

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



La relación entre la percepción de la calidad universitaria y los resultados  
laborales de los egresados universitarios

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Economía presentado  
por:

Ochoa Salas, Daniela Lucia

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Economía presentado  
por:

Taípe Zavaleta, Alonso

Asesora:

Alba Vivar, Fabiola Mónica


Lima, 2025

## Informe de Similitud

Yo, Alba Vivar, Fabiola Mónica, docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación La relación entre la percepción de la calidad universitaria y los resultados laborales de los egresados universitarios del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as) Ochoa Salas, Daniela Lucia y Taipe Zavaleta, Alonso dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 26/11/25.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 26 de noviembre del 2025

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Alba Vivar, Fabiola Mónica</u>	
DNI: 47131984	Firma 
ORCID: 0009-0000-8903-5792	

## Agradecimientos

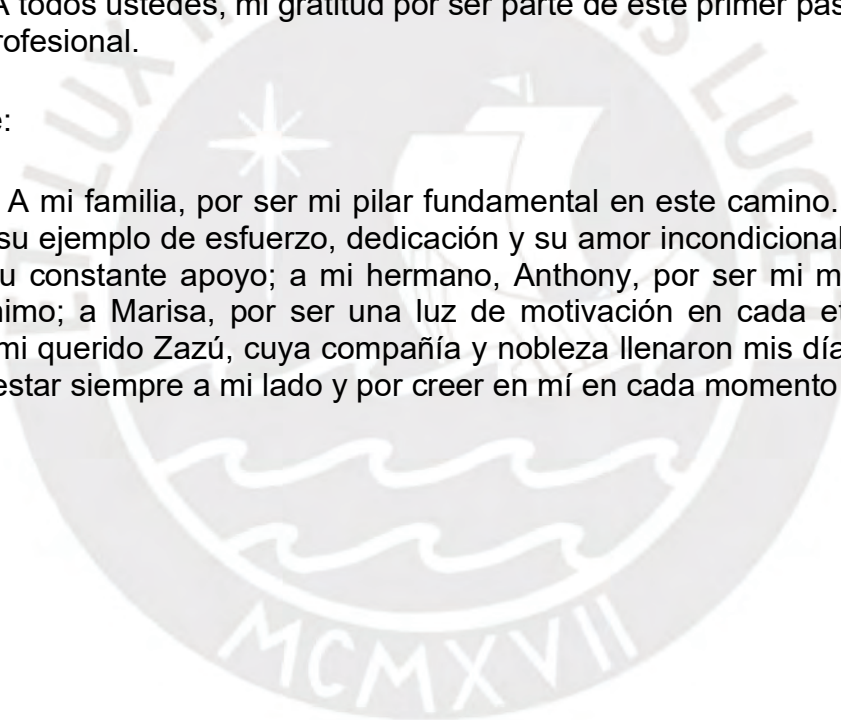
En primer lugar, queremos expresar nuestra gratitud a Fabiola Alba, quien, como nuestra asesora, nos brindó una guía invaluable y apoyo fundamental, a pesar de sus numerosas responsabilidades. Su confianza en nuestro trabajo y su acompañamiento fueron esenciales para culminar este proyecto y le guardaremos siempre nuestra más profunda gratitud. También agradecemos a los profesores Lucía Carrillo y Pavel Coronado, cuyas orientaciones y comentarios, siempre acertados y enriquecedores, marcaron una diferencia positiva en nuestro trabajo.

Daniela Ochoa:

A mi madre, Flor de María, cuyo esfuerzo incansable y amor han sido el pilar de mi crecimiento personal y profesional. A mis hermanos, Bryan y Valeria, así como a Dalan y Kentia, cuya compañía y apoyo emocional resultaron fundamentales en los momentos más difíciles. Finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra manera, acompañaron este proceso con palabras de aliento, consejos y gestos de amabilidad. A todos ustedes, mi gratitud por ser parte de este primer paso en nuestra trayectoria profesional.

Alonso Taipe:

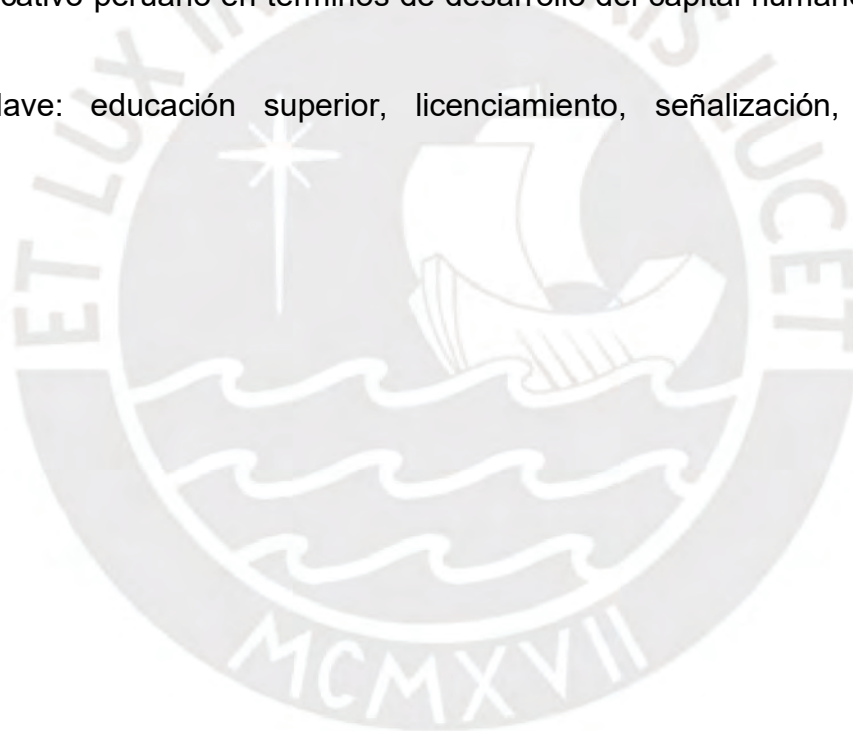
A mi familia, por ser mi pilar fundamental en este camino. A mi madre, Maribel, por su ejemplo de esfuerzo, dedicación y su amor incondicional; a mi padre, Javier, por su constante apoyo; a mi hermano, Anthony, por ser mi mejor amigo y fuente de ánimo; a Marisa, por ser una luz de motivación en cada etapa de este proceso y a mi querido Zazú, cuya compañía y nobleza llenaron mis días de alegría. Gracias por estar siempre a mi lado y por creer en mí en cada momento de mi vida.



## Resumen

El sistema de educación superior en Perú ha experimentado reformas destinadas a elevar la calidad educativa. Este estudio analiza la relación entre el licenciamiento universitario y las condiciones laborales de los egresados peruanos entre 2014 y 2019, utilizando un modelo de efectos fijos de año y departamento. Los resultados indican que los egresados de universidades licenciadas perciben, en promedio, un salario 32% mayor que aquellos provenientes de universidades no licenciadas. Además, el análisis sugiere que estos egresados tienen una menor probabilidad de estar empleados en el sector informal, así como una mayor probabilidad de acceder a empleos con beneficios como seguro de salud y otros beneficios adicionales. Así, se concluye que existe una relación positiva entre la señal de licenciamiento —entendido como acreditación institucional— y las mejores condiciones laborales de los egresados, en línea con lo planteado por la teoría y respaldado por los hallazgos de nuestra investigación. Sin embargo, se recomienda complementar esta política con evaluaciones de egreso estandarizadas y estrategias basadas en evidencia para garantizar la sostenibilidad y maximizar los beneficios del sistema educativo peruano en términos de desarrollo del capital humano y bienestar laboral.

Palabras clave: educación superior, licenciamiento, señalización, condiciones laborales



## Abstract

Peru's higher-education system has undergone reforms aimed at raising quality. This study analyzes the relationship between university licensing and the employment conditions of Peruvian graduates between 2014 and 2019, using a fixed-effects model by year and department. Graduates from licensed universities earn, on average, salaries 32 % higher than those from unlicensed institutions. They are also less likely to work in the informal sector and more likely to secure jobs with benefits such as health insurance and other perks. These results confirm a positive link between institutional licensing and better labor outcomes, consistent with theory and our evidence. We nonetheless recommend complementing licensing with standardized exit exams and evidence-based strategies to ensure sustainability and maximize the system's impact on human-capital development and worker welfare.

Keywords: higher education, licensing, signaling, labor conditions



## Índice

Introducción	1
1. Revisión de literatura	3
1.1. Estudios Internacionales	3
1.2 Estudios nacionales	6
2. Marco teórico	8
3. Hechos Estilizados	11
4. Datos y modelo econométrico	19
4.1. Datos y construcción de variables	19
4.2. Modelos Econométricos	21
5. Resultados	23
Conclusiones	29
Recomendaciones	30
Referencias bibliográficas	33
Anexos	35



## Índice de tablas

Tabla 1: Descripción de las variables dependientes incluidas en el modelo	21
Tabla 2: Resultados detallados con variables de control usando efectos fijos en año y departamento	24
Tabla 3: Universidades licenciadas por años	35
Tabla 4: Distribución Geográfica de Universidades Licenciadas en Perú por departamento	37
Tabla 5: Construcción de las variables de control y de interés	37
Tabla 6: Construcción de las variables dependientes	38
Tabla 7: Estimación con Efectos fijos - Año	41



## Índice de gráficos

Gráfico 1: Evolución de N° Egresados universitarios por Tipo de Gestión	11
Gráfico 2: Evolución de N° Universidades licenciadas	13
Gráfico 3: Evolución del subempleo en Lima Metropolitana como % del empleo total en Lima Metropolitana	14
Gráfico 4: Distribución de egresados universitarios según su sexo	14
Gráfico 5: Distribución de egresados universitarios según la familia de carrera	15
Gráfico 6: Evolución de la media de ingresos totales para egresados de universidades licenciadas y no licenciadas	17
Gráfico 7: Intervalo de confianza de las variables dependientes al 95%	26



## Introducción

La reforma universitaria N° 30220, implementada en el Perú en 2014, introdujo un proceso de licenciamiento obligatorio para las universidades, con el objetivo de garantizar la mejora continua de la calidad educativa (El Peruano, 2014). Esta reforma generó cambios significativos en las instituciones de educación superior, además de crear la SUNEDU y establecer criterios básicos de calidad (CBC) para las universidades peruanas. A través de esta normativa, se otorgaron licencias a 97 de las 143 universidades evaluadas hasta 2024.

La pregunta central de este estudio es: ¿Cómo el licenciamiento universitario se relaciona con los resultados laborales de los egresados? Específicamente, se busca evaluar cómo la percepción de los empleadores, derivada de la señal del licenciamiento, influye en variables como los ingresos, la formalidad laboral y otras condiciones del empleo. En este contexto, el licenciamiento universitario actúa como una señal en el mercado laboral, proporcionando a los empleadores un criterio adicional para evaluar la calidad en la formación de los candidatos.

Bajo el marco de señalización de Spence (1974), la acreditación institucional no solo certifica el cumplimiento de estándares académicos verificables, sino que también puede influir en la percepción que los reclutadores tienen sobre la calidad educativa de los egresados. Esa percepción, al asociarse con una mayor productividad esperada, se refleja en salarios superiores y condiciones contractuales que pueden ser más favorables para quienes provienen de universidades licenciadas, tal y como desarrollaremos más adelante.

En esta línea, el objetivo principal de este trabajo es cuantificar cómo el licenciamiento universitario incide en las condiciones laborales de los egresados peruanos para el periodo 2014-2019. Para ello se estimará un modelo de regresión lineal con efectos fijos de año y departamento, lo que permite controlar por factores no observados que varían sistemáticamente en el tiempo y entre regiones. Este análisis busca estimar la asociación entre la señal de licenciamiento y variables como salarios, informalidad y otras condiciones laborales así como fundamentar recomendaciones de política educativa.

En este marco, se plantea la hipótesis de que la percepción favorable de la calidad universitaria, derivada de la señal del licenciamiento, está positivamente asociada con ingresos más altos y mejores condiciones laborales para los egresados

de universidades peruanas. Los resultados confirman esta hipótesis, evidenciando que los egresados de universidades licenciadas perciben, en promedio, un salario 32% mayor que aquellos provenientes de universidades no licenciadas, considerando efectos fijos por año y departamento. Además, en promedio, tienen menor probabilidad de desempeñarse en el sector informal y mayor probabilidad de contar con seguro de salud del empleador, trabajar en empresas grandes y ocupar puestos dependientes. Estos resultados se exponen con mayor detalle en las secciones siguientes.

En conclusión, este trabajo explora la relación entre la percepción de calidad universitaria y las condiciones laborales de los egresados. Para ello, en la segunda sección, se incluyen diferentes estudios que analizan esta relación tanto a nivel nacional como internacional, reflejando su importancia y aporte al tema de investigación. En la tercera sección se expone el marco teórico que sustenta la investigación, tomando como referencia el modelo de Spence para comprender el concepto de señalización y su relación con las condiciones del mercado laboral peruano de los graduados universitarios. La cuarta sección, por su parte, presenta los hechos estilizados y discute su relevancia. Seguidamente, en la quinta sección, se describe la metodología cuantitativa que se emplea para estimar la relación de nuestras variables de interés: una estrategia de efectos fijos de año y departamento. Por último, se discuten los resultados, destacando las variables significativas del caso de estudio y presentando las recomendaciones finales.

## 1. Revisión de literatura

### 1.1. Estudios Internacionales

A nivel internacional, diversos estudios han explorado la relación entre la educación superior y los resultados laborales de los egresados. Desde la teoría del capital humano, desarrollada por Becker (1964), se argumenta que la educación incrementa la productividad individual al dotar a los estudiantes de habilidades y conocimientos relevantes para el mercado laboral, lo cual se refleja en mayores salarios. Por otro lado, la teoría de la señalización propuesta por Spence (1973) sostiene que la educación actúa como una señal de habilidades o atributos no observables del trabajador —como el talento o la capacidad cognitiva— que los empleadores valoran, independientemente de cuánto haya aprendido. Aunque estas teorías no abordan directamente la noción de ‘calidad’ de la educación superior, han sido utilizadas como marcos para interpretar de qué manera factores como la reputación institucional o el prestigio académico pueden influir en las trayectorias laborales. Ambas perspectivas no son excluyentes y han sido utilizadas para comprender la conexión entre educación y mercado laboral.

Varios estudios empíricos internacionales respaldan la importancia de la calidad educativa percibida en los logros laborales. Por ejemplo, Frazis (2002), utilizando datos de encuestas de ingresos y educación en Estados Unidos, analizó el patrón de retornos a la educación y encontró evidencia de un efecto vinculado a la obtención del diploma universitario: existe una prima salarial significativa por el hecho de obtener un título universitario en sí, en comparación con alguien que completa años de estudio similares sin titularse. Esto sugiere que la credencial universitaria (diploma) añade valor en el mercado laboral más allá de las habilidades adquiridas, consistente con la idea de que el título funciona como señal de calidad o habilidad ante los empleadores. En la misma línea, un estudio experimental realizado en Alemania por Ehrmantraut et al. (2020) también halló que los estudiantes perciben retornos sustanciales tras la obtención de un título, principalmente asociados a la señalización (prestigio institucional), mientras que los retornos por aumento de productividad (capital humano) son menores. Este resultado es relevante para nuestra investigación, ya que el licenciamiento universitario también actúa como una señal de calidad,

afectando la percepción de los empleadores sobre la calidad educativa de los egresados.

Por otra parte, también se ha buscado aislar cuánto de las mejoras laborales provienen de la calidad real de la enseñanza versus el prestigio percibido por los empleadores respecto a la universidad de procedencia. Un caso sobre ello es el de Sheetal Sekhri (2020), quien examinó el efecto de asistir a universidades de élite en la India. Utilizando un diseño de regresión discontinua alrededor del puntaje de admisión, encontró que los graduados de instituciones públicas altamente selectivas —consideradas de élite por su calidad académica y exigencia en el ingreso— obtienen salarios iniciales más altos en comparación con quienes asistieron a universidades menos competitivas, aun cuando sus resultados académicos medidos (por ejemplo, en exámenes de egreso al culminar sus carreras) fueran equivalentes. En otras palabras, la ventaja salarial no provenía de mayores conocimientos o habilidades observables, sino del prestigio asociado a haber cursado estudios en una institución reconocida. Este resultado —que los empleadores paguen más por un egresado de una universidad prestigiosa— refuerza el rol de la señalización: la reputación institucional actúa como indicador de calidad o mérito ante el mercado laboral, beneficiando a los egresados en sus ingresos.

Arteaga (2018) proporciona evidencia sólida desde Colombia a favor de la teoría del capital humano de Becker. El estudio evalúa una reforma curricular en la Universidad de los Andes que redujo la cantidad de créditos académicos requeridos para graduarse. Comparando cohortes de estudiantes con el mismo título universitario, pero con distinto nivel de formación efectiva, se observa que quienes recibieron menos formación tras la reforma obtuvieron ingresos un 13% más bajos que los graduados anteriores. Dado que el diploma (la señal) es el mismo en ambos casos, la diferencia en ingresos refleja una menor acumulación de capital humano, sugiriendo que la calidad y cantidad de educación impartida sí importan para el desempeño laboral.

La interacción entre calidad percibida y resultados laborales también puede verse en estudios que combinan ambas perspectivas. MacLeod et al. (2017) investigaron el caso de Colombia incorporando una medida de reputación universitaria definida por el puntaje promedio de admisión de sus alumnos (es decir, qué tan selectiva es la universidad). Su análisis teórico y empírico muestra que los empleadores efectivamente usan la reputación de la universidad para inferir la calidad

de un candidato, ajustando los salarios según ese prestigio. Sin embargo, aprovecharon la introducción de un examen nacional estandarizado de egreso universitario (que provee información directa sobre las habilidades individuales de los graduados) y encontraron que este nuevo indicador objetivo de habilidad, disminuyó la relación entre el retorno salarial y la reputación de la universidad. Este resultado es consistente con la teoría de señalización: cuando los empleadores obtienen información más precisa del desempeño individual (menor asimetría de información), pesa menos el nombre de la institución en la determinación del salario. Asimismo, los autores también observaron que la reputación de la universidad está positivamente correlacionada con el crecimiento de los ingresos a lo largo de la carrera de los egresados.

De modo complementario, Zimmerman (2019) exploró el efecto de asistir a programas universitarios de élite en Chile, caracterizados por ser altamente selectivos y con enfoque en negocios, en la probabilidad de acceder a puestos de muy alto nivel e ingresos. Aplicando un diseño de regresión discontinua en admisiones y analizando datos administrativos, Zimmerman encontró efectos significativos de la educación élite: ser admitido a estos programas incrementó en 44% la probabilidad de ocupar cargos altos directivos y en 51% la probabilidad de alcanzar un ingreso perteneciente al 0.1% top de la distribución. Sin embargo, estos beneficios se concentraron exclusivamente en ciertos graduados: principalmente hombres de entornos socioeconómicos altos (egresados de colegios privados costosos), mientras que no hubo efectos significativos para mujeres ni para varones de origen menos privilegiado.

Para nuestra investigación, estos estudios internacionales aportan un panorama claro: una mayor reputación institucional —entendida como prestigio percibido por empleadores o por la sociedad— suele traducirse en mejores resultados laborales para los graduados. Sin embargo, dichos efectos pueden variar según el contexto y las características de los estudiantes.

## 1.2. Estudios nacionales

A diferencia de los países mencionados, el contexto peruano resulta aún más complejo. A raíz de la reforma de licenciamiento institucional, a muchas universidades se les negó la autorización y fueron posteriormente cerradas, lo que señaló de manera explícita cuáles instituciones no alcanzaban un nivel básico de calidad. Como resultado, estudiantes, familias y empleadores pudieron distinguir con claridad las universidades “licenciadas” —es decir, aquellas que cumplen estándares mínimos de calidad— de las que no, afectando así la reputación de los egresados según su institución de origen.

El estudio de Alba, Flor-Toro y Magnaricotte (2022) se centra en este contexto, por lo que adquiere relevancia para nuestra investigación al abordar el mismo entorno de análisis. Su objetivo es identificar el efecto de que una universidad sea anunciada como licenciada o no, sobre la variación salarial de sus egresados. En este sentido, el licenciamiento actúa como un proxy de la percepción de calidad educativa, reflejando cómo los empleadores valoran la formación de los graduados según el estatus de la universidad. Los hallazgos revelan que, tras obtener la licencia, los egresados de universidades licenciadas experimentaron un aumento salarial de aproximadamente un 3% por encima del salario promedio nacional, lo que equivale a un incremento cercano a 23 dólares mensuales en el año posterior al licenciamiento. Esto sugiere que, una vez que la universidad es reconocida oficialmente por su calidad (vía la licencia), sus graduados se vuelven más atractivos para el mercado laboral, posiblemente porque los empleadores perciben su formación como más confiable o de mejor nivel.

Además del trabajo de Alba et al. (2022), otras investigaciones en Perú refuerzan la relevancia de la calidad universitaria en la vida laboral. Por ejemplo, estudios previos encontraron brechas salariales significativas asociadas a distintas medidas de calidad: Yamada et al. (2016) reportaron que los egresados de universidades peruanas evaluadas como de “mayor calidad” ganan en promedio alrededor de 17% más que egresados de instituciones de menor calidad. De modo similar, el II Estudio Bienal de SUNEDU (2020) halló una prima salarial cercana al 14%

a favor de graduados de universidades con alta producción científica (otro proxy de calidad) frente a aquellas de baja investigación<sup>1</sup>.

La literatura revisada evidencia que la calidad puede tener un efecto directo en los resultados laborales de los egresados. Mientras que en los estudios internacionales se ha demostrado ampliamente este vínculo, en el contexto peruano la investigación al respecto es aún limitada. En este marco, la reforma de licenciamiento ha generado una diferenciación más clara en el mercado laboral, donde los egresados de universidades licenciadas disfrutan de mejores oportunidades salariales y mayor estabilidad laboral, como se detallará en las siguientes secciones. Además, se ampliará el análisis realizado por Alba et al. (2022), explorando no solo los efectos sobre los salarios, sino también sobre otras condiciones laborales que aún no han sido abordadas, lo que permitirá ofrecer una visión más completa de los posibles efectos de la señal del licenciamiento en la vida laboral de los egresados.



---

<sup>1</sup>En Yamada et al. (2016), la calidad se aproxima mediante rankings de reputación y empleabilidad de las universidades peruanas; mientras que en SUNEDU (2020), se utiliza como proxy la producción científica medida en publicaciones indexadas.

## 2. Marco teórico

La asimetría de información en el mercado laboral implica que una de las partes (el trabajador) posee información privada sobre su propia productividad o habilidades que la otra parte (el empleador), no posee. Es decir, los candidatos saben más sobre su capacidad que la empresa que los evalúa, generándose un desequilibrio informativo similar al descrito por Akerlof (1970) en el “mercado de limones” para bienes de calidad incierta. Esta falta de información dificulta a los empleadores identificar ex ante a los mejores trabajadores y puede conducir a problemas de selección adversa: si las empresas no pueden diferenciar habilidades, podrían terminar contratando trabajadores menos productivos de lo esperado u ofreciendo salarios promedios que no atraen a los más calificados. Frente a ello, los empleadores recurren a variables observables como educación, títulos, institución de egreso o experiencia laboral como indicadores indirectos de la productividad del postulante. En otras palabras, se revisan las credenciales y antecedentes de los candidatos a modo de “filtros” o criterios de screening (Stiglitz, 1975), asumiendo que estos están correlacionados con la habilidad real. Por ejemplo, exigir un cierto nivel educativo o la graduación en determinadas instituciones actúa como un mecanismo de filtrado: quienes cumplen con esas credenciales pasan a la siguiente etapa del proceso de selección bajo la presunción de que poseen las competencias deseadas. Del mismo modo, pruebas de aptitud, evaluaciones psicométricas o periodos de prueba tras la contratación son estrategias que buscan revelar información sobre el desempeño real del trabajador antes de asignarle un puesto permanente o una remuneración definitiva.

Michael Spence (1974) desarrolló la teoría de la señalización aplicada al mercado de trabajo para explicar cómo, bajo información imperfecta, la educación puede funcionar como una señal de la productividad del trabajador. En su modelo clásico de “job market signaling”, los individuos difieren en habilidad (alta vs. baja), pero los empleadores no pueden observar dicha habilidad al momento de contratar. Ante esta asimetría de información, los trabajadores intentan señalar su nivel de productividad a través de indicadores verificables, siendo la educación el principal de ellos. Un mayor nivel educativo —por ejemplo, poseer un título universitario— envía al empleador la señal de que el candidato probablemente posee mayor capacidad o productividad esperada, dado que se asume que alcanzar dicho logro educativo exige

un esfuerzo que solo los individuos más capacitados pueden superar. En este sentido, la educación actúa como un mecanismo de diferenciación creíble entre trabajadores de alta y baja habilidad, permitiendo a las empresas distinguir (al menos estadísticamente) quiénes podrían ser más productivos.

El modelo se construye sobre la premisa de que la información asimétrica influye significativamente en las decisiones tanto de los empleadores como de los trabajadores. En este marco, la remuneración más alta que reciben los individuos con mayor nivel educativo no se debe necesariamente a las habilidades adquiridas durante el proceso formativo, sino a la señal que la educación transmite sobre sus características productivas subyacentes. Esta interpretación permite entender la relación entre el nivel de escolaridad, las preferencias del mercado y las decisiones individuales de inversión en capital humano.

Spence introduce varios supuestos clave para sustentar su modelo. En primer lugar, reconoce que los individuos poseen características innatas —como la productividad— que afectan el costo de adquirir educación. Los trabajadores de alta productividad enfrentan un menor costo relativo al invertir en educación, en comparación con aquellos de baja productividad. Esto genera un incentivo natural para que solo los más capacitados busquen niveles educativos más altos, ya que para ellos el beneficio neto es mayor.

En segundo lugar, la asimetría de información entre el mercado laboral y los individuos es fundamental. Mientras estos últimos tienen conocimiento de su propio rendimiento, los empleadores carecen de acceso a esta información. Lo que, en consecuencia, puede conducir a un fenómeno de selección adversa al momento de contratar personal.

En tercer lugar, los empleadores suelen evaluar el potencial de sus futuros trabajadores según su nivel educativo y desempeño académico, ya que estos factores sirven como referencia para estimar la productividad. Esto influye tanto en las decisiones de contratación como en la determinación de los salarios, incentivando a los individuos altamente productivos a buscar una mayor escolaridad para alinearse con las expectativas del mercado laboral.

Por último, el modelo asume racionalidad individual bajo condiciones de información imperfecta: los trabajadores deciden invertir en educación si ello les permite enviar una señal creíble de alta productividad a los empleadores. Aunque la educación implica costos, estos son relativamente menores para los individuos

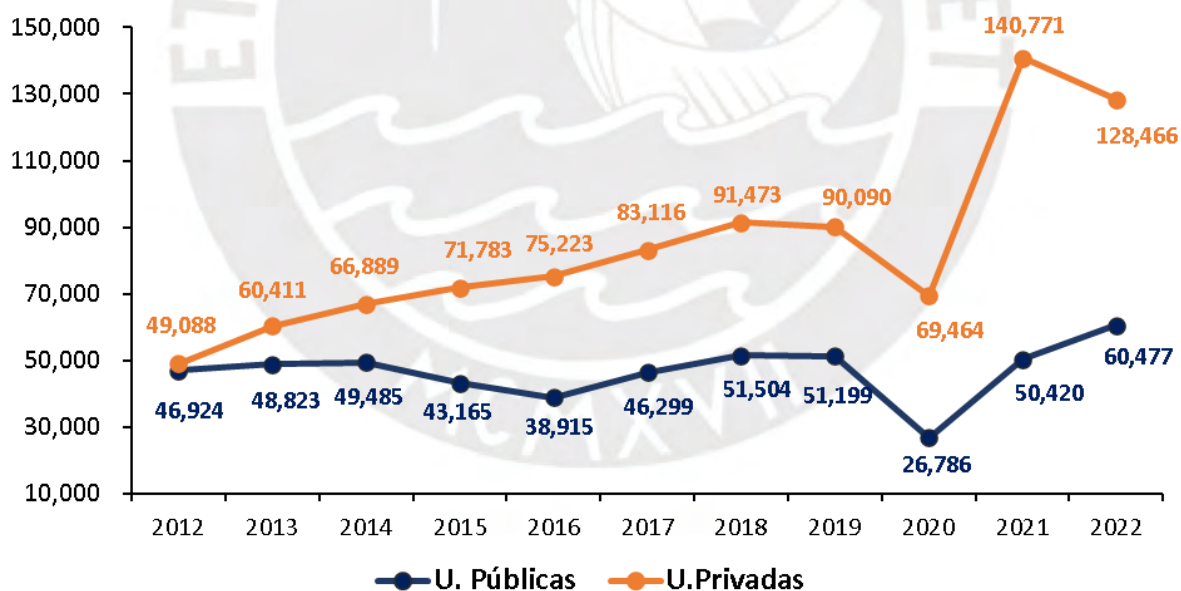
altamente productivos, lo que los incentiva a adquirir mayores credenciales educativas. Así, la decisión de educarse no se basa en la acumulación de habilidades, sino en la posibilidad de diferenciarse frente a otros trabajadores ante la incertidumbre informativa del mercado laboral.

En este contexto, como plantea Seda Ozekicioglu (2017) en su análisis sobre las asimetrías de información en la educación superior, la falta de correspondencia educativa y la elección subóptima de los estudiantes, derivadas de la información desigual, generan disparidades salariales al ingresar al ámbito laboral. Esto lleva a que las empresas premien a los trabajadores en función de señales de calidad en su formación académica, como el licenciamiento, en lugar de basarse en habilidades individuales, ya que existe incertidumbre acerca de estas últimas. Este problema se manifiesta de manera más pronunciada en países emergentes como Perú, debido al acceso limitado a información confiable sobre las competencias de los trabajadores y a la ausencia de sistemas sólidos de evaluación y certificación de habilidades. La carencia de mecanismos efectivos para medir las destrezas dificulta que los empleadores tomen decisiones basadas en el mérito y el rendimiento, perpetuando así las desigualdades salariales y obstaculizando el avance de una parte importante de la población que no puede acceder a instituciones de renombre.

### 3. Hechos estilizados

La aprobación de la Ley N.º 882 y la creación del CONAFU en 1996 facilitaron la apertura de nuevas universidades al reducir las barreras de entrada. Sin embargo, este aumento en la oferta no estuvo acompañado de una regulación efectiva que asegurara estándares mínimos de calidad, generando un problema de asimetría de información y menores competencias en los egresados, lo que redujo la confianza de los empleadores (Yamada et al., 2013). Este aumento en la disponibilidad de educación superior permitió que un mayor número de peruanos accediera y egresara de las universidades. La evolución en el número de egresados universitarios de 2012 a 2022, reflejada en el Gráfico 1, muestra un marcado incremento -especialmente en las universidades privadas- hasta 2021 (exceptuando 2020), seguido de una caída en 2022.

Gráfico 1  
Evolución de N° Egresados universitarios por Tipo de Gestión (2012 – 2022)



Fuente: SUNEDU e INEI. Elaboración propia.

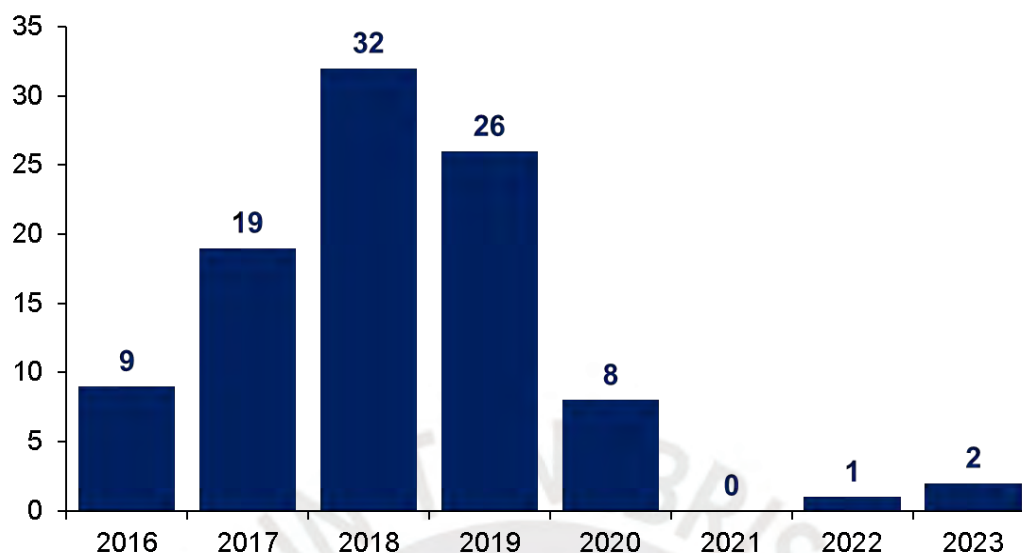
Hasta el año 2017, solo 19 universidades habían sido licenciadas, de las cuales 12 eran privadas y 7 públicas. Para el año 2024, el número de universidades públicas licenciadas aumentó a 49, mientras que 44 universidades privadas y 2 Escuelas de Posgrado aún tenían su licenciamiento denegado.

La expansión del licenciamiento universitario no solo representa un avance en términos de cobertura institucional, sino que también implica un fortalecimiento de los estándares mínimos de calidad exigidos por la autoridad reguladora. Dicho fortalecimiento guarda una relación directa con los factores que determinan la empleabilidad de los graduados, dado que la acreditación de calidad suele traducirse en mejoras de recursos académicos, infraestructura y gestión institucional. En este sentido, la relación entre la calidad del empleo y la educación superior es compleja y está condicionada por diversos elementos. Aspectos como las calificaciones del personal docente, el gasto educativo por estudiante, el estatus institucional o la ratio docente-estudiante tienen un impacto positivo y significativo sobre la empleabilidad de los graduados (Murdoch, 2002). Esto sugiere que la varianza interinstitucional puede explicar parte de las diferencias en las oportunidades laborales de los egresados. Aunque esta dinámica varía según las características de cada país, la evidencia respalda que la calidad educativa constituye un factor importante en los resultados laborales.

Por esta razón, el licenciamiento universitario se posiciona como una señal clave tanto de calidad educativa como de productividad para el mercado. En el caso peruano, hasta 2023 se habían licenciado un total de 97 universidades. Este proceso se distribuyó a lo largo de varios años: 9 universidades en 2016, 19 en 2017, 32 en 2018, 26 en 2019, 8 en 2020, 1 en 2022 y, finalmente, 2 en 2023, tal como se muestra en el Gráfico 2 (véase [Tabla 3](#) para un mayor detalle).

Gráfico 2

Evolución de N° Universidades licenciadas (2016 – 2023)



Fuente: SUNEDU. Elaboración propia.

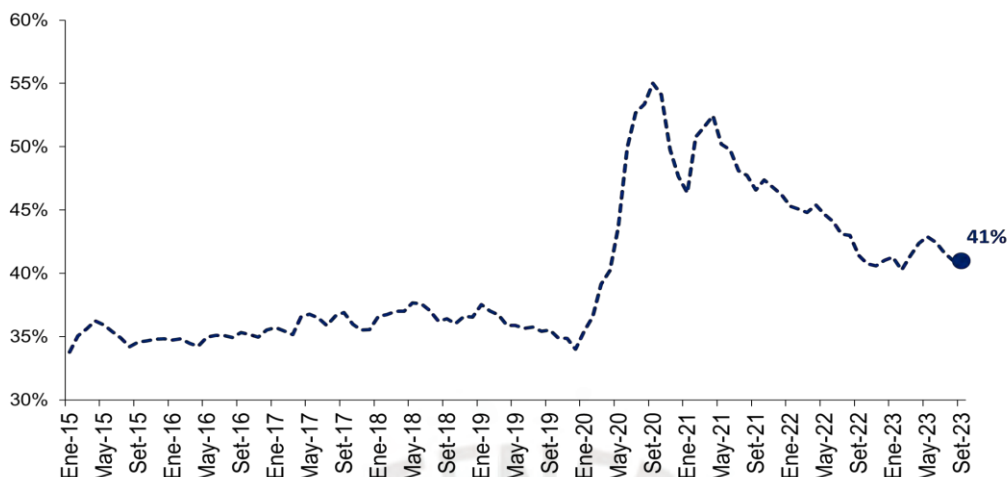
En esta misma línea, de las 97 universidades licenciadas hasta el 2023, 49 pertenecen al sector público y 48 al privado. De este conjunto, 34 están ubicadas en Lima, mientras que las 63 restantes se distribuyen entre las demás regiones del país (véase [Tabla 4](#) para la distribución detallada por departamento).

Diversos estudios han demostrado consistentemente la relación entre la calidad educativa y las condiciones laborales de los graduados. En particular, Yamada (2016) evidenció que el deterioro de la calidad de la educación superior en el Perú —medido a través de la clasificación de las universidades como de “menor calidad” a partir del Censo Nacional Universitario (CENAUN) de 1996 y 2010— contribuyó al incremento del subempleo profesional entre los egresados universitarios (probabilidad de subempleo aumentó de 0.19 a 0.30).

A pesar de los esfuerzos implementados, esta problemática persiste y representa una barrera estructural para la empleabilidad. El subempleo sigue afectando a más del 40 % de la población ocupada en Lima Metropolitana (véase Gráfico 3). Esta situación evidencia que los desafíos trascienden las fluctuaciones coyunturales del mercado laboral y exigen intervenciones focalizadas sobre la estructura del sistema educativo y su vínculo con la inserción laboral.

Gráfico 3

Evolución del subempleo como % del empleo total en Lima Metropolitana

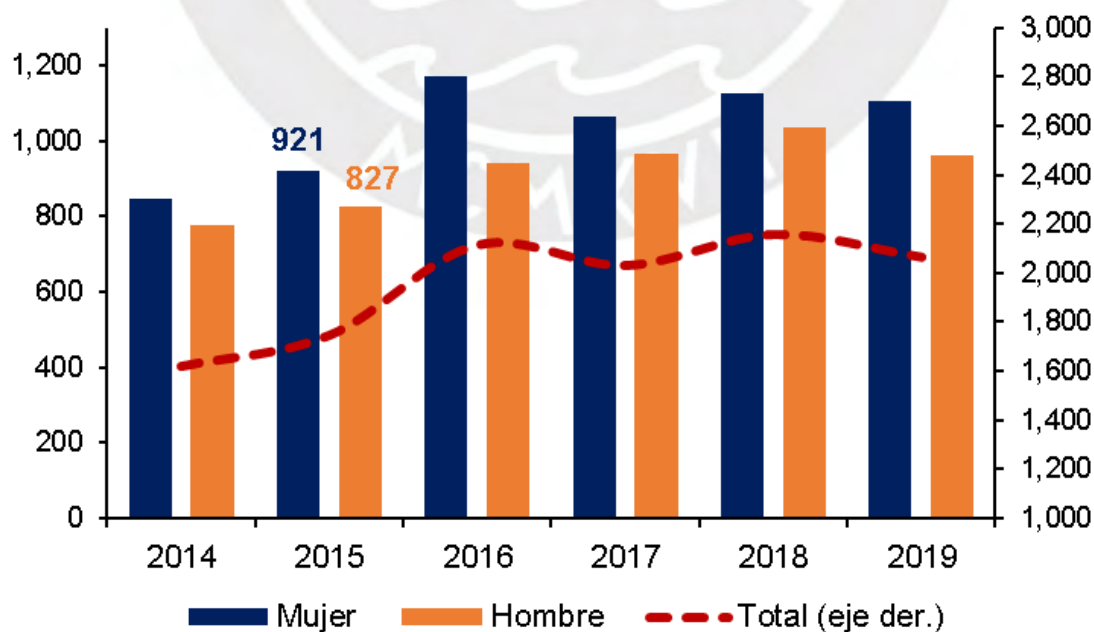


Fuente: INEI. Elaboración propia.

Por otro lado, la inclusión de la variable sexo resulta relevante para analizar la relación entre género y condiciones laborales, diferenciando entre hombres y mujeres. Según el INEI (2020), las mujeres perciben en promedio solo el 73,1 % del ingreso laboral de los varones, lo que evidencia la persistencia de la discriminación salarial y sus efectos en la equidad laboral del país. La evolución de los egresados universitarios según sexo se presenta en el siguiente gráfico:

Gráfico 4

Distribución de egresados universitarios según su sexo (unidades, 2014 – 2019)

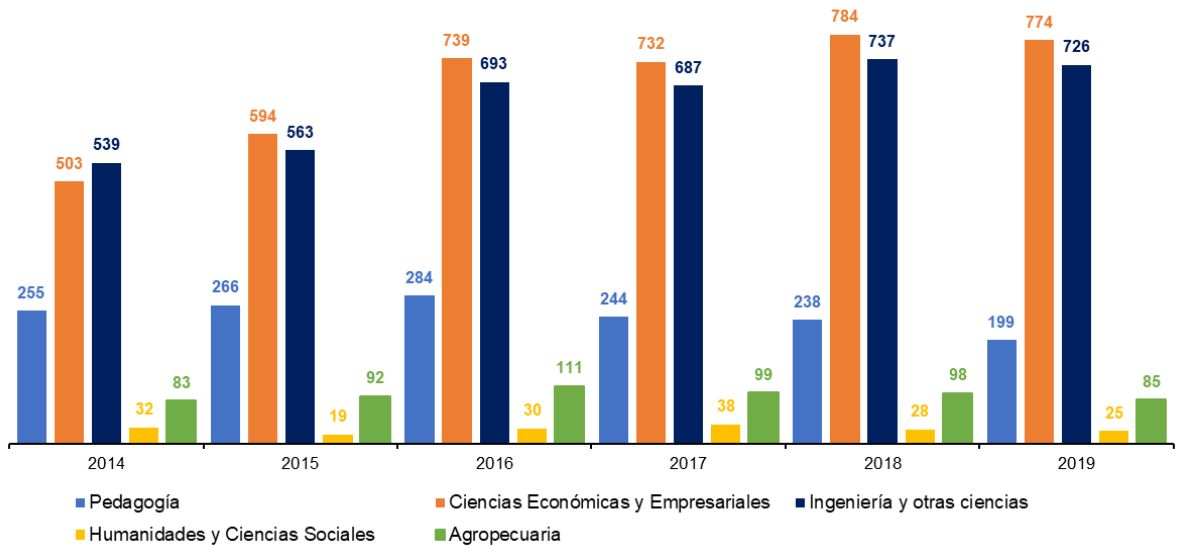


Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). Elaboración propia.

Asimismo, otra característica sociocultural relevante es la pertenencia a una población indígena y la lengua materna de los individuos. Estudios previos evidencian que persisten amplias brechas de ingresos según grupo étnico en el mercado laboral peruano, explicadas tanto por discriminación como por limitaciones en el acceso a recursos (Yamada, 2007; Arpi et al., 2018). En la muestra, el 15 % de los egresados (1,471 personas) se identifica como parte de la población indígena, mientras que el 85 % restante (8,252 personas) declara no pertenecer a ningún pueblo indígena o no saberlo.

Por otro lado, algunas características de la educación superior se encuentran relacionadas a la especialidad seleccionada por el individuo. Según Yamada (2010), la elección de la rama de la carrera universitaria tiene una relación directa con los rendimientos crecientes de educación, generando un mayor beneficio en las familias de Salud, Ingeniería y Negocios, las cuales figuran como las mejores pagadas en el mercado laboral.

Gráfico 5  
Distribución de egresados universitarios según la familia de carrera (unidades, 2014-2019)



Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAHG). Elaboración propia.

A nivel nacional, la informalidad laboral alcanzó el 71.9 % en 2023. En este contexto, la calidad educativa desempeña un papel crucial en la persistencia de este fenómeno, junto con factores como la inestabilidad económica, la ausencia de políticas públicas eficaces y las barreras burocráticas que dificultan el acceso al

mercado formal. En términos generales, un mayor nivel educativo tiende a incrementar la productividad laboral, lo que puede contribuir a la reducción de la informalidad, especialmente cuando se combina con condiciones institucionales favorables (BCRP, 2007).

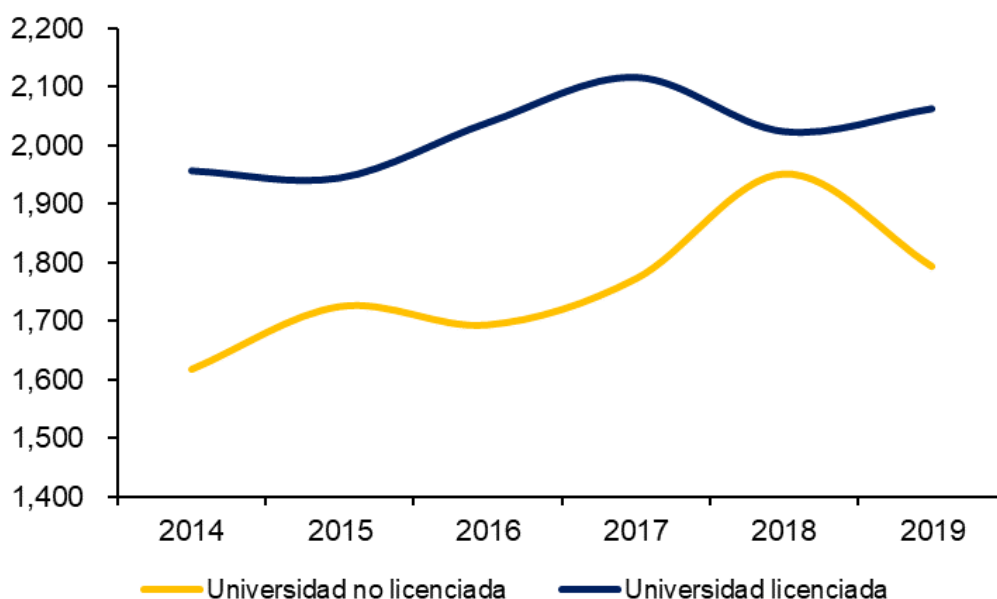
No obstante, según ENAHO, la tasa de informalidad de personas con educación universitaria completa se ha mantenido relativamente estable durante el periodo analizado, situándose en torno al 35 %. Es importante precisar que esta cifra no representa los niveles de informalidad de la población general, sino los de un segmento con mayor calificación académica.

Desde esta perspectiva, resulta relevante examinar en qué medida el licenciamiento universitario, como señal de calidad educativa, se relaciona con una menor probabilidad de inserción en el sector informal. Además, dado que la tasa de informalidad en la muestra ha permanecido relativamente constante a lo largo del tiempo, se facilita una mejor identificación de las tendencias del mercado laboral para los egresados de universidades licenciadas.

Por otro lado, el nivel de salarios es una de las variables más importantes en nuestra investigación, dado que representa los retornos de las elecciones y costos relacionados a la educación (Yamada 2010). El beneficio de los egresados universitarios se refleja en la relación entre el esfuerzo invertido en su formación y la calidad de la institución en la que estudiaron, lo cual se percibe a través de sus ingresos monetarios. De acuerdo con la ENAHO, entre los egresados con educación universitaria completa que forman parte de la PEA ocupada —en su mayoría jóvenes de 25 a 35 años—, se observa una tendencia creciente en el ingreso mensual promedio durante el período 2014-2019. En particular, los egresados de universidades licenciadas pasaron de percibir S/ 1,950 en 2014 a S/ 2,063 en 2019, mientras que aquellos provenientes de universidades no licenciadas incrementaron sus ingresos de S/ 1,627 a S/ 1,792 en el mismo lapso.

Gráfico 6

Evolución de la media de ingresos totales para egresados de universidades licenciadas y no licenciadas (2014-2019)



Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Elaboración propia.

Un aspecto igualmente relevante es el acceso a seguro de salud, pues constituye un indicador crítico del bienestar laboral al incidir directamente en la calidad de vida de los trabajadores y en su capacidad de acceder a servicios médicos adecuados. Esta variable también puede influir en la retención de talento y en la satisfacción laboral, además de reflejar posibles desigualdades entre distintos grupos de egresados. En nuestra muestra, el 55 % de los egresados cuenta con seguro de salud (privado o EsSalud) proporcionado por su centro de trabajo, lo que sugiere una distribución relativamente equitativa entre quienes poseen y no poseen este beneficio.

De igual modo, el tamaño de la empresa en la que labora el egresado es relevante, ya que influye en su desarrollo profesional dentro del mercado laboral peruano. Contar con esta variable nos permite analizar si haber estudiado en una universidad licenciada ofrece mayores oportunidades de insertarse en empresas grandes, que suelen presentar mejores condiciones laborales y estructuras organizacionales más desarrolladas. Estas diferencias son importantes, pues el tamaño de la empresa suele implicar variaciones en la satisfacción, la estabilidad y las posibilidades de progreso profesional.

Finalmente, otras variables laborales como la cantidad de horas trabajadas y el tipo de puesto que ocupa el egresado (trabajador independiente, dependiente u otro) también forman parte del análisis. Estas dimensiones reflejan las condiciones laborales a las que está sujeto el individuo y permiten evaluar su trayectoria profesional. Por ejemplo, un mayor número de horas laborales suele asociarse con mayores niveles de estrés, menor equilibrio entre la vida personal y profesional, y riesgos para la salud. Por su parte, el tipo de ocupación está vinculado al posicionamiento alcanzado por el egresado en el mercado laboral formal.



#### 4. Datos y modelo econométrico

La estrategia empírica de este estudio tiene como objetivo analizar la relación de la percepción de la calidad universitaria en los ingresos y condiciones laborales de los egresados de universidades peruanas durante el período 2014-2019. En este sentido, se evaluará cada variable de interés utilizando un pool de cortes transversales repetidos (también conocido como *Pooled Cross Section*) correspondiente al periodo 2014–2019. La unidad de análisis es el individuo, y se restringe la muestra a personas de entre 25 y 35 años que hayan completado estudios de educación superior. Para mitigar posibles sesgos, se aplican efectos fijos con el objetivo de controlar por heterogeneidad no observada de tipo temporal y regional que podría distorsionar la estimación asociada al licenciamiento.

Por otro lado, se realizará un análisis de las diferentes condiciones laborales de los individuos. Entre estas se incluyen variables categóricas, en su mayoría binarias y recodificadas, que permitirán observar otros efectos asociados al licenciamiento sobre los egresados.

##### 4.1. Datos y construcción de variables

En lo que respecta a la base de datos, utilizamos la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de los años 2014 a 2019<sup>2</sup>. En este marco, los módulos empleados fueron el 2, que aborda las *Características de los Miembros del Hogar*; el 3, centrado en la *Educación*; el 4, enfocado en la *Salud*; y finalmente, el 5, que examina el *Empleo e Ingresos*.

Asimismo, en el marco de esta investigación, se utilizan variables de control para tener en cuenta factores adicionales que pueden influir en los resultados de la percepción de calidad universitaria en los salarios y condiciones laborales de los egresados. Estas variables se incorporan en los modelos de análisis con el objetivo de reducir posibles sesgos y mejorar la precisión de las estimaciones. A continuación, se presentan las variables de control consideradas en el estudio. Las especificaciones detalladas sobre su construcción y las variables correspondientes de la ENAH se encuentran en el [Tabla 5](#).

---

<sup>2</sup>A partir del 2014 la ENAH incluyó una pregunta que permite identificar la institución de educación superior a la que asistió el individuo; ello permitió la construcción de la variable Licenciada (1 si la universidad cuenta con licencia de SUNEDU, 0 en caso contrario).

- Sexo
- Etnia
- Familia de Carrera
- Estado Civil
- Tenencia en su ocupación principal
- Lengua materna

Por otro lado, en lo que respecta a las variables dependientes asociadas a las condiciones laborales de los egresados, estas se describen a continuación. Al igual que en el caso de las variables de control, su construcción y demás especificaciones se encuentran descritas en el [Tabla 6](#).



Tabla 1

Descripción de las variables dependientes incluidas en el modelo

Variable dependiente	Descripción General
Ingreso total	Variable mensual que considera los ingresos monetarios totales percibidos por los egresados en su ocupación principal.
Informalidad	Se categoriza si los egresados trabajan en el sector formal o informal de la economía en su ocupación principal, considerando al sector informal como empleos sin prestaciones legales, como seguridad social, gratificaciones o vacaciones.
Total de horas trabajadas	Representa la cantidad de horas que un egresado trabaja mensualmente en su ocupación principal y se utilizará como medida de la carga laboral.
Tipo de trabajo	Clasifica a los individuos según su vínculo laboral como dependientes (asalariados) o no dependientes (empleadores, trabajadores independientes, no remunerados, obreros, entre otros) en su ocupación principal.
Tamaño de la empresa	Se evaluará si los egresados trabajan en empresas grandes o pequeñas en su ocupación principal, lo que podría indicar la diversidad de sus oportunidades laborales.
Sistema de Seguro de Salud	Variable dicotómica que nos indicará cuando el afiliado posea un seguro de salud, ya sea privado o de ESSALUD, el cual ha sido provisto por su centro de trabajo en su ocupación principal. En caso su valor sea igual a 0, significa que (1) no tiene seguro de salud o (2) su seguro de salud no fue provisto por su centro de trabajo.

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Elaboración Propia

#### 4.2. Modelos Econométricos

El modelo que se aplicará para el caso de estudio será referente a los salarios y condiciones laborales de los individuos. Como se ha mencionado anteriormente, la técnica que se empleará será de Efectos Fijos. De esta manera, se tomarán las características de cada individuo como variables de control para precisar el efecto del licenciamiento sobre las variables dependientes.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Licenciada}_i + \beta_2 \text{Etnia}_i + \beta_3 \text{LenguaMat}_i + \beta_4 \text{Tenencia}_i + \beta_5 \text{FamCarrera}_i + \beta_6 \text{Sexo}_i + \beta_7 \text{Est.civil}_i + \alpha_t + \epsilon_i + u_d$$

Donde:

$$Y_i = \{ \text{Logaritmo de los Salarios, Total de horas trabajadas, Tamaño de la empresa, Sistema de Seguro de Salud, Informalidad, tipo de trabajo} \}$$

- Licenciada: Es la variable que identifica a los egresados de universidades licenciadas en la actualidad.
- $\beta_1$ : Coeficiente que estima el efecto de la señal en el mercado laboral.
- $\alpha_t$ : Efecto fijo temporales
- $u_d$ : Efecto fijo departamentales
- $\epsilon_i$ : Error o perturbación para i



## 5. Resultados

La inclusión de efectos fijos por año y departamento permite controlar las diferencias no observadas de carácter temporal y regional dentro del país. Esta estrategia resulta relevante considerando que la muestra incluye egresados de universidades ubicadas tanto en Lima como en otras regiones, donde el efecto de la señal de licenciamiento podría variar de manera significativa. Adicionalmente, se realizó un análisis alternativo incorporando únicamente efectos fijos temporales; los resultados, presentados en el [Tabla 7](#), muestran estimaciones consistentes con el modelo principal, aunque con coeficientes de menor magnitud.

Tal y como se muestra en la Tabla 2, la percepción favorable de la calidad universitaria, derivada del licenciamiento universitario, se relaciona positivamente con ingresos más altos y mejores condiciones laborales de los egresados. De manera específica, los resultados significativos al 5% para nuestras variables dependientes son los siguientes:

- Los egresados de universidades licenciadas perciben, en promedio, un salario 32% mayor que aquellos provenientes de universidades no licenciadas.
- Los egresados de universidades licenciadas presentan, en promedio, una probabilidad 8 puntos porcentuales menor de desempeñarse en el sector informal, en comparación con egresados de universidades no licenciadas.
- Los egresados de universidades licenciadas presentan, en promedio, una probabilidad 11 puntos porcentuales mayor de contar con seguro de salud provisto por el empleador, en comparación con egresados de universidades no licenciadas.
- Los egresados de universidades licenciadas presentan, en promedio, una probabilidad 6 puntos porcentuales mayor de trabajar en una empresa grande, en comparación con egresados de universidades no licenciadas.

- Los egresados de universidades licenciadas presentan, en promedio, una probabilidad 7 puntos porcentuales mayor de desempeñarse como trabajadores dependientes, en comparación con egresados de universidades no licenciadas.

Por último, no se encuentra evidencia estadísticamente significativa de un efecto del licenciamiento sobre el total de horas trabajadas.

Tabla 2

Resultados detallados con variables de control usando efectos fijos en año y departamento

Variables	(1) Ingreso (logaritmo)	(2) Sector informal	(3) Seguro por el empleador	(4) Total de horas trabajadas	(5) Trabajar en una empresa grande	(6) Ser trabajador dependiente
<b>Graduarse de una universidad licenciada</b>	0.317*** (0.068)	-0.0797*** (0.0271)	0.106*** (0.0275)	-0.0114 (0.0120)	0.0606*** (0.0171)	0.0743*** (0.0116)
<b>Pertenece a la población indígena</b>	0.00247 (0.0349)	0.0143 (0.0163)	-0.0119 (0.0156)	-0.00748 (0.0113)	0.00354 (0.0195)	-0.0188 (0.0122)
<b>Habla Castellano como lengua materna</b>	0.162** (0.0764)	-0.0891*** (0.0276)	0.0791** (0.0303)	0.0147 (0.0272)	0.0130 (0.0214)	0.0472 (0.0293)
<b>Tenencia en el trabajo (años)</b>	0.0340*** (0.00429)	-0.0291*** (0.00157)	0.0136*** (0.00174)	0.00809*** (0.00196)	-0.00190 (0.00320)	-0.0128*** (0.00273)
<b>Edad</b>	0.0181*** (0.00363)	-0.0125*** (0.00283)	0.0123*** (0.00280)	-0.000991 (0.00123)	0.00597*** (0.00183)	-0.00305** (0.00142)
<b>Familia de Carrera</b>						
Ciencias Económicas y Empresariales	0.225** (0.0815)	-0.0483 (0.0339)	-0.00620 (0.0318)	0.0893*** (0.0137)	-0.0361 (0.0232)	-0.0626*** (0.0152)

Ingeniería y otras ciencias	0.338*** (0.0929)	-0.0124 (0.0444)	-0.0656 (0.0408)	0.0943*** (0.0156)	-0.0156 (0.0303)	-0.0823*** (0.0211)
Humanidades y Ciencias Sociales	0.249*** (0.0654)	0.0826 (0.0643)	-0.132*** (0.0298)	0.0988*** (0.0243)	-0.0639* (0.0338)	-0.0521 (0.0411)
Medicina y Salud	0.287*** (0.0487)	-0.0402 (0.0245)	-0.00261 (0.0254)	0.103*** (0.0180)	0.0540** (0.0252)	-0.0486*** (0.0126)
Agropecuaria	-0.0260 (0.0758)	0.197*** (0.0408)	-0.265*** (0.0419)	0.138*** (0.0253)	-0.136*** (0.0331)	-0.153*** (0.0240)
<b>Ser mujer</b>	-0.175*** (0.0215)	0.00971 (0.0105)	0.00153 (0.0126)	-0.0548*** (0.00790)	0.0201** (0.00943)	0.00995 (0.00822)
<b>Estar casado</b>	0.0954*** (0.0182)	-0.0319*** (0.0111)	0.00936 (0.0185)	0.0429*** (0.0101)	0.00135 (0.0178)	-0.0455*** (0.00995)
<b>Constante</b>	6.181*** (0.176)	0.964*** (0.0778)	0.0240 (0.0882)	0.124* (0.0622)	0.274*** (0.0573)	0.923*** (0.0611)
<b>Observaciones</b>	6,434	6,798	6,798	6,797	6,740	6,798
<b>R cuadrado</b>	0.095	0.078	0.050	0.026	0.021	0.035

Errores estándar robustos en paréntesis

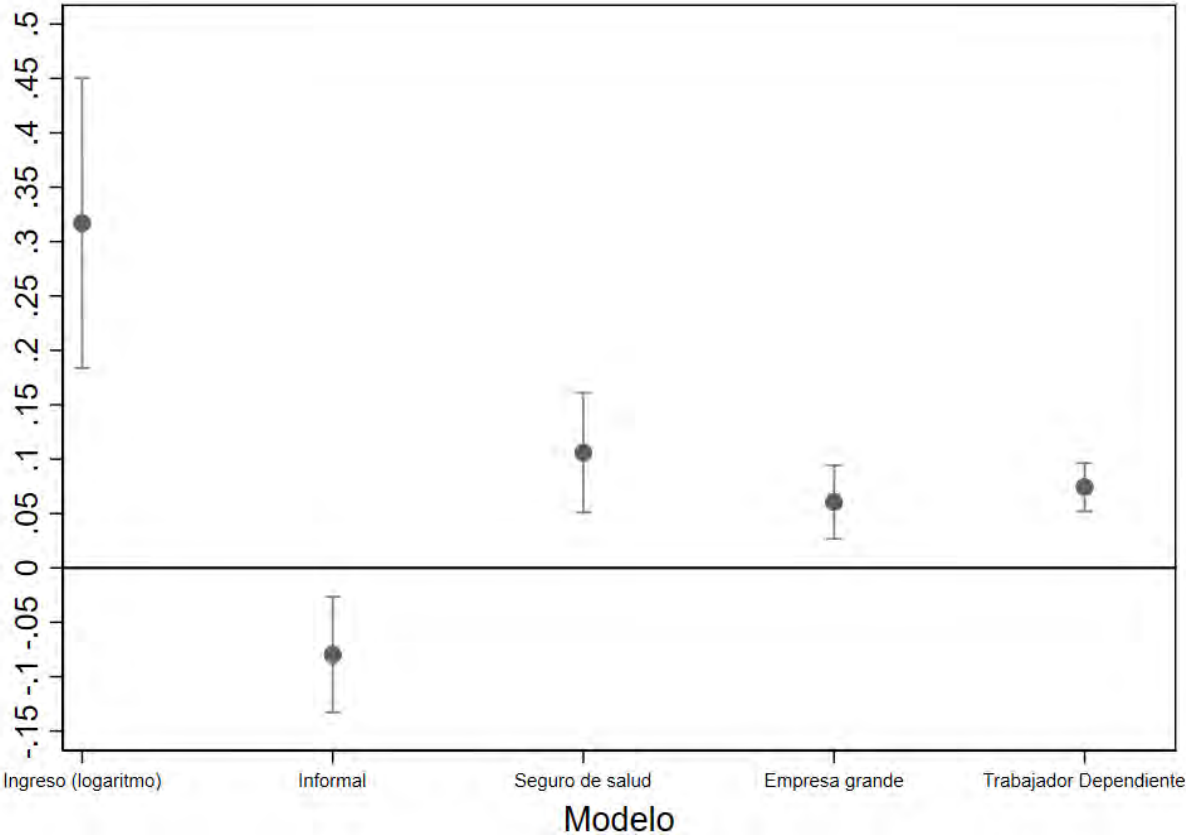
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Nota. Se considera significativo con p-value  $\leq .05$ . Error estándar entre paréntesis. El número de observaciones varía entre modelos debido a valores faltantes o a covariables sin variación dentro de los efectos fijos absorbidos (año y departamento); en tales casos, reghdfe elimina automáticamente dichas observaciones. En la columna (1), la variable dependiente corresponde al logaritmo del ingreso. Los coeficientes han sido transformados mediante  $e^{\beta} - 1$  para expresarse como variaciones exactas del ingreso.

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). Elaboración Propia

El Gráfico 7 presenta los coeficientes estimados de la variable “graduarse de una universidad licenciada” en cinco especificaciones del modelo, los mismos que se reportan en la Tabla 2. Cada punto representa el valor del coeficiente y las barras corresponden a los intervalos de confianza al 95%. Se observa que, aunque la magnitud de los coeficientes varía ligeramente entre modelos, en todos los casos el efecto estimado es positivo y estadísticamente significativo. Esto sugiere que haber egresado de una universidad licenciada se asocia con mejores resultados laborales (como mayores ingresos, más horas trabajadas, condición formal, según la variable dependiente considerada), incluso al controlar por características individuales y del empleo.

Gráfico 7  
Coeficientes estimados e IC 95%



Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). Elaboración propia.

Adicional a la variable de interés específica, resulta importante destacar la presencia de variables de control significativas en nuestro modelo, debido a que estas juegan un papel en la exploración y comprensión de los factores que influyen en nuestros resultados.

En relación con los salarios, las variables de control que tienen un efecto significativo son la permanencia en la ocupación principal, sexo, edad, estado civil y el pertenecer a cualquiera de las familias de carrera a excepción de Agropecuaria.

- Los egresados que han permanecido más tiempo en su ocupación principal presentan, en promedio, ingresos 3.4% mayores en comparación con quienes tienen menor tiempo en dicha ocupación.
- Los egresados que pertenecen a las carreras de Ingeniería, Medicina y Ciencias Económicas presentan, en promedio, salarios entre 34%, 29% y 23% mayores en comparación con los egresados de otras carreras.
- Las egresadas mujeres pueden presentar, en promedio, ingresos 18% menores que sus pares hombres.

Respecto a pertenecer al sector informal laboral, las características que tuvieron efectos significativos fueron tener como lengua materna el castellano, tenencia del trabajo, la edad de los egresados, haber estudiado en la facultad de Agropecuaria y ser casado.

- Los egresados con mayor tiempo de permanencia en su ocupación principal presentan, en promedio, una probabilidad 2.9 puntos porcentuales menor de trabajar en el sector informal.
- Cada año adicional de edad está asociado, en promedio, con una reducción de 1.3 puntos porcentuales en la probabilidad de desempeñarse en el sector informal.

Con relación al seguro provisto por el empleador, las características que tuvieron efectos significativos fueron: tener como lengua materna el castellano, la permanencia en la ocupación principal, la edad, así como las carreras de Humanidades y Agropecuaria.

- Los egresados cuya lengua materna es el castellano presentan, en promedio, una probabilidad 7.9 puntos porcentuales mayor de contar con seguro de salud

provisto por el empleador, en comparación con quienes hablan otras lenguas maternas.

- Los egresados con mayor tiempo de permanencia en su ocupación principal presentan, en promedio, una probabilidad 1.4 puntos porcentuales menor de contar con seguro de salud provisto por el empleador.
- Los egresados que estudiaron carreras de Humanidades y Agropecuaria presentan, en promedio, una probabilidad 13.2 y 26.5 puntos porcentuales menor de contar con seguro de salud provisto por el empleador.

En cuanto al tamaño de la empresa, se identificaron relaciones estadísticamente significativas con ciertas características individuales. Los egresados de universidades licenciadas que pertenecieron a la carrera de Medicina presentan, en promedio, una probabilidad levemente mayor de trabajar en empresas grandes. En contraste, aquellos que estudiaron en la carrera de Agropecuaria presentan, en promedio, una probabilidad 13.6 puntos porcentuales menor de trabajar en empresas grandes. Asimismo, cada año adicional de experiencia en la ocupación principal y de edad se asocia, en promedio, con una reducción de 1.3 y 0.3 puntos porcentuales, respectivamente, en la probabilidad de desempeñarse como trabajador dependiente.

Por último, no se analizó en profundidad la variable de la cantidad de horas trabajadas debido a que los resultados no indican una relación significativa entre el licenciamiento y esta condición laboral.

## Conclusiones

Los resultados encontrados confirman la hipótesis planteada al inicio de esta investigación. Con el objetivo de controlar las variaciones temporales y departamentales de los egresados, se aplicó una regresión lineal de efectos fijos. En primer lugar, se identificó que, al incorporar efectos fijos de año y departamento, los ingresos totales de los egresados de universidades licenciadas pueden experimentar un salario 32% mayor que egresados de universidades no licenciadas. Además, la variable de interés, “Licenciada”, resultó estadísticamente significativa en otros indicadores del mercado laboral, como la informalidad, el tamaño de la empresa y el tipo de seguro de salud del egresado, con un nivel de significancia del 1% (ver [sección 5](#) para más detalles). En consecuencia, se concluye que efectivamente existe una relación positiva entre una percepción favorable de los reclutadores, derivada de la señal del licenciamiento, y mejores condiciones laborales de los egresados de universidades peruanas durante el periodo 2014-2019.

Por último, este estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse para futuras investigaciones. En primer lugar, aunque el uso de un modelo de efectos fijos permite controlar la heterogeneidad no observable a nivel individual, no elimina por completo la posibilidad de sesgos de selección. Factores como la motivación, las habilidades no observadas o el hecho de que los estudiantes con mejores condiciones académicas y socioeconómicas tiendan a ingresar a universidades licenciadas pudieron influir en los resultados obtenidos. En segundo lugar, si bien el modelo distingue entre universidades licenciadas y no licenciadas, no captura variaciones internas en la calidad académica de las universidades licenciadas. Esto implica que los efectos estimados podrían diferir según el nivel de calidad dentro de cada institución, lo que representa una posible fuente de heterogeneidad en los resultados. En este sentido, futuras investigaciones podrían abordar estas brechas y complementar los hallazgos presentados en este estudio.

## Recomendaciones

Los hallazgos de esta investigación enfatizan la necesidad de políticas enfocadas en reducir las brechas de calidad educativa y de información que afectan la inserción laboral de los egresados universitarios. En primer lugar, se recomienda al Ministerio de Educación y SUNEDU fortalecer la supervisión y la mejora continua de la calidad universitaria. Esto implica establecer mecanismos permanentes de monitoreo para asegurar que las universidades licenciadas mantengan los estándares exigidos más allá de la obtención inicial de la licencia. Asimismo, dado que los egresados de instituciones licenciadas suelen disfrutar mejores condiciones laborales, es importante preservar la credibilidad del licenciamiento. Para ello, SUNEDU debe realizar evaluaciones periódicas de las condiciones de enseñanza, infraestructura y resultados académicos en dichas instituciones. Ello permitiría identificar tempranamente cualquier deterioro en la calidad y aplicar medidas correctivas, a razón de garantizar que la “señal” del licenciamiento siga reflejando una educación de nivel adecuado. De parte del Ministerio de Educación, el apoyo normativo y presupuestal a estos procesos de fiscalización contribuye a consolidar la reforma universitaria y a mantener la confianza de empleadores y estudiantes en el sistema educativo superior.

En segundo lugar, se propone reducir las asimetrías de información en la elección de la universidad, un esfuerzo que involucra principalmente al Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y las propias instituciones educativas. Actualmente, muchos estudiantes carecen de información clara sobre la calidad de las universidades y los retornos laborales esperados de sus carreras, lo que puede llevarlos a decisiones subóptimas. Para ello, se recomienda potenciar y difundir plataformas oficiales de información vocacional y laboral, como “Ponte en Carrera” y ESCALE del Ministerio de Educación. Estas plataformas deberían brindar datos actualizados y accesibles sobre la oferta educativa (por ejemplo, qué universidades y programas están licenciados) así como sobre indicadores de resultados de egresados (tasas de empleo, salarios promedio, porcentaje de egresados en puestos formales, etc. por carrera e institución). Del mismo modo, se sugiere publicar informes periódicos de demanda ocupacional que orienten a los futuros postulantes acerca de las oportunidades laborales y sectores con mayor crecimiento.

Un punto central dentro de esta estrategia informativa es advertir a los alumnos y padres de familia sobre el cuidado que se debe tener al elegir una universidad. Por ello, se recomienda impulsar campañas de orientación y sensibilización dirigidas tanto a los estudiantes próximos a egresar de la secundaria como a sus padres o tutores. Estas campañas –que podrían provenir del Ministerio de Educación en alianza con los gobiernos regionales y locales– deberían recalcar la importancia de considerar la calidad educativa y el estado de licenciamiento de las instituciones como criterios primordiales en la elección. En este esfuerzo, la participación de los padres es clave, dado que frecuentemente influyen en la decisión final de los jóvenes. Mediante charlas informativas, ferias vocacionales y materiales divulgativos, se puede involucrar a las familias en el proceso de elección de la universidad, ayudándoles a comprender la información disponible (por ejemplo, listados de universidades licenciadas, rankings, indicadores de desempeño) y orientándolos para que apoyen a sus hijos en una decisión consciente y fundamentada.

Por otro lado, si bien la señal de licenciamiento ha sido un insumo útil para reducir las asimetrías de información y mejorar la empleabilidad de los egresados, aún existen oportunidades para perfeccionar este mecanismo. Actualmente, las universidades peruanas no implementan exámenes de salida estandarizados que evalúen los conocimientos y habilidades adquiridos por los estudiantes, una práctica común en otros países. La adopción de un examen de egreso permitiría ofrecer una señal adicional y objetiva a los empleadores sobre la calidad del capital humano que proveen las diferentes instituciones de educación superior. La experiencia internacional muestra que contar con información estandarizada sobre el desempeño de los graduados puede influir de manera decisiva en las decisiones de contratación. En Colombia, por ejemplo, la introducción del examen nacional de egreso Saber Pro se convirtió en un indicador confiable que los empleadores usaron para medir directamente las habilidades de cada egresado (MacLeod et al., 2017). Siguiendo este ejemplo, un examen de egreso en Perú brindaría a las empresas una métrica adicional para comparar candidatos, lo cual beneficiaría especialmente a buenos estudiantes provenientes de instituciones menos conocidas, ya que podrían demostrar su nivel de competencias con un resultado tangible.

De implementarse medidas como estas, junto con un mayor acceso a información clara sobre la calidad de las universidades, se reduciría la probabilidad de que los alumnos opten por instituciones de bajo estándar debido a la desinformación,

generando un entorno más transparente y equitativo tanto para quienes eligen dónde estudiar como para los empleadores que buscan identificar talento en el mercado laboral.



## Referencias bibliográficas

Alba Vivar, F., Flor-Toro, J., & Magnaricotte, M. (2022, noviembre). College Licensing and Reputation Effects on the Labor Market.

Arteaga, C. (2018). The effect of human capital on earnings: Evidence from a reform at Colombia's top university. *Journal of Public Economics*. Vol. 257. pp. 212-225.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. University of Chicago Press.

Erhmantraut, M., Pinger, P., & Stans, R. (2020). The Expected (Signaling) Value of Higher Education. *IZA Institute of Labor Economics*.

Frazis, H. (2002). Human Capital, Signaling, and the Pattern of Returns to Education. *Oxford Economic Papers*, 54(2), 298-320. <http://www.jstor.com/stable/3488781>

INEI (2020), *Perú: "Brechas de Género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres"*. Instituto Nacional de Estadística e Informática, 87-90.

Lee, K.W., & Chung, M. (2015). Enhancing the link between higher education and employment. *International Journal of Educational Development*, 40, 19-27.

Mabres, A. (1994). Problemas y perspectivas de las universidades peruanas. *Notas para el debate*, 12, 39-46.

MacLeod, W. B., Riehl, E., Saavedra, J. E., & Urquiola, M. (2017). The big sort: College reputation and labor market outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(3), 223-261.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research.

Mosquera, R., & Miranda, M. (2022). Signaling on the Labor Market: Evidence from College Scorecards. SSRN. <https://ssrn.com/abstract=4241332>

Murdoch, J. (2002). The Effects of the Reputation and the Teaching Quality of Higher Education Departments on Graduate Employment--A Comparison Across 6 European Countries and Japan.

Oreopoulos, P., & Petronijevic, U. (2012) Making college worth it: A review of research on the returns to higher education. *Nber Working Papers*.

Salazar, V. (2022) Returns to Higher Education In Peru: The Effect of Graduation. *International Humanities Review*. Vol. 11, No 2.

Seda ÖZEKİCİOĞLU. (2017). Researches on Science and Art in 21st Century Turkey (chapter 155,pp. 1364-1369). Gece kitaplığı. <https://www.researchgate.net/publication/324057219> ASYMMETRIC INFORMATION PROBLEMS IN HIGHER EDUCATION

Sekhri, S. (2020). Prestige Matters: Wage Premium and Value Addition in Elite Colleges. *American Economic Journal: Applied Economics*. Vol. 12, No 3. pp. 207-225.

Spence, M. (1973). *Job market signaling*. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.

SUNEDU. (2022). *III Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*. Lima: Perú.

MacLeod, W., Riehl, E., Saavedra, J., & Urquiola, M. (2017). The Big Sort: College Reputation and Labor Market Outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(3), 207-225.

Yamada, G., Castro, J., Bacigalupo, J., & Velarde, L. (2013). Mayor acceso con menor calidad en la educación superior: algunas evidencias desde las habilidades de los estudiantes. Apuntes. *Revista De Ciencias Sociales*, 40(72), 7-32. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.72.673>

Yamada, G., Lavado, P., & Martinez, J. J. (2016). An Unfulfilled Promise? Higher Education Quality and Professional Underemployment in Peru. IZA Discussion Paper No. 9591. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=2713011> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2713011>

Yamada, G y Oviedo, N (2017) Premio a la calidad universitaria en el mercado laboral peruano. *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. Universidad del Pacífico, Fondo Editorial.

Zimmerman, S. (2019). Elite Colleges and Upward Mobility to Top Jobs and Top Incomes. *American Economic Review*. Vol. 109. pp. 1-47.

## Anexos

Tabla 3

Universidades licenciadas por años 2016 - 2023

Año	Universidades Licenciadas	Código
2016	Universidad de Ingeniería y Tecnología	260000132
	Pontificia Universidad Católica del Perú	260000008
	Universidad de Lima	260000018
	Universidad del Pacífico	260000017
	Universidad Peruana Cayetano Heredia	260000014
	Universidad para el Desarrollo Andino	260000082
	Universidad de Ciencias y Artes de América Latina	260000108
	Universidad Femenina del Sagrado Corazón	260000020
Universidad Ricardo Palma	260000030	
2017	Universidad de Piura	260000029
	Universidad Nacional Agraria la Molina	160000007
	Universidad Nacional Autónoma de Huanta	160000128
	Universidad Antonio Ruiz de Montoya	260000080
	Universidad de San Martín de Porres	260000019
	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	160000076
	Universidad Nacional José María Arguedas	160000089
	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	260000054
	Universidad San Ignacio de Loyola	260000057
	Universidad Marcelino Champagnat	260000049
	Universidad Católica San Pablo	260000062
	Universidad Privada del Norte	260000055
	Universidad de Ciencias y Humanidades	260000097
	Universidad Nacional de Ingeniería	160000006
	Universidad Privada de Tacna	260000043
	Universidad Andina del Cusco	260000039
	Universidad Nacional del Altiplano	160000012
Universidad Católica de Santa María	260000015	
Universidad Nacional de Moquegua	160000095	
2018	Universidad Nacional de Jaén	160000101
	Universidad La Salle	260000133
	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	260000069
	Universidad Nacional Intercultural de la selva central Juan Santos Atahualpa	160000124
	Universidad Privada Antenor Orrego	260000046
	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	160000001
	Universidad ESAN	260000079
	Universidad Científica del Sur	260000068
	Escuela De Posgrado-Gerens S.A.C.	260000843
	Universidad Nacional de Barranca	160000121
	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	160000002
	Universidad Peruana Unión	260000038
	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann	160000032
	Universidad Jaime Bausate y Meza	260000100
	Universidad Nacional Tecnológica De Lima Sur	
	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas	160000126
	Universidad Nacional de Cajamarca	160000016
	Universidad Autónoma del Perú	260000096
	Universidad Continental	260000067
	Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua	160000123
	Universidad Nacional de Juliaca	160000098
	Universidad Nacional de San Agustín	160000005
	Universidad Nacional de Cañete	160000106
	Universidad Católica Sedes Sapientiae	260000071
	Universidad Nacional de Trujillo	160000004
	Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia	160000084
	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma	160000127
	Universidad María Auxiliadora	260000136
	Universidad Nacional de Ucayali	160000035
	Universidad Le Cordon Bleu S.A.C.	260000104
Universidad Nacional Autónoma de Chota	160000120	
Escuela de Posgrado Newman S.A.C	260000844	

2019	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo	160000033
	Universidad Nacional de la Amazonía Peruana	160000011
	Universidad Nacional Autónoma de Taya-caja "Daniel Hernández Morillo"	160000138
	Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI	260000074
	Universidad Nacional del Centro del Perú	160000010
	Universidad Nacional del Santa	160000042
	Universidad Nacional de Frontera	160000122
	Universidad Nacional de San Martín	160000034
	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco	160000003
	Universidad Nacional de Piura	160000013
	Universidad de Huánuco	260000047
	Universidad César Vallejo	260000052
	Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt	260000105
	Universidad Tecnológica del Perú	260000065
	Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba	160000125
	Universidad Nacional de Huancavelica	160000051
	Universidad Nacional Hermilio Valdizán	160000023
	Universidad Privada Peruano Alemana	260000143
	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión	160000026
	Universidad Nacional Agraria de la Selva	160000022
	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios	160000075
	Universidad Privada San Juan Bautista	260000064
	Universidad Nacional de Tumbes	160000041
	Universidad Privada Norbert Wiener	260000061
	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	160000025
	Universidad Nacional del Callao	160000027
	2020	Universidad Señor de Sipán
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión		160000028
Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac		160000077
Universidad Peruana Los Andes		260000037
Universidad Tecnológica de los Andes		260000040
Universidad Nacional Federico Villarreal		160000021
Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima		260000501
Universidad Autónoma de Ica		
2022	Universidad Nacional San Luis Gonzaga	160000009
2023	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	160000031
	Universidad Nacional Ciro Alegría	160000139

Fuente: SUNEDU. Elaboración propia

Tabla 4

Distribución Geográfica de Universidades Licenciadas en Perú por departamento

Departamento	N° Universidades Licenciadas
Áncash	2
Ucayali	2
Tumbes	1
Tacna	3
San Martín	1
Puno	2
Piura	3
Pasco	1
Moquegua	1
Madre de Dios	1
Loreto	2
Lima	37
Lambayeque	3
La Libertad	6
Junín	6
Ica	2
Huánuco	3
Huancavelica	3
Cusco	3
Cajamarca	3
Ayacucho	2
Arequipa	4
Apurímac	3
Amazonas	2
Callao	1

Fuente: SUNEDU. Elaboración propia

Tabla 5

Construcción de las variables de control y de interés

Nombre de la variable	Descripción	Variable de la ENAHO
Licenciada	Variable dicotómica construida que toma el valor de 1 si la universidad ha sido licenciada por SUNEDU y 0 en caso contrario. Se asume que los valores se mantienen constantes durante todo el periodo analizado.	En base a P301B1 y las universidades licenciadas que figuran en el <a href="#">Tabla 3*</a>
Sexo	Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo es mujer y 0 en caso contrario.	P207
Etnia	Variable dicotómica que describe si el individuo pertenece o se considera parte de la población indígena. Esta será 1 si su respuesta es "Si" y 0 si es "No" o "No sabe".	P558D
Familia de Carrera	Variable categórica construida que toma el valor de 1 como categoría base al grupo de carreras pertenecientes a Pedagogía, 2 para el grupo de Ciencias Económicas y Empresariales, 3 para Ingeniería y	En base a P301A1

	otras ciencias, 4 para Derecho, 5 para el grupo de Humanidades y CC.SS., 6 para el grupo de Medicina y salud.	
Estado Civil	Variable categórica que toma el valor de 1 como categoría base si el individuo es “casado” y 0 para “divorciado, separado, viudo o soltero”.	P209
Tenencia	Variable que indica cuánto tiempo en años trabaja el individuo en su ocupación principal.	P513A1
Lengua materna	Variable dicotómica que toma el valor de 1 para Castellano y 0 para Otros (incluye Quechua, Aymara, Portugués, entre otros).	P300A

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). Elaboración propia.

Tabla 6

Construcción de las variables dependientes

Variable dependiente	Descripción	Variable en la ENAHO
Logaritmo del Ingreso total (log_ing)	Variable continua construida que contiene el salario mensual total del individuo, calculado a partir de las variables p524a1, p523, p530a que recogen los ingresos de la ocupación principal, tanto dependiente como independiente. Las frecuencias fueron armonizadas a valores mensuales. Posteriormente, se aplicó la transformación logarítmica para reducir la asimetría de la distribución del ingreso y facilitar la interpretación de los coeficientes.	P524A1, P523, P530A
Total de horas trabajadas (horastrab)	Variable continua que identifica el total de horas trabajadas mensualmente.	En base a P513T
Tamaño de la empresa (empresa grande)	Variable dicotómica recodificada con categoría base igual a “0” para empresas hasta 100 trabajadores, y “1” de 101 a más trabajadores. Ello nos ayudará a identificar si el individuo se encuentra trabajando en una empresa grande o pequeña, lo cual es crucial para comprender mejor su entorno y beneficios laborales potenciales.	P512A
Seguro de salud provisto por el empleador (seguroempleador)	Variable dicotómica creada a partir de las variables seguro de salud y privado. Así, se creó una variable dicotómica	

	<p>recodificada denominada “essalud” la cual responde a la pregunta sobre quién aporta las cuotas por estar afiliado a ESSALUD. Se utiliza “1” para “Su centro de trabajo” y “0” para “Usted mismo, un familiar o es jubilado”. Caso similar se realizó con “seguropriv”, la cual responde a la pregunta sobre quién aporta las cuotas por estar afiliado a Seguro Privado de Salud. Se utiliza “1” para “Su centro de trabajo” y “0” para “Usted mismo, un familiar o es jubilado”. De este modo, “seguroempleador” = 1 si <math>essalud == 1</math> o <math>seguropriv == 1</math>. Es decir, será uno cuando el seguro de ESSALUD o Seguro Privado sea provisto por el centro de trabajo del individuo, y será 0 en cualquier otro caso.</p>	<p>P419A1 y P419A2</p>
Trabajador dependiente (trabajador_dependiente)	<p>Variable dicotómica recodificada donde “1” es igual al individuo es trabajador dependiente, mientras que “0” es igual a cualquier otra categoría (trabajador independiente, trabajador no remunerado, obrero, entre otros). Esta recodificación se llevó a cabo con el propósito de identificar el estado laboral actual de cada individuo en la investigación (tipo de puesto de trabajo)</p>	<p>P507</p>
Sector informal (informal)	<p>Variable dicotómica que contiene la situación de informalidad de la ocupación principal del individuo. Así, “1” significa que el negocio o empresa donde labora el individuo pertenece al sector informal y “0” que pertenece al sector formal.</p>	<p>OCUPINF</p>

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAHG). Elaboración propia.

### ➤ Resultados utilizando Efectos fijos – Año

En este apartado se presentan los resultados de un modelo alternativo que, aunque fue considerado durante el desarrollo de la investigación, no forma parte del análisis principal de la tesis. Se incluyen las estimaciones y el análisis complementario con fines de referencia. En particular, se aplicó una regresión lineal con efectos fijos por año. Si bien los resultados obtenidos son consistentes con los del modelo principal

—que incorpora efectos fijos tanto temporales como regionales—, este modelo alternativo obtiene coeficientes diferentes, aunque estadísticamente significativos.

- Los egresados de universidades licenciadas presentan, en promedio, un salario 18.1% mayor en comparación con aquellos provenientes de universidades no licenciadas.
- Los egresados de universidades licenciadas presentan, en promedio, una probabilidad 6.6 puntos porcentuales menor de desempeñarse en el sector informal, en comparación con egresados de universidades no licenciadas.
- Los egresados de universidades licenciadas presentan, en promedio, una probabilidad 8.1 puntos porcentuales mayor de contar con seguro de salud provisto por el empleador, en comparación con egresados de universidades no licenciadas.
- Los egresados de universidades licenciadas presentan, en promedio, una probabilidad 4.0 puntos porcentuales mayor de trabajar en una empresa grande, en comparación con egresados de universidades no licenciadas.
- Los egresados de universidades licenciadas presentan, en promedio, una probabilidad 3.3 puntos porcentuales mayor de desempeñarse como trabajadores dependientes, en comparación con egresados de universidades no licenciadas.

De manera consolidada, los resultados se presentan en la Tabla 7 que se muestra a continuación.

Tabla 7

Estimación con Efectos fijos – Año

Dependientes	Licenciada	Significancia
Ingreso total	+ 18.05 pp. (0.02)	Significativo
Informalidad	- 6.55 pp. (1.22)	Significativo
Seguro provisto por el empleador	+ 8.12 pp. (1.02)	Significativo
Total de Horas trabajadas	+ 0.4 horas. (0.42)	No significativo
Empresa grande	+ 3.96 pp. (1.32)	Significativo
Trabajador dependiente	+ 3.32 pp. (0.01)	Significativo

Nota: Se considera significativo con p-value  $\leq 0.05$

Error estándar entre paréntesis

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Elaboración Propia

Al comparar los resultados del modelo alternativo, se aprecia principalmente una diferencia en la magnitud de los coeficientes, los cuales tienden a ser menores respecto a los obtenidos cuando se controla simultáneamente por variaciones temporales y regionales. Asimismo, la mayoría de las variables dependientes resultan estadísticamente significativas, con la excepción de las horas trabajadas.