metodología propia del ICU 2014

Ratios	Encuesta 2014
1.- Ratio de profesores por cada cien (100) estudiantes de pregrado	57
2.- % de estudiantes que califican buena o excelente la formación universitaria recibida	17
3.- ¿Cómo calificaría usted, los siguientes aspectos de su universidad, sobre la calidad de los profesores? Excelente=1...malo=4 (% de egresados que califican excelente la formación universitaria recibida)	19
4.- La universidad cuenta con certificación internacional (% del total)	1
5.- Promedio de artículos académicos en revistas indexadas de las universidades del censo	10
6.- Profesores con título de doctor	55
Indicador de Calidad Universitaria (suma de los promedios)	159
Número de universidades	122

Nota Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

Luego de obtener los 6 indicadores, se procede a sumarlos, donde las universidades que obtengan una suma de cada indicador mayor a 159, serán de alta calidad y las que estén por debajo serán de baja calidad.

La metodología del indicador que mide la calidad educativa superior se toma de (Lavado, Martínez y Yamada. 2014), donde se hace incidencia en la sumatoria del promedio de ratios e indicadores que se utilizaron para formarlo, es por ello por lo que las universidades que tienen un puntaje por encima de 159 son catalogadas de alta calidad, ya que en la elección las ratios que la conforma, las variables elegidas miden aspectos cualitativos y cuantitativos basados en la eficiencia, gestión, investigación y convenios internacionales de las universidades de estudio. Para agregar la variable de calidad universitaria al estudio, se creó una variable dummy donde el valor de 1 toma las universidades de alta calidad (mayor a 159) y 0 las que son de baja calidad (menor o igual 159).

En la tabla 3.17 observamos que el 60% de las universidades evaluadas son privadas (50) y el 40% son públicas (34), de un total de 84 universidades.

Tabla 3.17

Universidades por calidad y por tipo

Universidades	Baja calidad	% del total de universidades de baja calidad	Alta calidad	% del total de universidades de alta calidad	Total	Total %
Universidad Pública	24	29%	10	12%	34	40%
Universidad Privada	38	45%	12	14%	50	60%
Total	62	74%	22	26%	84	100%

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

Adicionalmente de la tabla anterior (3.17), se evidencia que, de un total de 62 universidades de baja calidad, el 29% de estas son públicas (24) y el 45% son privadas (38). Por otro lado, de un total de 22 universidades de alta calidad, el 14% son privadas (12) y el 12% públicas (10).

3.4 Descripción de la metodología

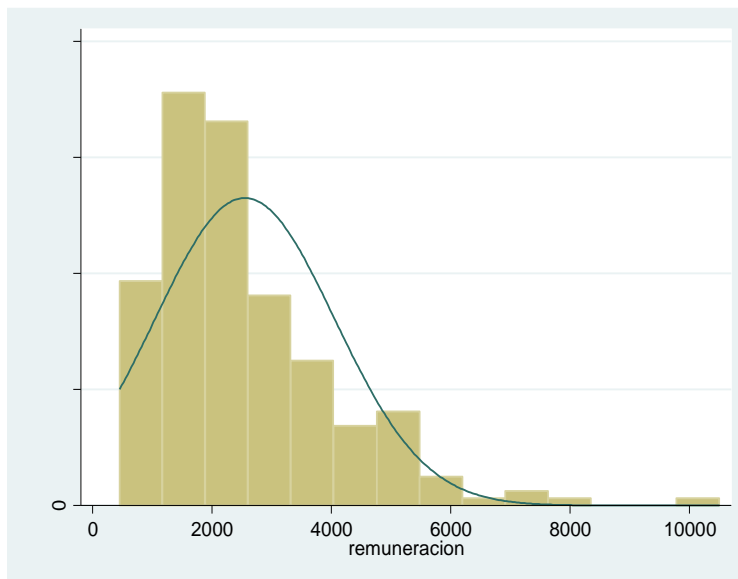
La metodología por utilizar es el análisis de corte transversal a través de mínimos cuadrados ordinarios, debido a que los datos son extraídos de una encuesta realizada en el año 2014. Además, que la variable a estudiar (remuneración) va en un intervalo de S/400.00 a S/10,500.00 nuevos soles.

Los recientes estudios de determinantes de salario como los de Gámez y Rosas (2015) y Rodrigo (2015) utilizan modelos de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para realizar sus estimaciones y probar la diferenciación salarial.

Como fue señalado al inicio de este capítulo, la variable dependiente tiene una desviación estándar elevada (1,547.29 soles). Por ende, en la figura 3.2 se busca identificar si la distribución de la remuneración no es normal; con la finalidad de comprobar esta hipótesis, realizamos un histograma de la variable.

Figura 3.2

Histograma remuneración



Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

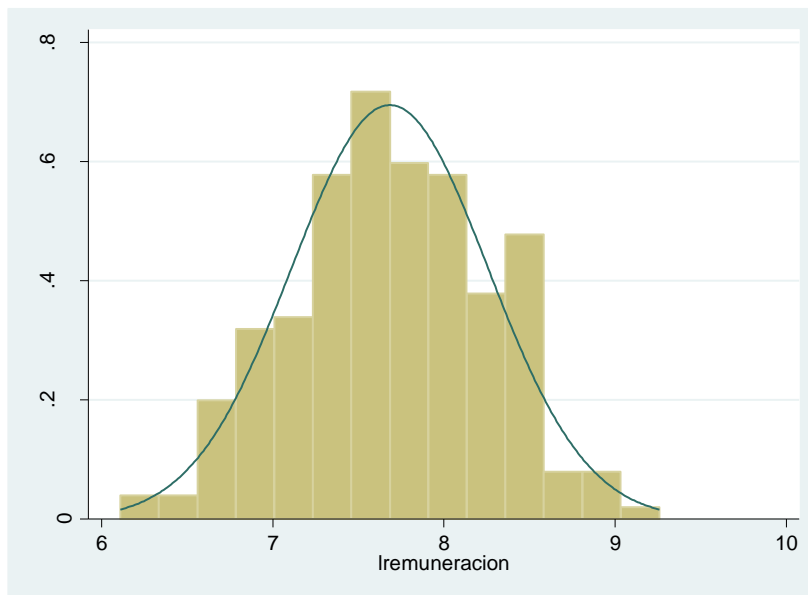
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

Como apreciamos en la figura 3.2, la variable remuneración no cuenta una distribución normal, lo que podría ser un impedimento para cumplir el supuesto de normalidad de MCO, además que esta heterogeneidad de los intervalos de la remuneración están dispersos por la alta variabilidad de las observaciones si bien los intervalos más concentrados se ubican entre el segundo y tercer intervalo que corresponden a remuneraciones entre mil y tres mil soles, también hay remuneraciones de mayor cuantía (10,500) que son observaciones con menor densidad. Para corregir este problema en la figura 3.3 se observa que, cuando se aplica el logaritmo a la variable remuneración nos brinda una menor dispersión de los datos.

Figura 3.2

Histograma logaritmo remuneración



Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

Como se puede apreciar en la figura 3.3, luego de aplicar logaritmo a la variable remuneración, su distribución se acerca a línea de la normalidad.

En la tabla 3.18 descrita a continuación, podemos observar que las correlaciones entre las variables son bajas, lo que da un indicio de que no hay no problemas de multicolinealidad.

Tabla 3.18

Cuadro de correlaciones

Variables	Log(remuneración)	Sexo	Índice de Calidad Universitaria	Índice de Nivel socioeconómico	Tipo de Universidad	Tipo de contratación	Egreso de universidad	Postgrado	# de prácticas preprofesionales	Experiencia laboral	Estudios de los padres	Tipo de trabajo
Log(remuneración)	1											
Sexo	0.1	1										
Índice de Calidad Universitaria	0.3	0	1									
Índice de Nivel socioeconómico	0.4	0	0.2	1								
Tipo de universidad	0.4	-0.1	0.1	0.5	1							
Tipo de contratación	0.4	0.1	0.3	0.3	0.3	1						
Egreso de universidad	-0.1	0.1	0	0.1	0.2	-0.1	1					
Postgrado	0.1	0	0	-0.1	-0.1	0.1	-0.2	1				
# de prácticas preprofesionales	0.3	0	0.1	0.3	0.4	0.2	0.1	-0.1	1			
Experiencia laboral	0.1	0.1	0	0	0	0	0	0.1	0	1		
Estudios de los padres	0.3	0	0.2	0.7	0.4	0.2	0	0.1	0.2	0.1	1	
Tipo de trabajo	0.2	-0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	-0.1	0.1	0	0	0.1	1

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

En la tabla 3.19 de distribución normal por variable, solo existen cuatro de ellas que no rechazan la hipótesis nula de distribución normal, es decir, el logaritmo de la remuneración y el nivel de estudios de los padres. Las demás variables no tienen distribución normal ya que son variables categóricas y dicotómicas.

Tabla 3.19

Distribución normal por variable

Variable	Pr (Skewness)	Pr (Kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
Log(remuneración)	0.6151	0.3149	1.27	0.5286
Sexo	0.5262	0.1135	2.93	0.2306
Índice de calidad universitaria	0.0005	0.0023	17.6	0.002
Índice de Nivel socioeconómico	0.039	.	.	.
Tipo de universidad	0	0.5489	19.94	0
Tipo de contratación	0	0	.	0
Año de egreso de la universidad	0	0	47.51	0.7048
Postgrado	0	0	59.97	0
# de prácticas preprofesionales	0	0.4044	39.13	0.001
Experiencia laboral	0.1002	0	.	0
Estudios de los padres	0	0	.	0.2652
Tipo de trabajo	0	0	.	0

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

Por otro lado, en la tabla 3.20 de distribución normal en conjunto solo hay una prueba que no rechaza la hipótesis nula de distribución normal que es la de Henze-Zirkler. Esta prueba nos da un indicio que la distribución de los errores del modelo es normal, con esto cumpliríamos el supuesto de distribución normal de los errores de MCO. Cabe resaltar, que para cumplir con el modelo de MCO debemos probar que se cumplan los seis supuestos para poder realizar nuestra estimación.

Tabla 3.20

Distribución normal en conjunto

Test for multivariate normality					
Mardia Skewness	60.66887	chi2(120)	2289.282	Prob>chi2	0
Mardia Kurtosis	274.7331	chi2(1)	320.295	Prob>chi2	0
Henze-Zirkler	1.470292	chi2(1)	15698.861	Prob>chi2	0.0754
Doornik-Hansen		chi2(16)	3469.897	Prob>chi2	0

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

3.5 Modelo econométrico

El siguiente modelo explica las determinantes de la remuneración del egresado de Economía.

Log(Remuneración)

= *Índice de calidad universitaria*

+ *i. Índice de Nivel Socioeconómico + Tipo de universidad*

+ *i. Tipo de contratación + u*

Cabe resaltar que no se utilizan variables de control (sociodemográficas) porque están contenidas en la variable índice de nivel socioeconómico. La característica del *i.* se aplica a las variables discretas que son índice de nivel socioeconómicos y tipo de contratación; esta función otorga la posibilidad de tomar cada valor (1 al 5), como si fuera una variable propia y no de orden, cada componente tiene una cualidad mas no un ranking. Por otro lado, la variable índice de calidad universitaria se formó con las variables de la tabla 3.15

3.5.1 Supuestos de la estimación MCO

Para probar la validez de la estimación debemos comprobar los supuestos de MCO.

- Distribución normal de los errores

En este supuesto se debe comprobar que las distribuciones de los errores son normales para poder tener una estimación adecuada y que no exista sesgo para el pronóstico. Después de realizar la estimación del modelo capturamos los residuos. Luego

de ello realizamos la prueba de Skewness, Kurtosis y normalidad, donde los residuos no rechazan la hipótesis nula de normalidad, como se puede ver en la tabla 3.21.

Tabla 3.21

Test de Skewness, Kurtosis y normalidad

Skewness/Kurtosis tests for Normality					
Variable	Obs	Pr (Skewness)	Pr (Kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
Residual	198	0.1795	0.439	2.43	0.2971

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

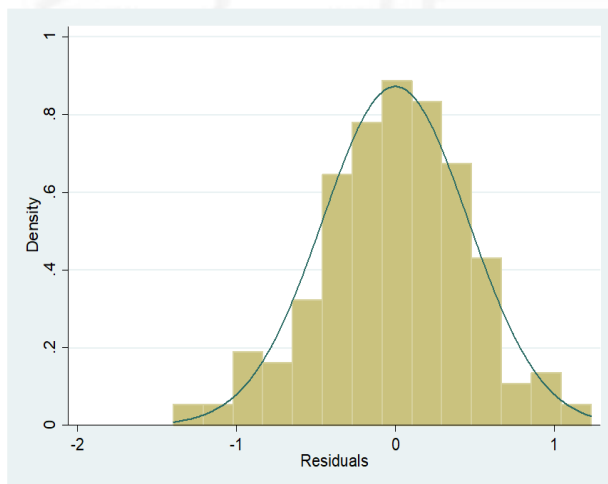
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración: Propia

De igual forma se muestra la figura 3.4 se observa el histograma de los residuos donde se puede observar que estos cumplen con la línea de la normalidad, a pesar de algunos picos que sobresalen.

Figura 3.3

Histograma de la distribución de los residuos



Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

- Multicolinealidad

En la tabla 3.22 se observa el promedio del valor del VIF es menor a 10, esta prueba nos explica que las variables independientes no están correlacionadas linealmente entre sí, lo que genera una menor varianza.

Tabla 3.22

Prueba de multicolinealidad

Variable	VIF	1/VIF
Índice de calidad universitaria	1.15	0.870863
Índice de Nivel socioeconómico		
2	1.68	0.595156
3	1.64	0.609193
4	1.95	0.511545
5	2.09	0.479411
Tipo de universidad	1.44	0.6952
Tipo de contratación		
2	9.62	0.104002
3	17.75	0.056328
4	7.26	0.137683
5	14.35	0.069709
Mean VIF	5.89	

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)
 Elaboración propia

- Variables omitidas

En la tabla 3.23 se realiza la prueba de Ramsey con la finalidad de verificar que el modelo este correctamente especificado y no se hayan omitido variables. En dicha prueba se acepta la hipótesis nula de no variables omitidas.

Tabla 3.23

Prueba de Ramsey

Ramsey RESET test using powers of the fitted values of remuneration	
Ho: model has no omitted variables	
F (3, 120)	1.18
Prob > F	0.3196

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)
 Elaboración propia

- Heterocedasticidad

En la tabla 3.24 se realiza la prueba de varianza constante. Como se observó en la prueba de normalidad de los residuos estos aceptaban la hipótesis nula de normalidad y continúa con la aceptación de la hipótesis nula de varianza constante. Estos dos supuestos comprueban la robustez del modelo.

Tabla 3.24

Prueba de varianza constante

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity	
Ho: Constant variance	
Variables: fitted values of Iremuneración	
chi2(1)	0.73
Prob > chi2	0.392

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración propia

CAPITULO IV: RESULTADOS

En la tabla 4.1 se muestra la estimación de los determinantes de la remuneración de egresados de economía según la encuesta 2014

Tabla 4.1

Estimación del modelo

Variables	MCO	
	Log (Remuneración)	
	Todas las Universidades	
Índice de Calidad Universitaria	0.144**	(2.02)
Índice de Nivel Socioeconómico (por quintiles)		
Segundo quintil	0.067	-(.63)
Tercer quintil	0.012	(0.12)
Cuarto quintil	0.190*	(1.68)
Quinto quintil	0.414***	(3.32)
Tipo de Universidad (0: Pública y 1: Privada)	0.244***	(2.97)
Tipo de Contratación (1: sin contrato, locación de servicios: 2, Contrato a plazo fijo: 3, CAS: 4 y Contrato indefinido: 5)		
2	0.104	(0.36)
3	0.219	(0.78)
4	0.44	(1.49)
5	0.497*	(1.73)
Constante	7.107***	(25.46)
N	198	

R-sq	0.35
adj. R-sq	0.31
Estadístico t en paréntesis	
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01	

Nota: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2014)

Elaboración Propia

En la tabla 4.1 se muestran los resultados de las regresiones para los determinantes de la remuneración de egresados de economía.

Sobre el índice de calidad universitaria, si este aumenta en 1%, se infiere que el logaritmo de la remuneración se incrementa en 14%. Esto quiere decir que si un egresado estudió en una universidad de alta calidad se infiere que recibe 14% más remuneración que aquel que estudió en una universidad de baja calidad. De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 3.16, el 26% de toda la muestra de universidades encuestadas (84) son de alta calidad. De lo anterior se puede inferir que aquellos egresados de universidades de calidad tanto públicas (12%) o privadas (14%), reciben una mayor remuneración. Lo descrito anteriormente, también cuenta con el respaldo de la revista de negocio América Economía que en su ranking de universidades con alto rendimiento educativo 7 de 10 instituciones de educación superior son privadas.

Respecto al índice de nivel socioeconómico, está clasificado en cinco niveles, donde el cuarto quintil tiene significancia al 10% y el quinto quintil al 1%. Sobre los quintiles mencionados, se evidencia las remuneraciones de aquellos egresados que se encuentren en el cuarto y quinto quintil se incrementan en 19% y 40%, respectivamente. Esto quiere decir que si perteneces a una clase alta (quinto quintil) se deduce que tu remuneración aumenta en 40%. Adicionalmente, si tu nivel socioeconómico es mayor puedes acceder una mejor educación de calidad y de prestigio.

El tipo de universidad es una variable dummy categórica que divide públicas (0) y privadas (1), tiene una significancia del 1%. Esto quiere decir que, si el egresado proviene de una universidad privada, se infiere que tendría un aumento en logaritmo de su remuneración de 24%.

Por último, el tipo de contratación se divide en 5 tipos de contratos, en escala de menores a mayores beneficios (1 al 5), sin embargo, el modelo no toma el valor 1 ya que cuenta con pocos datos y solo da resultados para los 4 siguientes, el nivel 5 (contrato

indefinido) tiene significancia al 10%. Si el egresado tiene un contrato indefinido se infiere que el logaritmo de su remuneración aumenta en 49%. Como fue señalado en la sección anterior, el tipo de trabajo tiene una correlación directa con la experiencia laboral ya que aquellos que tuvieron mayor cantidad de número de prácticas preprofesionales obtuvieron un mejor contrato al finalizar sus estudios. Los contratos indefinidos son los que tiene mayores beneficios tales como CTS, gratificación de julio y navidad, 30 días de vacaciones y asignación familiar en caso de tener hijos menores, además de estar protegidos del despido.



CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones del presente trabajo:

- Los determinantes de la remuneración del egresado de Economía basado en la encuesta 2014 son el índice de calidad educativa ya que si este aumenta en 1% el logaritmo de la remuneración se incrementa en 14%; el índice de nivel socioeconómico, a mayor nivel socioeconómico (quinto quintil) el logaritmo de la remuneración aumenta en 40%. Ambos determinantes hallados se podrían considerar de cierta manera complementarios ya que al contar con mayores ingresos (mejor nivel socioeconómico), genera que un individuo tenga un mejor acceso a la educación, es decir a una de calidad. Por otro lado, si el egresado proviene de una universidad privada el logaritmo de su remuneración aumenta en 24%; y si este se encuentra bajo el régimen laboral contractual indefinido su remuneración se incrementa en 49%.
- Las variables automóviles, internet, tipo de vivienda, tipo de piso de vivienda, material de la vivienda, tipo de educación inicial y tipo de educación primaria, fueron usadas en la construcción del índice de nivel socioeconómico elaborado en esta investigación. El índice NSE demostró que aquellos egresados con mayor nivel socioeconómico pueden acceder a una mejor calidad educativa y finalmente recibir una mayor remuneración.
- El índice de calidad universitario elaborado en esta investigación fue basado en el procedimiento propuesto por los autores Lavado, Martínez y Yamada (2014). Este demostró que del total de universidades evaluadas (84) de acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta 2014; aproximadamente el 74% de las universidades en el Perú, son de baja calidad (38 universidades públicas y 24 privadas) y el 26% de estas son de alta calidad (12 universidades privadas y 10 universidades públicas). La clasificación de baja y alta calidad fue desarrollada de la suma de la ponderación de las seis variables: ratio de profesores por cada cien (100) estudiantes de pregrado,

porcentaje de estudiantes que califican buena o excelente la formación universitaria recibida, ¿Cómo calificaría usted, los siguientes aspectos de su universidad, sobre la calidad de los profesores? Excelente=1...malo=4 (% de egresados que califican excelente la formación universitaria recibida), la universidad cuenta con certificación internacional (% del total), promedio de artículos académicos en revistas indexadas de las universidades del censo y finalmente, numero de profesor que cuenta con título de doctor. Como resultado se obtuvo que aquellas universidades con un resultado menor de 159 puntos son catalogadas de baja calidad y las que generen un resultado mayor a este, sean consideradas de alta calidad.

- Los hallazgos de la regresión econométrica también tienen fundamento en la estadística descriptiva de la misma encuesta, ya que uno de los factores que posiblemente genera esta diferencia en la remuneración que reciben los egresados de economía es la modalidad de contrato en el cual se desarrollan profesionalmente ya que aquellos regímenes contractuales con mayores beneficios sociales tales como contratos de plazo indefinido (S/ 3,554.98 soles) y el contrato administrativo de servicios (S/ 3,078.00 soles); generan remuneraciones promedio más altas, a comparación de los contrato a plazo fijo (S/ 2,297.99 soles), o aquellos que afirman no tener contrato (S/2,050.00 soles) o en todo caso, son locadores de servicios (S/ 1,704.83 soles), recibiendo montos en promedio mucho menores a los dos primeros mencionados.

RECOMENDACIONES

A continuación, detallaremos las recomendaciones:

Calidad universitaria

Dentro del Índice de calidad universitaria elaborado en la presente investigación se consideraron ratios para la creación de este, las siguientes recomendaciones giran en torno a tres ratios que fueron descritos en tabla 3.15.

- El sistema nacional de evaluación y acreditación de la calidad educativa (SINEACE), en su rol de garantizar la calidad educativa en el Perú, debería de promover la acreditación internacional universitaria mediante asesoría a universidades que ya cuenten con la debida acreditación de este ente gubernamental. De esta manera, no solo se vela por cumplir con los estándares locales educativos sino con miras de mejorar estos a estándares internacionales y globalmente reconocidos.
- El Ministerio de educación (MINEDU) y sus entes adscritos deberían promover con mayor énfasis estudios de investigación a nivel nacional con un mayor análisis regional que permitan realizar un diagnóstico más específico sobre las oportunidades laborales y el desarrollo de las carreras universitarias en cada región del país.

Nivel socioeconómico

En la elaboración del índice de nivel socioeconómico se usaron diferentes variables para la creación de este, la siguiente recomendación toca el tema de la importancia del acceso al internet y el uso de esta herramienta para poder elegir qué carrera profesional estudiar y dónde poder estudiarla. A pesar de que esta investigación tiene como finalidad informar sobre los determinantes de la remuneración de egresados economía a estudiantes de los últimos años de educación secundaria o en efecto a estudiantes universitarios de dicha carrera; se considera importante poder tener acceso a una fuente actualizada y avalada por el MINEDU que brinde información sobre las carreras profesionales y los lugares donde las dicten. Por lo expuesto anteriormente, la siguiente recomendación gira en el siguiente entorno:

- El MINEDU con ayuda de algún patrocinador como en el caso del Observatorio ponteencarrera.pe, debería de evaluar la posibilidad de la creación de una plataforma virtual que ofrezca evaluaciones vocacionales. Lo interesante de esto, sería que la plataforma tendría la oferta académica consolidada tanto de universidades e institutos públicos y privados de todo el país; de esta manera, el futuro aplicante tendría la información que necesita en tiempo real para poder tomar una decisión de que carrera estudiar y donde estudiarla.

Tipo de contrato de trabajo

Dado que en la encuesta 2014 no se contempla la variable experiencia laboral perse, se ha considerado a las practicas preprofesionales como dicha experiencia laboral, ya que fue aquella que el egresado obtuvo antes de acabar sus estudios universitarios. Tal y como fue evidenciado en la parte de estadística descriptiva, aquellos egresados con tres practicas preprofesionales obtienen mejores salarios ya que cuentan con mayor experiencia (exposición laboral) y eso conlleva a poder tener un mejor tipo de contrato.

Es por esto la siguiente recomendación:

Las Universidades licenciadas según SUNEDU y las instituciones del estado (ministerios, organismos reguladores, municipalidades y demás) deberían de firmar una mayor cantidad de convenios marco para la promoción de prácticas y empleo.

REFERENCIAS

- Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercado (2017). *Niveles Socioeconómicos 2017*. Lima: Autor.
- Acevedo, M. C., Gutiérrez, I. C., Maya, J. J., González, V. M., y Mejía, B. T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. [versión PDF]. Recuperado:<http://publicaciones.eafit.edu.co/>
- Alonso, C. I., Biencito, L. N., Gomez, T. R., González, G. A, y Soliva, B. M. (2007). *Los factores de la desigualdad de género en el empleo*. . Recuperado del sitio de Internet del Ministerio de trabajo y asuntos sociales: http://www.mitramiss.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., & Brito, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. [versión PDF]. Recuperado:<http://publicaciones.eafit.edu.co/>
- Chevalier, A. (2014). *Does Higher Education Quality Matter in the Uk?* Recuperado de <http://iza.org/>
- De la Rica, S. (2017). *La Brecha género en España*. Recuperado del sitio de Internet de la fundacion ISEAK: https://iseak.eu/wpcontent/uploads/2018/07/delaRica_2017.pdf
- Duran, J. (2005). *Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004* . Recuperado de <https://www.researchgate.net>
- De Grecorio, J. (2007). *Macroeconomía, teoría y políticas*. Santiago de Chile: Pearson-educación.
- Egido, I (1999). La educación inicial en el ámbito internacional: Situación y perspectiva en Iberoamérica y en Europa. *Revistas Ibero Americana*, (22), 119-154. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/800/80002207.pdf>
- Forero, N., y Ramirez , M. (2005). *Determinantes de los ingresos laborales de los Graduados Universitarios durante le periodo 2001-2004*. [versión PDF]. Recuperado: <http://repository.urosario.edu.co>
- Gámez, J., y Rosas, E. (2015). *Determinantes de la diferenciación salarial en México*. [versión PDF]. Recuperado: <http://www.revistas.unam.mx>
- Garavito, C. (2011). *Desigualdad en los ingresos: género y lengua materna*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. [versión PDF]. Recuperado: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/>

- Garza, B., y Quintana, L. (2014). *Determinantes de la desigualdad salarial en las regiones de México: 2005-2010. Una visión alternativa a la teoría de capital humano*. [versión PDF]. Recuperado: <http://oreon.dgbiblio.unam.mx>
- Groisman, F. Empleo, salarios y desigualdad en Argentina: análisis de los determinantes distributivos. *Revista latinoamericana De Economía*, 45 (177). doi.org/10.1016/S0301-7036(14)70863-6
- Instituto Nacional de Estadísticas e Información INEI (2010). *II Censo Nacional Universitario, 2010*. Lima: Autor.
- Instituto Nacional de Estadísticas e Información INEI (2014). *Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades 2014*. Lima: Autor.
- Instituto Nacional de Estadísticas e Información INEI (2017). *Censo Nacional XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígena Encuesta*. Lima: Autor.
- IPSOS APOYO. (2017). *Percepción del egresado universitario 2017*. Recuperado del sitio de Internet de IPSOS APOYO: <https://www.ipsos.com/es-pe>
- IPSOS APOYO. (2017). *Perfiles socioeconómicos Lima Metropolitana 2017*. Recuperado del sitio de Internet de IPSOS APOYO: <https://www.ipsos.com/es-pe>
- IPSOS APOYO. (2018). *Imagen del egresado universitario entre empleadores 2018*. Recuperado del sitio de Internet de IPSOS APOYO: <https://www.ipsos.com/es-pe>
- López, L., y Lustig, N. (2010). *La disminución de la desigualdad en la América Latina: ¿Un decenio de progreso?*. Recuperado: <http://www.researchgate.net>
- Martinez, M. (2015). *Determinantes del salario de los recién graduados de educación superior a nivel universitario en Colombia*. [versión PDF] Recuperado: <http://www.repository.usta.edu.co>
- Mizala, A., y Romaguera, P. (2000). *Remuneraciones y tasas de retorno de los profesionales chilenos*. [versión PDF] Recuperado: <http://http://cieplan.org/>
- Muriel, B. (2011). *Determinantes de los Ingresos Laborales en las Zonas Urbanas de Bolivia*. . [versión PDF] Recuperado: <http://www.academia.edu>
- Organismo Internacional del Trabajo. (2018). *Informe Mundial sobre salarios 2018/2019*. Recuperado del sitio de Internet del Organismo Internacional del trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf
- Raymond, J. (2010). *Hipótesis de señalización frente a capital humano: Evidencia para el caso Español*. [versión PDF] Recuperado: <http://www.tdx.cat/>

- Ricardo, D. (1817). *Principles of Political Economy and Taxation*. [versión PDF]
Recuperado de <http://socialsciences.mcmaster.ca>
- Rodrigo, L. (2015). Determinantes del salario en Chile. Un análisis desde el paradigma de la reproducción social. *Revista Internacional de Sociología*, 73 (3).
<http://dx.doi.org/10.3989/ris.2013.04.08>
- Salinas, J., Salinas, M. , y Rahona, M. (2011). *Gasto en educación, rendimientos educativos y mercado de trabajo: algunas consideraciones sobre el caso español*. [versión PDF] Recuperado de <https://www.cepal.org>.
- Sandoval Vargas, C. (2009). *Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para empresa Finamerica S.A.* [versión PDF] Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co>
- Sapelli, C. (2005). *Returns to schooling and income distribution by cohort in Chile: an analysis based on synthetic panel data*. Recuperado de <http://economia.uc.cl>
- Tenorio, D. (2014). *Perú: diferencias salariales entre trabajadores*. [versión PDF] Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe>
- Trávez, A. (2016). *Capital Humano y Tasa de retorno de la educación para Ecuador durante el periodo 1990-2014*. [versión PDF] Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec>
- Urciaga, J., y Almendarez, M. (2008). *Salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México. Un estudio de capital humano*. [versión PDF] Recuperado de <http://www.scielo.org.mx>
- Villalobos, G., y Pedroza, R. (2009). *Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*. [versión PDF] Recuperado de <http://ri.uaemex.mx>
- Yamada , G. (2007). *Retornos de la Educación Superior en el Mercado Laboral ¿vale la pena el esfuerzo? .* [versión PDF] Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe>
- Yamada, G., y Castro, J. (2010). *Educación superior e ingresos laborales: Estimaciones paramétricas y no paramétricas de la rentabilidad por niveles y carreras en el Perú*. [versión PDF] Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe>
- Yamada, G ; Lavado , P. , y Martínez, J. (2014). *Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. [versión PDF] Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe>
- Yamada, G., Lavado, P., y Oviedo, N. (2016). *La evidencia de rendimientos de la educación superior a partir de "Ponte en Carrera"*. [versión PDF] Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe>

BIBLIOGRAFÍA

- Amaya Galeano, M. (2003). *Administración de salarios e incentivos. Teoría y práctica*. Bogotá: Escuela Colombina de Ingeniería.
- Barletta, F., Pereira, M., Robert, V., y Yoguel, G. (2013). Argentina: dinámica reciente del sector de software y servicios informáticos. *Revista de la CEPAL* 110, 137-155. Recuperado de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/50511/RVE110Yoqueletal.pdf>
- Choy, M., y Chang, G. (2014). *Medidas macroprudenciales aplicadas en el Perú*. [versión PDF] Recuperado del <http://www.bcrp.gob.pe>
- Gunderson, M. (1979). Earnings differentials between the Public and Private Sectors. *The Canadian Journal of Economics* 12, 228-242. doi: 10.2307/134598
- Loayza, N. (2008). El crecimiento económico del Perú. *Revista Economía*, 61,9-25
Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/viewFile/477/468>
- Selva, C. S. (2004). *El Capital Humano y su contribución al crecimiento económico*. [versión PDF] Recuperado del <https://ruidera.uclm.es>