

DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS RECIÉN
GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

SEBASTIÁN ALEXANDER SUÁREZ GÓMEZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ECONOMÍA
SANTIAGO DE CALI
2016

DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS RECIÉN
EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ECONOMISTA

SEBASTIÁN ALEXANDER SUÁREZ GÓMEZ

TUTOR:

DIANA MARCELA JIMÉNEZ RESTREPO

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ECONOMÍA
SANTIAGO DE CALI

2016

DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS RECIÉN EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

Sebastián Alexander Suárez Gómez

RESUMEN

Este documento analiza el comportamiento de la empleabilidad de los recién egresados de la Universidad del Valle en los años 2011 y 2012. Mediante el método de máxima verosimilitud se estimó un modelo Logit con el objetivo de determinar los factores que inciden en la probabilidad de que estos egresados encuentren un empleo después de terminar su carrera profesional, concluye que los egresados que tenían experiencia laboral antes de obtener su título, tienen ventaja para encontrar un empleo frente a aquellos sin experiencia laboral previa a graduarse. Igualmente, se encontró que un incremento en los años de educación de estos egresados tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de encontrar empleo.

Palabras clave: Mercado laboral, capital humano, experiencia laboral, señalización, egresados, determinantes de la participación laboral de los egresados.

Clasificación JEL: I21, J01, J24, C01

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
I. HECHOS ESTILIZADOS.....	6
i. Tasa de desempleo juventud vs tasa de desempleo total.....	10
II. ESTADO DEL ARTE.....	11
III. MARCO TEÓRICO.....	15
i. Teoría del capital humano.....	16
ii. Teoría de la señalización.....	17
iii. ¿Para qué invertir en educación?.....	18
IV. METODOLOGÍA.....	19
i. Modelo econométrico de elección binaria.....	19
ii. Modelo econométrico.....	20
V. RESULTADOS.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	25
ANEXOS.....	27
REFERENCIASBIBLIOGRÁFICAS.....	29

INTRODUCCIÓN

Para el caso específico de algunos programas académicos de la Universidad del Valle, cuando sus estudiantes, en su gran mayoría jóvenes, finalizan con sus currículos académicos, poco saben sobre cómo elaborar una hoja de vida, cómo enfrentar una entrevista laboral o cómo afrontar los retos que les deparará conseguir un trabajo pese al conocimiento y a las competencias académicas adquiridas durante su formación universitaria. Algunos de éstos contarán con suerte, pues su ingreso al mercado laboral será más fácil, gracias a que sus padres quizá tienen buenos empleos o tienen amigos desempeñando altos cargos, pues sin duda, los contactos sociales más cercanos como estrategias para conseguir un empleo, serán la solución de estos pocos. Pero para el resto de los recién graduados, para aquellos en entornos socioeconómicos menos favorecidos, las cosas no serán tan fáciles, pues se encontrarán, entre otras, con muchas dificultades al no tener experiencia laboral, recibiendo pocas ofertas laborales que en su mayoría no estarán relacionadas con su nivel de educación superior, ofreciéndoles además, bajas remuneraciones.

En este orden de ideas, nos atrevemos a decir que obtener un título universitario no es el único determinante para encontrar un empleo pues, dicho logro se convierte en una posibilidad que está determinada por las características del individuo como lo son la experiencia laboral, la edad, el sexo, la capacidad de trabajo en equipo, el desenvolvimiento personal, su entorno familiar - social, por supuesto, el nivel educativo entre muchas otras.

Debido a la incertidumbre y a las expectativas con las que salen los recién egresados al mercado laboral, en este documento se tiene como objetivo general indagar acerca de los determinantes de la posibilidad de encontrar un empleo siendo recién egresado de la Universidad del Valle. Para lograr dicho objetivo se buscará, con base en la información de 1.232 egresados de diferentes programas académicos y de diferentes edades, determinar qué factores influyen en la probabilidad de encontrar un empleo después de obtener su título profesional. En este documento en cuya primera sección se presentan los hechos estilizados sobre la evolución de los graduados de educación superior en Colombia para el periodo 2000-2013. Luego se compara la situación del mercado laboral de los jóvenes respecto al mercado laboral en su conjunto. En la tercera sección se presenta el estado del arte en donde se discuten los estudios sobre participación laboral de los jóvenes en Colombia. Seguido a esto, como marco teórico se plantea la importancia de la educación y del incentivo de invertir en ésta. Se expone la teoría del capital humano y la teoría de la señalización como bases teóricas en la determinación de la participación en el mercado laboral. En una cuarta sección, se presentará el modelo econométrico estimado bajo la mirada microeconómica con datos de corte transversal, con el propósito de intentar explicar

empíricamente de qué depende la probabilidad de encontrar un trabajo siendo recién egresado de la Universidad del Valle. Luego de presentar e interpretar los resultados, se presentan las principales conclusiones de este estudio.

I. HECHOS ESTILIZADOS

Para el año 2000, en el país había 724.305 estudiantes matriculados en algún programa de pregrado. Mientras que para el año 2013, esta cifra se había casi que duplicado llegando a 1.296.123 matriculados. Este incremento de aproximadamente 79% de estudiantes matriculados en educación superior, se debe según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2010) al aumento de cobertura en la educación media, puesto que en 2002 se graduaron 414.424 estudiantes de grado 11, mientras en 2009 se graduaron 691.852. Estos últimos, son la base fundamental de los futuros estudiantes de educación superior, por lo que un aumento en la cobertura de educación media puede traer como consecuencia un incremento en la demanda por educación superior. De igual manera, el país en los últimos años experimentó un auge económico y social que incidió en el aumento de las ofertas educativas a nivel nacional, de hecho durante los años 2001 a 2013, Colombia presentó tasas de crecimiento promedio de 4,3%, siendo señal de un incremento en los ingresos de la población colombiana y en un crecimiento en la clase media del país.

Unesco (2013) relaciona el progreso educativo de los países con un proceso de mejoramiento de las condiciones de vida de éstos, por lo que su desarrollo guarda una relación recíproca con la evolución del sistema educativo. Desde la perspectiva contemporánea no es tanto que la educación sea causa o efecto del desarrollo, sino que la educación es desarrollo, (Unesco, 2013). Igualmente, OCDE (2012) relaciona el incremento de cobertura en educación superior, con el creciente aumento de instituciones que ofrecen algún programa de pregrado dentro de su formación académica.

El MEN ha llamado al periodo comprendido entre el año 2002 y 2010 como el periodo de la revolución educativa. Para el caso específico de la educación superior, el MEN (2010) explica que se tuvieron como estrategias, el fortalecimiento del ICETEX, en aras de lograr un mejor financiamiento y otorgar subsidios para estudiantes de menores ingresos. Según datos de esta entidad, entre 2002 y 2010 el ICETEX pasó de otorgar 65.218 préstamos en 2002 a 259.269 en 2010, un crecimiento de 298%. De otro lado, la desconcentración de la oferta educativa (CERES) y el fomento de la educación virtual también fueron estrategias de la revolución educativa.

Los CERES (Centros regionales de educación superior) fueron creados en el 2003 con el propósito de lograr un incremento de cobertura en zonas geográficas en donde

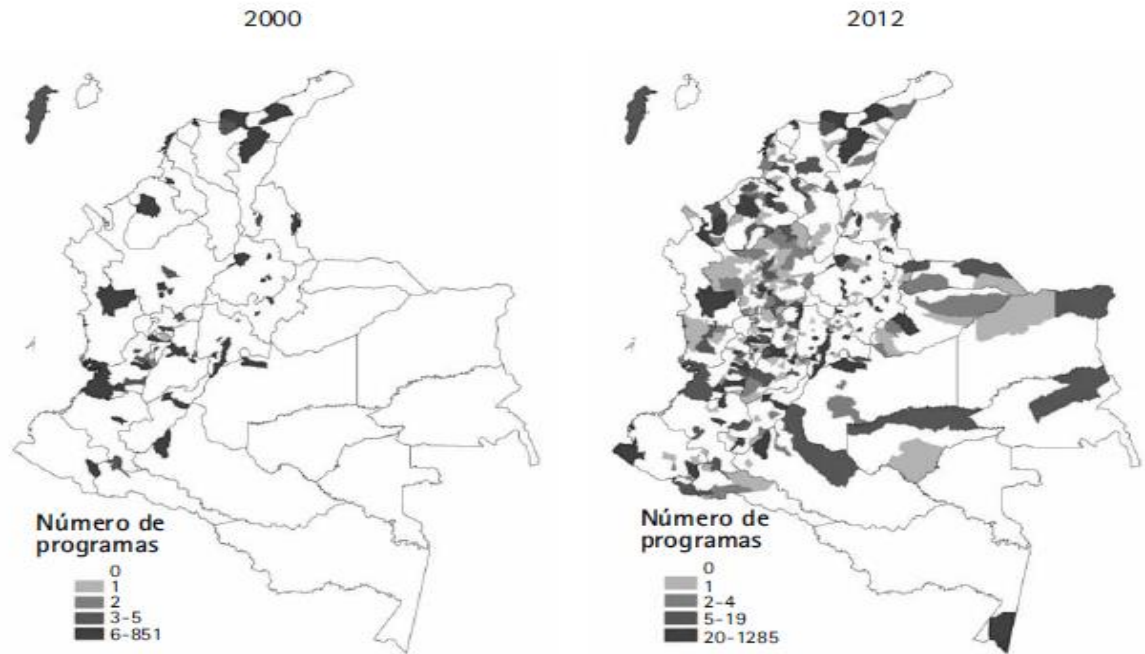
históricamente no se contaba con ofertas de programas de educación superior. El objetivo de los CERES radica en lograr mejores posibilidades de desarrollo social y económico a quienes el acceso a la educación superior es muy deficiente. Cada CERES está dirigido por alguna institución de educación superior. Según información del MEN, en la actualidad existen 143 CERES en el país, los cuales atienden a 21.425 estudiantes, que pueden acceder a 657 programas académicos, en los niveles tecnológicos, profesional y postgrado.

Otro aspecto para resaltar es el constante incremento de programas de pregrado en forma virtual, que ofrecen la mayor parte de su contenido por internet. Un ejemplo de esto es la UNAD (Universidad Nacional Abierta y a Distancia) la cual fue creada con el objetivo de ofrecer programas de educación superior a distancia en ambientes virtuales de aprendizaje. Para el año 2010 según cifras del MEN, 36 instituciones de educación superior contaban con programas educativos con más del 80% de formación virtual, ofreciendo alrededor de 150 programas en los niveles técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario, de especialización y maestría en distintas áreas del conocimiento. En el año 2001 la UNAD contaba con 7.657 estudiantes, mientras que para el año 2012 éstos ascendieron a 52.128, lo cual representó un crecimiento del 581%¹. MEN (2010) señala que los programas ofrecidos a distancia crecieron en promedio 10,7% cada año entre 2002 y 2009.

En las gráficas 1 y 2 se puede apreciar como el número de egresados de pregrado ha venido en aumento desde el año 2001, siendo el año 2011 en donde mayor crecimiento de graduados se registró, dado que se incrementaron en un 37,7% respecto al año 2010, alrededor de 62.333 egresados más. Según las cifras suministradas por el OLE (Observatorio laboral para la educación), se puede observar que el crecimiento en el número de graduados del año 2013 respecto al año 2001 presentó un incremento del 150%.

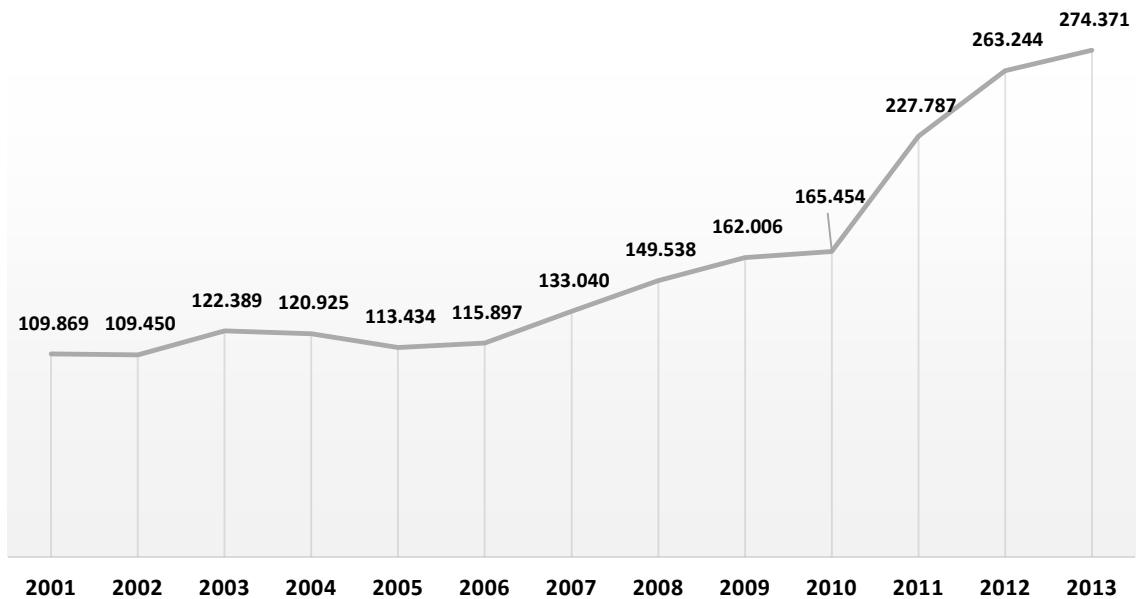
¹ La UNAD fue la institución de educación superior con mayor crecimiento de estudiantes matriculados en el periodo de estudio.

Gráfica 1. Evolución oferta de programas académicos de educación superior 2000-2012



Fuente: Ospina, et al. 2015, “Expansión de la educación superior y sus efectos en matriculación y migración: Evidencia de Colombia”.

Gráfica 2. Total graduados pregrado nacional 2001-2013



Fuente: Ministerio de Educación Nacional-Observatorio Laboral para la Educación.

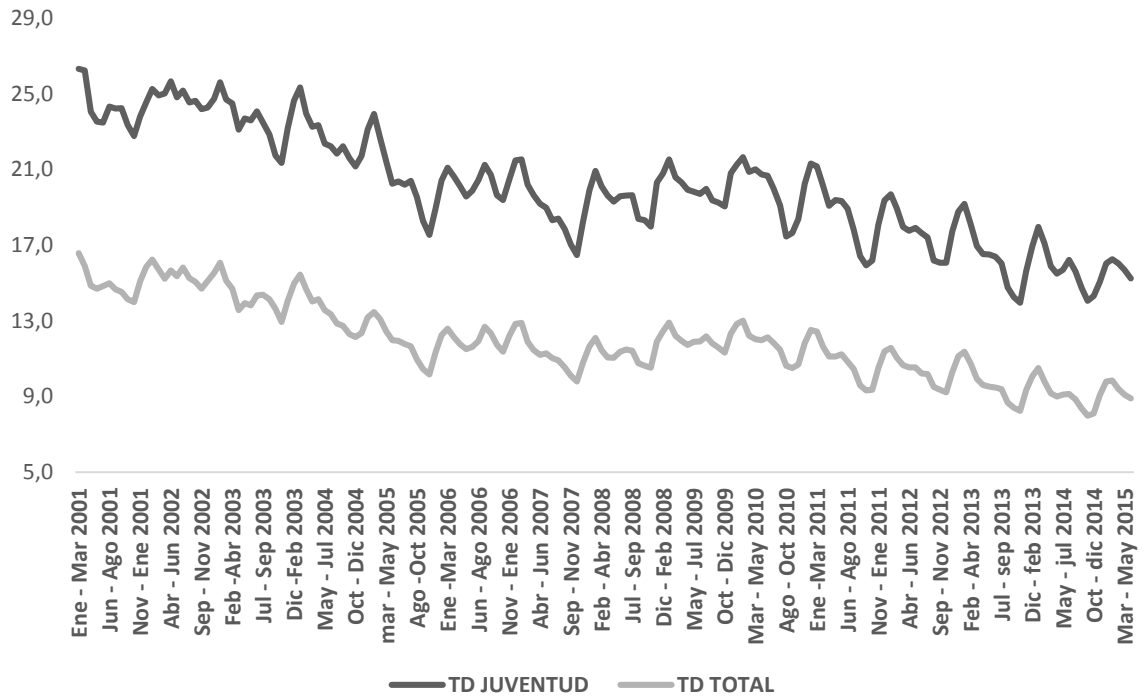
En general, se observa un crecimiento elevado en la cifra de egresados de algún programa de pregrado a nivel nacional, puesto que de 2001 a 2013 el crecimiento fue de alrededor del 150%, es decir, la cantidad de egresados más que se duplicó en 11 años. Las regiones que mayor crecimiento tuvieron en este periodo fueron Cundinamarca, Norte de Santander y Bolívar, puesto que el crecimiento en el número de egresados en estos departamentos fue del 569%, 480% y 304% respectivamente. Para el caso particular del Valle del Cauca, tuvo un crecimiento del 84% en el total de egresados, sin embargo, el departamento estuvo por debajo de la media nacional de crecimiento.

Es notable entonces el incremento en la oferta de programas de formación profesional que ha capturado un gran número de personas. Hasta este punto, todo muy bien: ofrecer educación en zonas de difícil acceso, ofrecer oportunidades de educarse a personas con bajos ingresos, sin embargo lo bueno empieza a tornarse en malo cuando estas personas, una vez culminen sus estudios, pasen a hacer parte de la población económicamente activa y entonces ejerzan presión en la tasa de desempleo o de ocupación, ya que dependerá del tamaño del mercado, de la situación económica vigente, el que existan buenas posibilidades de empleo para ellas. Veamos entonces, cómo ha estado la situación laboral de los jóvenes en Colombia.

i. Tasa de desempleo juvenil Vs. Tasa de desempleo total

La Gráfica 3 permite plantear una pregunta fundamental para entender la situación laboral de los jóvenes en Colombia: ¿Por qué la tasa de desempleo de los jóvenes es más alta que la tasa de desempleo total? Entre muchas respuestas a este interrogante, se podría atribuir la falta de experiencia laboral de los jóvenes. Si bien la academia permite desarrollar habilidades a los individuos, ésta suele no prepararlos para afrontar el mundo real, en donde la capacidad de solucionar problemas, liderar y priorizar las responsabilidades son elementos altamente valorados por los empleadores. La academia generalmente enseña sobre situaciones abstractas y modelos teóricos que en ocasiones parecen estar bastante alejados del mundo real. Por lo tanto, para un empleador es mucho más rentable y eficiente para su proceso productivo contratar un individuo que cuente con la experiencia idónea para el cargo, que no demande mucho tiempo y costo en su capacitación. Caso contrario sucede con un joven sin experiencia, dado que el tiempo y el dinero requerido para su capacitación y acoplamiento en la cadena productiva parecen ser un fuerte desincentivo para contratar mano de obra sin experiencia.

Gráfica 3. Tasa desempleo juventud vs tasa desempleo total 2001-2015



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

La expansión en educación superior puede traer resultados ineficientes si los países no fortalecen el mercado laboral a la misma vez, para que este sea capaz de absorber el creciente capital humano (Holm-Nielsem et al, 2005). “En todas las naciones las tasas de desempleo de los jóvenes son superiores a la media, pareciera que el mundo laboral los despreciara” (Corchuelo et al, 2000). Estos autores explican cómo el mercado laboral de los jóvenes se caracteriza por unos factores especiales en la relación oferta demanda, los cuales determinan que las tasas de desempleo de los jóvenes sean más elevadas que las del resto de participantes del mercado laboral. Estas características son: Existe un componente permanente de jóvenes que participan en el mercado laboral, el componente transitorio es muy volátil, lo cual influye en que la participación laboral de los jóvenes está sometida a cambios frecuentes e inesperados. Una segunda característica se refiere a la duración media del empleo y el desempleo, puesto que según argumentan es muy reducida para ambos casos, es decir, el mercado laboral de los jóvenes se caracteriza por altas tasas de despido/retiro y de contrataciones y cortos periodos de búsqueda. Tales características indican que la participación laboral de los jóvenes es un proceso inestable, lo cual evidencia una alta rotación del empleo entre los jóvenes. Es claro que los recién egresados tienen ciertas aspiraciones sobre el empleo que desean encontrar, por lo que algunos

experimentarán en lo que puedan conseguir y otros esperarán hasta encontrar aquel trabajo que logre llenar sus expectativas.

Dado el desesperanzador recibimiento del mercado laboral para los jóvenes, ¿cuál es el incentivo que tienen al decidir invertir en educación superior? ¿Qué elementos ayudan a tomar esta decisión? La OCDE (2012) señala que los retornos de la educación superior en América Latina son excepcionalmente altos en la región incluyendo Colombia; la evidencia muestra que los individuos que tienen un título profesional ganan en promedio 3.65 veces más en comparación con un individuo que cuenta con nivel educativo de secundaria². Igualmente la evidencia presentada por la OCDE señala cómo las presiones de oferta de profesionales sobrecalificados han ido jalonando las retribuciones de estos profesionales a la baja, sin embargo, la retribución a la educación superior sigue siendo mucho más elevada que no contar con ella. Por otra parte, Tenjo (2012) desarrolla un modelo econométrico en donde intenta determinar qué factores asociados a los individuos y sus entornos tienen influencia en la decisión de invertir en educación superior. Encuentra que variables como la edad, el ingreso familiar per cápita, sexo y estudios superiores de los padres juegan un importante papel a la hora de decidir ingresar a la educación superior.

II. ESTADO DEL ARTE

En Colombia se cuenta con una gran variedad de estudios y documentos que buscan analizar el problema del desempleo juvenil en el país, así como también establecer los determinantes de la participación laboral y la probabilidad de que éstos cuenten con un empleo formal. Por su parte, Barón (2012) plantea un modelo econométrico para el cual utiliza una base de datos proveniente del Ministerio de Educación Nacional, y que administra el Observatorio Laboral para la Educación (OLE). En el modelo estima la probabilidad de que un estudiante recién graduado de pregrado en Colombia consiga un empleo formal, definido como aquel empleo donde se hacen aportes a los Sistemas de Seguridad Social. Para esto, cuenta con variables explicativas como: la región donde estudió el pregrado, sexo, área de conocimiento, tipo de universidad y la interacción entre el área de conocimiento y región. Esta interacción fue realizada con el objetivo de identificar en cuáles regiones del país, la probabilidad de empleo se incrementaba o disminuía de acuerdo con la carrera estudiada por el individuo.

Los resultados de Barón (2012) muestran que la probabilidad de que un recién graduado de pregrado encuentre un empleo formal se ve afectada sustancialmente por el área de

² La cifra es calcula teniendo en cuenta el ingreso base de cotización de los individuos en los diferentes niveles académicos, es decir, los ingresos correspondientes a las cotizaciones realizadas al sistema de seguridad social en Colombia. OCDE (2012).

conocimiento y la región en la cual cursó la carrera profesional, pero por el contrario, las variables género y tipo de universidad resultaron no significativas. Adicionalmente plantea que las diferencias en la probabilidad de éxito de la variable dependiente dadas las diferentes regiones del país pueden deberse a factores como: la educación, diferencias en los niveles de formalidad laboral, o tal vez diferencias en la demanda de profesionales.

Bajo la misma línea, Girón et al. (2008) realizan un análisis de la probabilidad de empleo de los profesionales en trece áreas metropolitanas de Colombia. Argumentan que los factores que explican la probabilidad de estar desempleado de los profesionales son: los años de estudio, la experiencia, la experiencia al cuadrado y ser jefe de hogar. Exponen que para que el individuo acepte una oferta de trabajo, tal decisión está asociada con la diferencia que existe entre el salario de reserva (WR) y el salario ofrecido (WO). Cuando WR es mayor que WO el individuo decide no emplearse, y en caso contrario el individuo aceptaría la oferta. Los resultados de su estimación muestran que cuando un profesional es jefe de hogar, la probabilidad de estar desempleado disminuye un 89 %, dado que según se argumenta, por las presiones que este individuo tiene por sus obligaciones familiares, su salario de reserva disminuye, en comparación con un profesional que no sea jefe de hogar. Igualmente encuentran que un año adicional de educación reduce un 17.20% la probabilidad de estar desempleado. Por último, señalan que la probabilidad de estar desempleado se reduce un 7% cuando se añade un año más de experiencia laboral. Según estos resultados, se puede afirmar que la situación de empleo de un individuo no depende únicamente de sus años de educación sino que también depende de los años de experiencia laboral con los que éste cuente.

Los resultados obtenidos por Girón et al. (2008) también se pueden apreciar en el trabajo realizado por Pombo (2013) quien parte del supuesto de que la selección de un profesional por parte de una empresa, depende casi que exclusivamente de sus habilidades personales, interpersonales, básicas y tipo de universidad del egresado. Según el autor, tanto los empresarios como los trabajadores o los que están en busca de empleo se ajustan o se adaptan con base en las variaciones de los costos y ganancias esperadas. Así, los estudios realizados por los individuos, son factores cualitativos que pueden aportar en el mercado laboral, puesto que un individuo con mayor nivel educativo es capaz de ofrecer un trabajo más productivo que aquel que cuente con menor nivel educativo (*hipótesis de la señalización*). La base de su afirmación, se deriva del análisis de una encuesta realizada en el periodo 2006-2008 por el Grupo de Investigación de Economía y Desarrollo de la Universidad Autónoma de Occidente, en conjunto con el grupo de Investigación de Desarrollo Regional de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. La encuesta fue realizada a 311 jefes de recursos humanos de diferentes empresas de la región. Dentro de la muestra hay empresas de diversos sectores de la economía, de diversos tamaños, y tanto

privadas como públicas. En esta encuesta se buscó recolectar información con el objetivo de determinar qué profesionales eran más demandados en cada una de estas empresas, qué habilidades interpersonales eran más indispensables, qué competencias eran más valoradas, qué universidades eran más apreciadas, y por último y como elemento primordial a la hora de la contratación de un profesional universitario, con qué experiencia laboral contaba el individuo. En esta última categoría, alrededor del 80 por ciento de las empresas encuestadas encontraban la experiencia laboral muy importante o importante.

Pombo (2013) utiliza en su modelación econométrica, como variables explicativas, las habilidades personales del individuo como: la toma de decisiones, trabajo bajo presión e inteligencia emocional. Las habilidades interpersonales medidas en: trabajo en equipo, liderazgo y comunicación efectiva. Igualmente incluye las habilidades básicas expresadas en el conocimiento técnico, la capacidad de análisis y el manejo de la información, también tiene en cuenta el tipo de universidad de donde egresó el individuo (Privada o pública). Al realizar la estimación encuentra que las habilidades interpersonales aumentan en un 8% la probabilidad de ser demandado en el mercado laboral, mientras que las habilidades personales son responsables del 13,5 % de incremento en la probabilidad de ser contratado en una empresa. Igualmente encuentra que las habilidades básicas³ incrementan 0.14% la probabilidad de conseguir empleo. Por último, halla que el ser egresado de una universidad privada, aumenta un 10.1% la probabilidad de que el economista sea contratado.

Jiménez (2013) con los datos de la GEIH de los segundos semestres de 2010, 2011 y 2012, identifica que las mujeres presentan una tasa de desempleo mayor a la de los hombres, al igual que los jóvenes entre 19 y 25 años que son el grupo etario que más desempleados aporta en su periodo de análisis. De hecho, para el periodo de estudio, el número de desempleados en el rango de edad de 19 a 25 años se ha mantenido casi que constante. Comprobando así que éstos grupos de población son los más vulnerables a la desocupación laboral. En su análisis encuentra que el 90% de las personas desempleadas tienen un tiempo promedio de duración del desempleo de 52 semanas. De paso, argumenta que la Ley 1429 de 2010, que tiene como objetivo incrementar la contratación formal de jóvenes y demás grupos de población vulnerable con el incentivo a las empresas de reducciones en el impuesto de renta, generará impactos siempre y cuando se entienda la tipología del desempleo juvenil y se identifiquen sus componentes.

Otro estudio similar es el realizado por Martínez (2003) que utiliza la información de la Encuesta de Hogares para las diez principales ciudades del país, para los años 1986, 1992,

³ Hacen referencia a los conocimientos técnicos, capacidad de análisis, manejo de información y dominio de la informática que pueda tener el individuo.

1996 y 2002. El autor encuentra que entre 1986-1992-1996 y 2002 los hombres entre 18 y 24 años han incrementado la probabilidad de salir del desempleo pasando de un 9% en 1986, a un 43% en 2002. Para el caso de las mujeres dentro de este mismo rango de edad, el autor encuentra que la probabilidad de salir del desempleo de ellas pasó del 6% en 1986 a 36% en 2012. Igualmente argumenta que entre más años de educación el individuo tendrá más permanencia en el desempleo, dado que los más educados desean encontrar mejores puestos de trabajo con mayores remuneraciones, puesto que cuentan con un salario de reserva más alto. Por lo tanto, los tiempos de búsqueda de un empleo que logre cumplir con sus expectativas son mucho más altos. El autor concluye que en las ciudades donde hay mayor tasa de desempleo es más difícil encontrar trabajo, dado que hay una mayor cantidad de individuos en el mercado laboral ofreciendo su fuerza de trabajo.

Por su parte, Castellar y Uribe (2004) evalúan la educación como un recurso dentro del mercado laboral en la ciudad de Cali con base en la teoría de la señalización. Argumentan que cuando se habla de la educación como un recurso económicamente valioso, se piensa en que ésta hace a los individuos más productivos por la adquisición de conocimientos. Sin embargo, los empleadores lo que más aprecian en la mayoría de los trabajadores son los aspectos de conducta que la educación provee a los individuos, tales como: puntualidad, perseverancia, atención, responsabilidad, dedicación, compromiso, el acatar las órdenes, etc. Claro está que estas son cualidades que los empleadores no pueden apreciar de sus empleados al ver a priori sus hojas de vida, por lo que la educación sirve como una variable proxy de todas aquellas habilidades y conductas que los empleadores buscan en un trabajador. En su estudio plantean un modelo econométrico en donde se puede determinar una decisión de elección entre la teoría del capital humano y la teoría de la señalización como referencias teóricas para explicar la tasa de salarios. La propuesta se basa en enlazar la teoría de capital humano y la teoría de la señalización con la tradicional ecuación de Mincer (Castellar y Uribe, 2004). Para determinar qué modelo se ajusta mejor a la predicción de la tasa de retorno de la educación es utilizado el criterio de Schwarz, el cual muestra que la ecuación minceriana ajustada con la teoría del capital humano puede explicar mejor la situación del mercado laboral en la ciudad de Cali en el periodo 1988-2000. Los resultados del modelo muestran que para el periodo analizado, el retorno de la educación para los ocupados fue en promedio del 12.7%.

Cano et al (2009) buscan determinar si en el mercado colombiano se presentan evidencias de señalización educativa, si existe una relación de causalidad entre el promedio salarial de trece regiones con el nivel educativo de las mismas para el periodo 2000-2006. Según argumentan, la existencia de información imperfecta en el mercado laboral, se presenta cuando los aspirantes a un empleo tienen pleno conocimiento de sus capacidades, por su parte, los empleadores no conocen las características específicas de dichos aspirantes, de

modo que los individuos que estén interesados en adquirir un empleo exaltarán sus cualidades para mostrarse como la persona idónea para el empleo. Para el caso colombiano, se evidencian variables relevantes que no son consideradas en la teoría de la señalización, debido a las características propias del mercado laboral, como el regionalismo, el nombre y reconocimiento de la universidad, sexo, ciudad de residencia, padres con educación superior, etc. Demuestran que para el caso colombiano, la señalización no se da exclusivamente por el título alcanzado por los individuos, sino que los demás factores mencionados son importantes a la hora de decidir contratar un individuo. Para determinar la existencia de señalización laboral en Colombia, los autores utilizan datos de la Encuesta Continua de Hogares de trece áreas metropolitanas del país, realizada por el DANE para el periodo 2000-2006. Utilizando un modelo econométrico de Seudo panel, encuentran evidencia de señalización laboral en Colombia, igualmente concluyen que para el año 2006 la rentabilidad de ser profesional universitario se situó alrededor del 33%, mientras que la rentabilidad de contar con un título de postgrado en el mismo año se ubicó en el 62%.

Para efectos de esta investigación, es relevante mencionar la Ley 1429 que es aplicada actualmente en Colombia y que tiene como objetivo ayudar a los jóvenes universitarios a la incursión en el mercado laboral. Ésta se llama: “*Ley de formalización y generación de empleo*” (*Ley 1429 de 2010*) y propone una serie de medidas enfocadas a atender dos de los problemas más frecuentes en la incursión de los jóvenes al mercado laboral los cuales son: i) disminuir los altos costos laborales no salariales y ii) facilitar la contratación de los jóvenes. Esta Ley tiene como objetivo mejorar las tasas de ocupación de los profesionales, técnicos y tecnólogos recién egresados. Se les incentiva entonces a las empresas para que contraten a los recién egresados otorgándoles beneficios tributarios, por ejemplo, las empresas que vinculen laboralmente a nuevos empleados menores de 28 años (al momento de iniciar el contrato de trabajo), recibirán descuentos tributarios para efectos de la determinación de impuestos sobre la renta y en los aportes que éstos deben hacer al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. Esta investigación inicialmente buscaba determinar si esta Ley estaba ayudando a incrementar las probabilidades de participación laboral de los recién egresados, sin embargo, debido a la falta de datos no fue posible comparar el nivel de contratación laboral antes y después de la promulgación de la Ley 1429, para así determinar la efectividad de la misma.

III. MARCO TEÓRICO

En muchas ocasiones se discrimina a cierto grupo de la sociedad aunque cuenten con las mismas capacidades laborales y productivas; esta discriminación puede deberse a características personales como: el color de la piel, la edad, el sexo, experiencia, entre otras. Estas características generan grandes obstáculos a la hora de encontrar un empleo, y más

aún, cuando se es recién graduado de una universidad, pues es un nuevo mundo para estos jóvenes, un mundo donde la competencia por obtener un trabajo es feroz, lo que provoca que tengan que vender la capacidad laboral como mercancía al mejor postor.

Existen barreras creadas a veces por la falta de experiencia y en otras ocasiones por decisión de los empleadores, pues muchos consideran que los jóvenes son inestables en sus actividades laborales, que poseen conductas inadecuadas, malos hábitos de trabajo, falta de responsabilidad y ética laboral, desmotivación para aprender, al igual que poca tolerancia a la autoridad. Otra razón por la cual los empleadores no contratan jóvenes puede deberse a que la capacitación de una persona sin experiencia aumenta los costos de producción, por lo tanto, se evidencia la preferencia de personas cualificadas para desempeñar los cargos requeridos, disminuyendo así las oportunidades para los recién graduados. Para entender la importancia de la educación como herramienta de acceso al mercado laboral a continuación se plantean las teorías del capital humano y de señalización.

i. Teoría del capital humano

La teoría del capital humano concibe una visión sobre la educación como una inversión que otorgará beneficios en el futuro, como la clave del crecimiento y el desarrollo económico. De hecho, en algunas teorías de crecimiento económico el capital humano es reconocido como un gran elemento de producción, el cual es capaz de fomentar nuevas ideas, manejar maquinaria compleja y que puede generar nuevos métodos de producción. Estos modelos son denominados endógenos, puesto que el crecimiento económico está explicado dentro del modelo, a diferencia de modelos como el de Solow, el cual explica el crecimiento económico como una consecuencia exógena del progreso tecnológico (Ray, 1998). Por lo tanto, la educación es entendida como un proceso de adquisición de habilidades y conocimientos, que a futuro permitirán que los individuos que decidan invertir en educación, transformen sus habilidades en trabajo productivo.

La teoría del capital humano fue concebida por Theodore Schultz y Gary Becker en la década del 60, basándose en el modelo de crecimiento de Solow. Plantearon que la educación es una inversión que realizan los individuos y que permite mejorar sus habilidades y hacerse a un mejor capital humano, que aporta de manera fundamental al crecimiento económico de los países. Este modelo plantea que las diferencias sustanciales de crecimiento entre los países no se debe a la acumulación de capital físico, pues este por sí solo no es capaz de explicar el crecimiento económico, sino que la inversión en capital humano es la clave del crecimiento, pues un país con una mayor tasa de capital humano aprovechará de manera eficiente el stock de capital fijo. Según Becker (1964) el crecimiento de los países durante los siglos XIX y XX se debió a la expansión del conocimiento científico y técnico, el cual es capaz de incrementar la productividad del

trabajo y de otros factores de la cadena de producción. Esta expansión es atribuible a la inversión en capital humano, puesto que el incremento de las habilidades de los individuos es el instrumento capaz de generar el avance científico y técnico.

ii. Teoría de la señalización

Esta teoría señala que en un mundo de información asimétrica, en donde ambos lados del mercado cuentan con información incompleta, el grado de educación de los individuos es una señal para que los empleadores puedan guiarse sobre las decisiones de contratación. Ya que la educación es un buen indicador para determinar el grado de calidad y de comportamiento de los individuos. Por lo tanto, un empleador que requiera un empleado para que cumpla eficientemente con sus funciones preferirá un individuo que cuente con un mayor nivel educativo, puesto que dicho individuo tendrá mayor responsabilidad y compromiso con el trabajo asignado, caso contrario con un empleado no calificado.

Spence (1973) señala que en la mayoría de mercados de trabajo el empleador no está seguro de las capacidades productivas de los individuos, éste parte del supuesto que cualquier trabajo requiere de tiempo para aprenderse, dado que a menudo se necesita formación específica para el trabajo, basándose en este hecho se dice entonces que la decisión de contratación que toma el empleador se convierte en una decisión de inversión. Esta teoría cuenta con dos versiones una fuerte y otra débil, la fuerte plantea que la educación actúa como un mecanismo transmisor de las habilidades y capacidades de los individuos las cuales son desconocidas para los empleadores. Por otra parte, la versión débil señala que la educación es un requisito para que los individuos puedan alcanzar puestos de trabajo mejor remunerados. La ecuación de Mincer permite el planteamiento matemático de estas teorías, la cual veremos en las siguientes secciones y que ayudará a determinar de qué depende que un egresado de la Universidad del Valle consiga empleo.

En la investigación económica es ampliamente utilizado el método de duración de desempleo para analizar el comportamiento del mercado laboral, éste permite medir la rapidez o lentitud de la inserción laboral de los oferentes de mano de obra a las actividades productivas, por lo general se estima un promedio de cuanto tardan los individuos en ingresar al mercado laboral. Para dicha medición normalmente se utiliza un estimador de supervivencia Kaplan-Meier, el cual permite medir las probabilidades condicionales de un punto en el tiempo cuando tiene lugar un suceso. Este método no fue aplicado en esta investigación, puesto que el propósito no es el de indagar el tiempo promedio que un egresado de la Universidad del Valle se demora en conseguir empleo, el objetivo es determinar qué factores son más relevantes a la hora de conseguir empleo y si la experiencia laboral juega un papel fundamental en dicha probabilidad. Adicionalmente, para aplicar esta técnica no se tienen en cuenta a los aspirantes, es decir, a quienes recién

llegan al mercado laboral, por lo cual, de haberse usado en ese ejercicio se necesitaría información que detalle hace cuánto se está buscando empleo.

iii. ¿Para qué invertir en educación?

Como se analizó anteriormente, la educación es la clave fundamental del crecimiento económico y desarrollo de los países y su importancia en la actualidad es indiscutible. La pregunta que surge sobre el papel del capital humano para las sociedades actuales es: ¿Cuál es el incentivo para que los individuos inviertan en educación? Según la OCDE (2007) la inversión en educación no solo tiene retribuciones económicas, ésta es capaz de incrementar los niveles de salud, la participación en la comunidad y las perspectivas de empleo. La educación crea una fuerza capaz de asumir empleos mejores, por lo que la existencia de estos empleos es un claro incentivo para que los individuos inviertan en educación, dado que en el futuro las horas invertidas en educación se traducirán en un empleo que compensará todo el gasto en que incurrieron para adquirir habilidades. Por otro lado, Briceño (2010) argumenta que la educación es percibida como una fuerza necesaria de la transformación económica, capaz de establecer una cohesión social, alcanzar metas de largo plazo y aumentar las posibilidades de la equidad y reducción de la pobreza.

Sen (1999) plantea que el desarrollo puede concebirse como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfruta un individuo. Según su argumento, las libertades de que disfrutan los miembros de una sociedad dependen claro está de factores como la renta y el crecimiento económico, pero estos factores no son los únicos que determinan las libertades de los individuos, puesto que los servicios de educación y de salud son determinantes tangibles de las libertades de las que goza un individuo. Para Sen (1999) el desarrollo requiere la supresión de las principales fuentes de la privación de libertad, tales como: la pobreza, la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sociales. Es aquí en donde la educación es el instrumento capaz de empoderar a los individuos, es la herramienta a través de la cual y quizá la única los individuos pueden cambiar sus privaciones y convertirlas en libertades.

Es claro que la importancia de la educación en la sociedad tiene muchos matices, desde su importancia en la determinación de los ingresos hasta su papel como instrumento de empoderamiento y poder de eliminación de las privaciones sociales. En una carta escrita por el exministro de educación de Costa Rica Leonardo Garnier⁴ y dirigida a la UNESCO, plantea que los individuos no esperan el pan de la bondad del panadero, ni la cerveza del cervecero, sino de la necesidad que tienen de satisfacer su propio interés. Es entonces donde surge el comercio y el intercambio, la razón para trabajar de los individuos se enfoca en intercambiar el fruto del trabajo con los demás, esperando que éstos trabajen también

⁴ Ministro de educación Nacional de Costa Rica 2006-2014.

para intercambiar. Es por esto que argumenta que la educación requiere ser en parte, una educación para el ámbito laboral, para la producción y el intercambio. Pero ahí no termina la interacción humana. Así como es importante el papel de los demás individuos desde un punto de vista utilitarista, éstos también importan en un sentido mucho más profundo y complejo. Puesto que los individuos se interesan en el afecto y cariño de los demás, su respeto, su reconocimiento, importa lo que piensan y sientan. Por lo tanto, la educación sirve tanto para la vida en sociedad, productiva y útil en un mundo de trabajo, como para la vida plena y relevante que nace de la interacción social y del aprecio por los demás individuos.

IV. METODOLOGÍA

Con el objetivo de determinar qué factores influyen en la probabilidad de encontrar un empleo por parte de un recién egresado de la Universidad del Valle, se trabajó con una base de datos de 1.232 egresados entre los años 2011 y 2012. Estos egresados pertenecen diferentes programas académicos de esta universidad, al igual que se encuentran en diferentes niveles educativos, tales como: tecnológica, pregrado, especialización y maestría. Esta base de datos fue obtenida a inicios del año 2013, por lo que los datos corresponden a la información de hasta un año después del grado de los egresados del periodo de estudio. Es de mencionar que la base de datos contiene información personal, académica, y profesional de los individuos objeto de estudio. La oficina de egresados de la Universidad del Valle realiza un constante seguimiento a las condiciones laborales de los egresados de la universidad, para lo anterior, dicha dependencia cuenta con una plataforma en donde los egresados de forma voluntaria registran su información laboral. Razón por la cual no se cuenta con toda la información de los graduados y de igual modo la veracidad de ésta dependerá de los mismos. De esta fuente se obtuvo la base de datos para este ejercicio.

i. Modelo econométrico de elección binaria

Los modelos de elección binaria corresponden a aquellos modelos que cuentan con una elección discreta, en donde los únicos valores posibles que puede adoptar son dos únicas respuestas que son excluyentes entre sí, por lo que estos modelos son utilizados cuando la variable dependiente Y es de origen cualitativo. Este tipo de modelos consisten en estimar el valor esperado o media esperada, dados los valores de las variables explicativas, por lo que, el objetivo subyacente es encontrar la probabilidad de que un acontecimiento suceda (Gujarati, 2010). Por lo tanto, la modelación viene determinada por:

$$y_i^* = x_i' \beta + \varepsilon \quad (1)$$

En donde y^* corresponde a la variable latente no observable, en donde la observación viene dada por (Greene, 2002):

$$Y_i = \begin{cases} 1, & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0, & \text{si } y_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (2)$$

Bajo este enfoque el modelo probabilístico quedaría definido por:

$$\text{Prob}(y_i > 0|x) = \text{Prob}(\varepsilon < x'\beta|x) = F(x'\beta) \quad (3)$$

Con la anterior modelación, la probabilidad de que y^* ocurra y la probabilidad de que no ocurra presentan la siguiente función de probabilidad (Gujarati, 2010):

y_i	Probabilidad
0	$F(x'\beta)$
1	$1 - F(x'\beta)$

Por lo que, para este caso específico, en la modelación de esta investigación se tiene que la probabilidad de que un recién egresado de la Universidad del Valle esté empleado viene determinado por $\text{Prob}(y_i = 1) = F(x'\beta)$. Mientras que la probabilidad de que los recién egresados no cuenten con empleo está dada por $\text{Prob}(y_i = 0) = 1 - F(x'\beta)$. Para este caso, la especificación de la función de probabilidad F viene determinada por un modelo Logit⁵, el cual será estimado mediante el método de máxima verosimilitud utilizando el software Stata 12.

ii. Modelo econométrico

Para medir el impacto de la educación en los ingresos de los individuos, en la modelación económica de la teoría del capital humano es ampliamente utilizada la ecuación minceriana de ingresos (Mincer, 1974). Esta ecuación modela: usando como variable dependiente la tasa de salarios, la cual depende de los años de educación, los años de experiencia y la experiencia al cuadrado. Así, la función Minceriana viene dada por:

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 EXP + \beta_3 EXP^2 + \varepsilon \quad (4)$$

⁵ El cual viene determinado por: $F(z) = \Lambda(x'\beta) = \frac{e^z}{1+e^z}$

Dónde: Y es la tasa de ingreso laboral del individuo, S es el número de años de educación del mismo, EXP son los años de experiencia laboral, EXP^2 son los años de experiencia laboral al cuadrado y ε es el término de perturbación que se distribuye $(0, \sigma_\varepsilon^2)$. La intuición detrás de esta modelación predice que permaneciendo todo lo demás constante, un aumento en los años de educación de un individuo debe generar una variación de β_1 en Y . Al igual que un aumento en los años de experiencia laboral repercutirán en una variación β_2 del ingreso. Bajo esta modelación se desprende el objetivo de este documento, puesto que la ecuación de Mincer provee un robusto argumento teórico y empírico que servirá de base para la modelación que se desarrollará. Por tanto, y fundamentándose en la ecuación minceriana, la probabilidad de emplearse de un recién egresado de la Univalle estará determina por:

$$PROB(Z) = \beta_0 + SEXO + \beta_2 EXPLABORAL + \beta_3 EDAD + \beta_4 AÑOSEEDUCACIÓN + \varepsilon \quad (5)$$

En donde encontramos como variable dependiente la probabilidad de estar empleado $PROB(Z)$ y como variables explicativas se tienen: el sexo del individuo, la experiencia laboral, la edad y los años de educación de los egresados de la muestra. La experiencia laboral hace referencia a aquellos individuos que habían trabajado antes de graduarse y los años educación hacen referencia a los niveles de educación: tecnológica, pregrado, especialización y maestría expresados en años de educación. Como es de apreciar, en teoría, la ecuación planteada sigue los lineamientos mincerianos, solamente se ha reemplazado la variable ingreso por probabilidad de empleo. Con esta modelación se busca encontrar la relación de causalidad entre las variables dependientes con la variable independiente y poder determinar así, que factores son fundamentales en la probabilidad de estar empleado siendo recién egresado de Univalle (esta es la principal variable de control en la muestra de datos). Las variables vienen determinadas así:

Tabla 2. Descripción de variables

Variable	Obs	Categoría	Descripción
Estado Laboral	1232	Cualitativa	1=Trabajando 0=No trabajando
Sexo	1232	Cualitativa	1=Hombre 0=Mujer
Edad	1232	Cuantitativa	Numérica
Experiencia Laboral Previa	1232	Cualitativa	1=Si 0=No
Años de Educación	1232	Cuantitativa	Numérica

Fuente: Elaboración propia en el software Stata 12.

Tabla 3. Análisis descriptivo de las variables

Variable	Obs	Promedio	Desviación estándar	Min	Max
Sexo	1232	.4602273	.498618	0	1
Edad	1232	28.08117	6.063158	14	68
Experiencia Laboral Previa	1232	.2816558	.4499891	0	1
Años De Educación	1232	15.98052	1.06702	13	18

Fuente: Elaboración propia en el software Stata 12.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, las mujeres representan el 54% de la muestra, mientras que los hombres agrupan el 46% restante. En cuanto a la edad, los individuos de la muestra están alrededor de los 28 años, con un valor mínimo de 14 años y un valor máximo de 68 años. El 28% de los graduados de la muestra contaban con experiencia laboral previa antes del momento de su egreso de la universidad. Mientras tanto, la media de los años de educación se ubicó en 16, lo cual corresponde a un programa de pregrado estándar, como mínimo se observan 13 años de educación y como máximo 18, los cuales corresponden a egresados en los niveles tecnológicos y de maestría respectivamente.

V. Resultados

Tabla 4. Efectos marginales

Variables	dy/dx	P-valor	Valor esperado*
Estado Laboral	.04181		
Sexo	.00436	0.60	Positivo
Experiencia Laboral Previa	.3990	0.00	Positivo
Edad	-.0001	0.84	Positivo
Años De Educación	.0096	0.05	Positivo
* Hace referencia al signo esperado del coeficiente β_i .			

Fuente: Elaboración propia en el software Stata 12.

Las variables sexo y edad no resultaron ser estadísticamente significativas en la explicación de la probabilidad de empleo a un nivel de significancia del 10%. Por el contrario, tal y como se esperaba, la experiencia laboral previa y los años de educación resultan ser estadísticamente significativos en la explicación de la variable dependiente. Igualmente, ambas variables arrojan el signo esperado, dado según el planteamiento de la ecuación de Mincer, la educación y la experiencia laboral tendrán un efecto positivo sobre la tasa de salarios, en este caso sobre la probabilidad de ser recién egresado de Univalle y encontrar un empleo⁶.

Analizando los efectos marginales de cada una de las variables sobre la probabilidad de tener trabajo siendo recién egresado pregrado de la Universidad del Valle, teniendo en cuenta que para analizar el efecto individual de cada variable sobre esta probabilidad, suponemos que las demás variables están en su promedio. La estimación arroja como resultado que un egresado que haya tenido algún trabajo antes de su egreso de la universidad tiene una probabilidad 39% mayor de tener un empleo después de graduarse, en comparación con aquellos egresados que no trabajaron antes de su graduación. Ante un aumento de un año de educación del individuo, las probabilidades de encontrar empleo después de su graduación se incrementan en un 0.96% respecto a quienes cuentan con menos años de educación.

Hasta este punto es claro que tanto la educación como la experiencia laboral son elementos de señalización utilizados por los empleadores para determinar las capacidades y habilidades con las que cuentan los individuos. En este sentido Becker (1964) plantea cómo

⁶ Las pruebas de bondad de ajuste y de correcta especificación del modelo se presentan en la sección de anexos.

entre mayor sea el nivel educativo de los individuos, mayor será su productividad y capacidad para el trabajo, lo cual incrementará las probabilidades de ser demandados en el mercado laboral, puesto que un mayor nivel educativo es señal de la capacidad, desempeño y habilidades que tendrá dicho individuo. Por otra parte, Alba (1996) señala que la falta de experiencia es un obstáculo que los trabajadores que ingresan por primera vez al mercado laboral deben superar para poder integrarse a este mundo. Para el caso de los recién egresados, el enfrentarse con trabajadores que cuentan con experiencia laboral los pone en desventaja, puesto que estos últimos conocen mejor el mercado de trabajo y su experiencia los ponen por delante de los recién egresados. Por lo cual argumenta el autor, los empleadores siempre preferirán individuos con experiencia. Igualmente Riquelme (1991) señala que al momento de la contratación se consideran competencias y cualidades como; motivación, responsabilidad, buena presencia, creatividad, adaptabilidad, entre otras. Sin embargo, la experiencia laboral es el atributo más valorado por los empleadores.

Basta con ingresar al portal [Eempleo.com](http://www.eempleo.com)⁷ para darse cuenta que el 100% de las vacantes de empleo tienen requisitos mínimos de experiencia laboral. Desde hace mucho tiempo el título universitario dejó de ser el factor más relevante para conseguir empleo. Como se analizó anteriormente, la oferta de profesionales calificados se ha incrementado exponencialmente, por lo que encontrar un profesional en busca de empleo es relativamente fácil. Si bien, conseguir un título universitario es una gran victoria para los jóvenes y sus familias, estos estudios son el estándar mínimo que deben tener los individuos para encontrar un buen empleo. Actualmente las empresas además de formación académica buscan experiencia y competencias básicas a la hora de contratar un empleado.

Los resultados de la estimación econométrica demuestran que para el caso de los recién egresados de la Universidad del Valle, la experiencia laboral previa a su grado es el factor que más influyó en su probabilidad de encontrar un empleo después de egresarse de la universidad. Dichos resultados no deberían sorprender, puesto que a lo largo de este documento se ha observado y analizado que la experiencia laboral es el atributo que más valoran las empresas en la decisión de contratar personal. Resulta ser frustrante para un recién egresado no encontrar el empleo soñado después de su graduación, pero quizás lo más frustrante es que a todas las vacantes a las que aplicará, la experiencia será un requisito indispensable, para estos jóvenes resulta ilógico que se exija tanta experiencia laboral siendo estos recién egresados que su única ocupación era la de ser estudiantes de tiempo completo.

⁷ <http://www.eempleo.com/> es un portal web utilizado por una gran cantidad de empresas en Colombia para publicar sus convocatorias laborales.

Ante este panorama, los jóvenes y las universidades cuentan con una herramienta que facilita el acceso de los profesionales al mercado laboral: las prácticas profesionales. Las prácticas profesionales son un vital y buen fundado elemento que permite que los profesionales obtengan experiencia y aprendan como es vivir y trabajar en un entorno laboral real, en el cual se pasa de los cuadernos y las teorías abstractas aprendidas en la universidad a las decisiones y acciones en tiempo real. Según Godínez (2014) las prácticas profesionales suelen visualizarse como un proceso que dota a los estudiantes de elementos capaces de equilibrar la división del aprendizaje adquirido en el transcurso de la educación académica y la experiencia solicitada por las organizaciones para acceder a los puestos de trabajo. En otras palabras, las prácticas son el puente que atraviesa el abismo de la experiencia entre la academia y el mundo laboral.

Un buen ejemplo del sistema de prácticas es el presente en el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva⁸, puesto que en sus estatutos laborales y de contratación se tiene establecido una gran cantidad de vacantes para cargos de practicantes. Dicha empresa, se fundamenta en los practicantes puesto que en muchas de las áreas de su conglomerado empresarial existe al menos un puesto de practicante. Las prácticas no solo sirven en la obtención de experiencia, éstas también son un enganche laboral entre los estudiantes y las empresas, puesto que en muchas ocasiones los practicantes logran engancharse laboralmente en las empresas en donde hicieron su práctica.

VI. CONCLUSIONES

En este documento se ha abordado la situación laboral de los egresados universitarios en Colombia, en donde se ha observado un crecimiento de alrededor del 150% en el número de egresados en los últimos años. Es claro que el incremento en la oferta académica ha permitido este vertiginoso incremento, al igual que el crecimiento económico que ha experimentado el país en los últimos años. Sin embargo, la participación laboral de los jóvenes sigue siendo compleja, puesto que la tasa de desempleo de este grupo poblacional se ubicó en promedio 8,1% por encima de la tasa de desempleo total en el periodo 2001-2015. La explicación para tal situación es la falta de experiencia laboral, debido a que este atributo es el más valorado por los empleadores a la hora de contratar nuevo personal. Si bien la educación es una importante señal que le demuestra a los empleadores la disciplina, compromiso, tenacidad, dedicación, etc., que pueden tener los individuos, está por sí sola no es suficiente para hacerse de un empleo, puesto que la sobreoferta de profesionales calificados determinó que el título ya no era el atributo fundamental en la decisión de contratación. Por lo que las empresas incluyeron otros atributos a valorar en los individuos

⁸ El GECC es un conglomerado empresarial vallecaucano que cuenta con 16 empresas distribuidas en diferentes sectores de la economía; tales como: sector protección, sector financiero, sector salud, sector recreación y otros sectores.

Para el caso de los recién egresados de la universidad del Valle en los años 2012 y 2013, los resultados del modelo econométrico demuestran que aquellos egresados que tuvieron experiencia laboral previa a su egreso contaron con 39% más de probabilidades de encontrar un empleo que aquellos que no tuvieron experiencia antes de su grado. Por su parte, los egresados con mayor nivel educativo demostraron tener 0.96% más de probabilidades de contar con empleo que aquellos con menor nivel académico. Las pruebas de bondad de ajuste y de correcta especificación del modelo muestran que su especificación y resultados son consistentes.

Como se mencionó en su momento, la oficina de egresados de la Universidad del Valle cuenta con una plataforma en donde los egresados voluntariamente registran su información laboral. Es importante que la universidad fortalezca el seguimiento a sus graduados, pues dicha información podrá otorgar un panorama de cómo les va a los egresados de la universidad en el mundo laboral.

Igualmente se concluye que las prácticas universitarias son una importante herramienta para la obtención de experiencia laboral y que su fomento debería ser necesarios en la enseñanza universitaria, puesto que éstas preparan a los individuos para afrontar el mundo laboral.

ANEXO

En esta sección se muestran los resultados de las pruebas de bondad de ajuste y de correcta especificación del modelo econométrico utilizado en esta investigación. El test de Wald permite evaluar si los coeficientes en su conjunto son estadísticamente significativos, por lo que, el resultado del mismo determinará si las variables explicativas utilizadas en la modelación econométrica afectan la variable dependiente. Para esta prueba se manejan las siguientes hipótesis:

Ho (hipótesis nula): Todos los coeficientes son iguales a 0

H1 (hipótesis alterna): Al menos uno de los coeficientes es diferente de 0

Es de mencionar que el nivel de significancia α utilizado fue del 5% en todos los casos. Si la prueba arroja como resultado que no hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, se tendrá que las variables explicativas utilizadas no son relevantes en la explicación de la variable dependiente. Si por el contrario se encuentra suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, tendremos que las variables independientes utilizadas en el modelo estimado afectan la probabilidad de encontrar empleo de un recién egresado de la Universidad del Valle.

Tabla 5. Test de Wald.

Prueba	Prob> chi2
Test de Wald - Chi2 (8) = 167.35	0.0000

Fuente: Elaboración propia en el software Stata 12.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, el resultado de la prueba arroja un P-valor asociado de 0.000, lo cual demuestra que a un nivel de significancia α del 5% existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Lo anterior indica que los coeficientes son diferente de cero y las variables explicativas empleadas ejercen influencia sobre la variable dependiente.

Por otro lado, la prueba de Hosmer-Lemeshow, permite evaluar la bondad de ajuste del modelo logístico, en donde la hipótesis nula plantea que no hay diferencias entre los valores que son pronosticados (probabilidades) y los valores observados. Como hipótesis alterna se tiene que sí hay diferencias, es decir que se verá si las estimaciones del modelo están bien hechas o no lo están.

Tabla 6. Prueba de Hosmer-Lemeshow.

Prueba	Prob> chi2
Hosmer-Lemeshow - Chi2 (8) = 3.01	0.9340

Fuente: Elaboración propia en el software Stata 12.

Como se puede observar el p-valor asociado es de 0.9340 el cual es mayor que el nivel de significancia α escogido de 5%, por ende, existe suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula. Lo cual demuestra que las estimaciones del modelo están bien hechas, por lo que el modelo muy posiblemente está bien ajustado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba Ramírez, A. (1996). En busca del primer empleo: el precio de la experiencia. *Economistas* (70), pp. 14-22.
- Barón, J. (2012). Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. *Lecturas de Economía* (76), pp. 55-86.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Educación*. New York: Columbia University Press.
- Briceño, A. (2010). La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. *Apuntes del CENES*, pp. 45-59.
- Cano, C. A., Muñoz, J. C., & Mesa, M. (2009). *El mercado laboral colombiano análisis desde la teoría de la señalización*. Universidad EAFIT. Medellín: Economía y empresa.
- Castellar, C. E., & Uribe, J. I. (2004). Capital humano y señalización: Evidencia para el área metropolitana de Cali, 1998-2000. *Sociedad y Economía* (Número 6), pp. 51-79.
- Corchuelo, A., Rodríguez, L. A., Acosta, G., & Baquero, J. (2000). Jóvenes: Mercado de trabajo y reproducción de la desigualdad y la pobreza en los grandes centros urbanos. *Observatorio de Coyuntura Socioeconómica, Boletín No.4*.
- Garnier, L. (2007). ¿Para qué educamos? UNESCO.
- Girón, L. E., Sánchez, H. H., Vásquez, M. C., & Ángel, L. V. (2008). Dinámica del mercado laboral y probabilidad de estar desempleado de los profesionales: Un análisis de las trece áreas metropolitanas. *Economía & Administración*, Vol. 5 No. 1.
- Greene, W. (2002). *Econometric Analysis* (5ta ed.). Prentice Hall.

- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría* (5ta ed.). Mc Graw Hill.
- Holm-Nielsen, L., Thorn, K., Brunner, J. J. y Balá. (2005). *Regional and international challenges to higher education in Latin*. Washington: World Bank.
- Jiménez Restrepo, D. M. (2013). Desempleo: Definiciones y algunas estadísticas para las trece principales áreas metropolitanas de Colombia (segundos trimestres de 2010, 2011 y 2012). *Documento de trabajo* (149).
- Martinez, H. F. (2003). ¿Cuánto duran los colombianos en el desempleo y el empleo?: Un análisis de supervivencia. *Archivos de Economía* (236).
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2010). *Revolución educativa 2002 - 2010 acciones y decisiones*.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (s.f.). *Observatorio Laboral para la Educación*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2013). *Situación educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2012). *La educación superior en Colombia*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2007). *Human capital: How what you know shapes your life*. Paris.
- Ospina Londoño, M., Canavire Bacarreza, G., Bohórquez, S., & Cuartas, D. (2015). Expansión de la educación superior y sus efectos en matriculación y migración: evidencia de Colombia. *Desarrollo y Sociedad*, pp. 317-348.

- Pombo, G. A. (2013). *Factores que determinan la probabilidad de emplearse de los egresados de los programas de economía del area metropolitana de Cali para el 2009*. Cali: Universidad Autónoma de Occidente.
- Ray, D. (1998). *Economía del desarrollo*. Princeton University Press.
- Riquelme, G. C. (1991). *Trabajo de jóvenes universitarios: ¿búsqueda de experiencia o empleo precario? (Un análisis para la ciudad de Buenos Aires)*.
- Sen, A. (1999). *Desarrollo y libertad*. Planeta.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, pp. 355-374.
- Tenjo Galarza, J. (2012). *Demanda por educación superior: Proyecciones hasta 2025*. Bogotá D. C.: Pontificia Universidad Javeriana.