



CONSORCIO DE UNIVERSIDADES
DOCTORADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA

Capital social y orientación futura en la inserción laboral de los egresados de administración y economía de una universidad privada

Tesis para optar el grado académico de Doctora en Gestión Estratégica con mención en Innovación y Gestión en Educación Superior que presenta:

María Elena del Rosario Esparza Arana

Asesor:

José S. Rodríguez González

Lima, 2024




Informe de Similitud

Yo, José S. Rodríguez González, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis titulada *Capital social y orientación futura en la inserción laboral de los egresados de administración y economía de una universidad privada*, de la autora María Elena del Rosario Esparza Arana, 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 17 de enero del 2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis, 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, 18 de enero del 2024

Apellidos y nombres del asesor: Rodríguez González, José Santos	
DNI: 07885178	Firma: 
ORCID: 0000-0002-1740-6037	

RESUMEN

La rápida expansión de la educación superior a nivel mundial frente a un mercado de trabajo cada vez más competitivo, ha abierto el debate sobre la responsabilidad de la universidad respecto a la inserción laboral de sus egresados. En esta investigación, se analizan dos elementos de la inserción laboral: el primero, de carácter objetivo, se refiere a los ingresos laborales obtenidos por el egresado; mientras que, el segundo, la sobreeducación, es de carácter subjetivo y se refiere a si el egresado percibe que su trabajo puede ser realizado por otra persona sin estudios universitarios. El modelo de análisis plantea que la dotación de capital humano, cultural y social del individuo, adquirida desde el entorno familiar e incrementada durante su etapa formativa universitaria, determina su acceso y selección de mecanismos de búsqueda de empleo, y por tanto, influye en los resultados de su inserción laboral. Asimismo, se incorpora el modelo de orientación futura, según el cual, la motivación y representación cognitiva del egresado respecto a su futuro profesional definen su comportamiento de búsqueda de empleo. En este marco, el estudio se centra en determinar si el capital social y la orientación futura de los egresados, son variables que explican su inserción laboral. La investigación se realiza en una universidad privada sin fines de lucro en el Perú, para los egresados de las carreras de administración y economía, durante el periodo 2015-2018. Como resultado, se encuentra que el uso de mecanismos como las redes de egresados, la bolsa de trabajo y el uso de avisos externos a la universidad, así como las expectativas sobre el futuro, podrían tener un efecto negativo en los ingresos laborales. Por el contrario, un mayor compromiso con el desarrollo futuro de la carrera profesional, conduce a la obtención de mayores ingresos. Por otro lado, el uso de avisos externos a la universidad y una mayor valorización de la influencia de las prácticas para la consecución del empleo puede llevar a una situación de sobreeducación; mientras que, la representación cognitiva del futuro reduce las posibilidades de sobreeducación. Finalmente, se destacan las diferencias de sexo en los resultados de la inserción laboral.

Palabras clave: Inserción laboral, Mecanismos de búsqueda de empleo
Capital social, Orientación futura, Egresados universitarios

ABSTRACT

The rapid expansion of higher education worldwide in the face of an increasingly competitive job market has sparked a debate about the university's responsibility regarding the transition to work of its graduates. In this research, two elements of labor insertion are analyzed: the first, of an objective nature, refers to the labor income earned by the graduate; while the second, overeducation, is subjective and relates to whether the graduate perceives that his work could be done by someone without higher education. The analytical model posits that the endowment of human, cultural, and social capital acquired from the family environment and increased during their university education determines his access and selection of job search mechanisms, thus influencing the outcomes of his job insertion. Additionally, the model of future orientation is incorporated, whereby the graduate's motivation and cognitive representation of the future define their job search behavior. In this context, the study focuses on determining whether the social capital and future orientation of the graduates are variables that explain their job insertion. The research is conducted at a non-profit private university in Peru, for graduates in the fields of administration and economics, during the period 2015-2018. As a result, it is found that the use of mechanisms such as alumni networks, job board, and the use of external job advertisements, as well as expectations about the future, could have a negative effect on labor income. Conversely, greater commitment to the future development of the professional career leads to higher incomes. On the other hand, the use of external job advertisements and a higher valuation of the influence of internships in securing employment may lead to a situation of overeducation; whereas, cognitive representation of the future reduces the chances of overeducation. Finally, gender differences in employment integration outcomes are highlighted.

Keywords: Transition to work, Job search mechanisms, Social capital, Future orientation, University graduates

CONTENIDO

Introducción.....	1
Capítulo 1: Problema y objetivos de investigación.....	3
1.1. Objetivos.....	7
1.2. Justificación y relevancia de la investigación.....	7
1.3. Limitaciones.....	9
Capítulo 2: Marco de análisis.....	11
2.1. Inserción laboral.....	11
2.2. Enfoques teóricos	14
2.2.1. Capital humano y señalización.....	14
2.2.2. Capital cultural.....	17
2.2.3. Capital social y mecanismos de búsqueda de empleo....	19
2.2.4. Capital psicológico y orientación futura.....	25
2.2.5. Disparidad entre sexos.....	31
2.3. Modelo de análisis e hipótesis.....	35
Capítulo 3: Metodología.....	40
3.1. Diseño de la investigación.....	40
3.2. Participantes.....	41
3.3. Fuentes de datos y procedimiento.....	42
3.4. Ética de la investigación y consentimiento informado.....	44
3.5. Medición.....	45
3.6. Métodos de análisis.....	50
3.6.1. Estimación de las variables de orientación futura.....	51
3.6.2. Modelo de regresión para ingresos laborales.....	56
3.6.3. Modelo de regresión para sobreeducación.....	57
3.6.4. Estimación de las brechas por sexo.....	58
Capítulo 4: Resultados.....	60
4.1. Características del caso de estudio	60
4.2. Variables que influyen en los ingresos laborales.....	66
4.2.1. Primera regresión.....	66
4.2.2. Segunda regresión	70
4.3. Variables que influyen en la percepción de sobreeducación.....	73
4.4. La disparidad entre sexos.....	75
4.5. Validación de hipótesis.....	77
Capítulo 5: Conclusiones y discusión de resultados.....	78

ANEXOS

Anexo A: Proceso de revisión de literatura..... 100

Anexo B: Formato de consentimiento informado..... 105

Anexo C: Cuestionario variables de orientación futura..... 106

Anexo D: Variables del modelo..... 107

Anexo E: Estimación de las variables de orientación futura..... 108

Anexo F: Detalle de análisis de regresiones 128

Anexo G: Análisis de clústeres..... 136

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Población y muestra de la investigación..... 43

Tabla 2: Adaptaciones del cuestionario prospectivo del curso de vida..... 48

Tabla 3: Alpha de Cronbach..... 51

Tabla 4: Varianza promedio extraída (AVE)..... 52

Tabla 5: Bondad de ajuste del modelo final..... 53

Tabla 6: Bondad de ajuste de los modelos por componentes..... 56

Tabla 7: Estadística descriptiva de ingresos laborales..... 60

Tabla 8: Mediana de ingresos según percepción de sobreeducación..... 61

Tabla 9: Estadística descriptiva CRAEST..... 61

Tabla 10: Educación de los padres..... 62

Tabla 11: Extensión en el uso de mecanismos de búsqueda de empleo..... 63

Tabla 12: Estadística descriptiva-valoración de la utilidad de mecanismos de búsqueda..... 63

Tabla 13: Estadística descriptiva-valoración de la influencia de las redes de contactos..... 64

Tabla 14: Valoración de uso de redes de amigos y familiares..... 64

Tabla 15: Mecanismo exitoso en la búsqueda del primer empleo..... 65

Tabla 16: Estadística descriptiva de ítems de dimensión orientación futura..... 65

Tabla 17: Resultados de la primera regresión..... 67

Tabla 18: Resultados de la primera regresión incorporando capital cultural y solo variables significativas..... 69

Tabla 19: Resultados de la segunda regresión..... 70

Tabla 20: Resultados de la segunda regresión incorporando capital cultural y solo variables significativas..... 71

Tabla 21: Resultados de la tercera regresión..... 74

Tabla 22: Descomposición Oaxaca-Blinder..... 76

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de orientación futura de Seginer..... 30
Figura 2: Modelo de análisis de la inserción laboral de egresados universitarios...37
Figura 3: Procedimiento y métodos de análisis..... 50
Figura 4: Modelo ajustado SEM para orientación futura..... 53
Figura 5: Estimación del modelo por componentes para las variables de orientación futura..... 55



Introducción

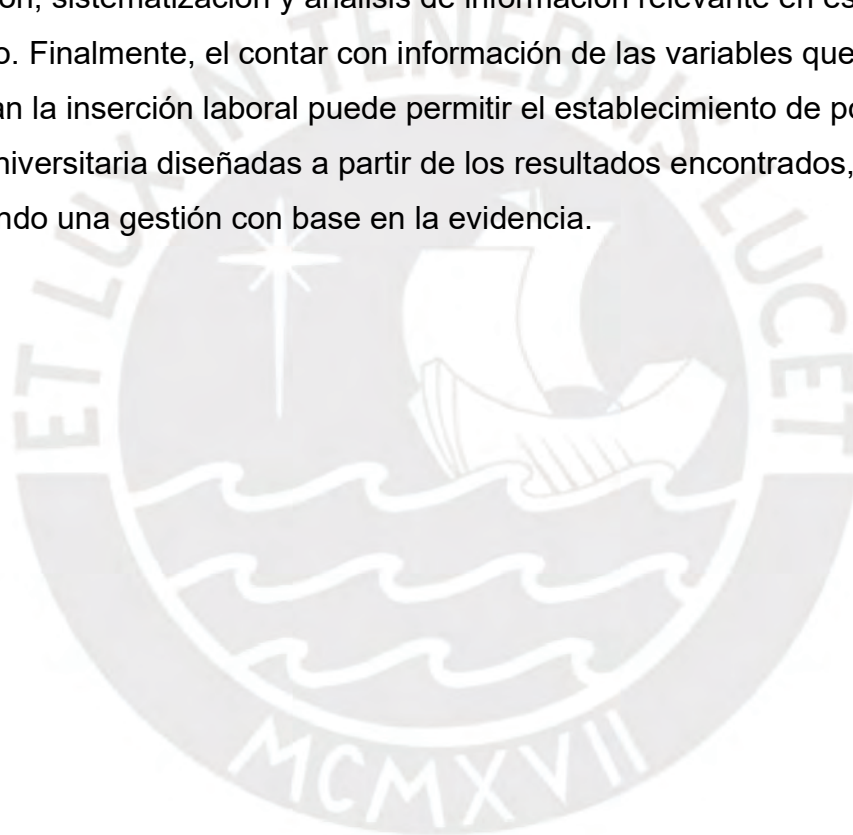
La presente investigación tiene como objetivo el estudio de los determinantes de la inserción laboral desde el lado de la oferta de trabajo de los egresados universitarios. El contexto en el que se desarrolla es el de la masificación de la educación superior en América Latina (Labraña & Brunner, 2022; Guzmán-Valenzuela, 2017) y, particularmente, en Perú (Oviedo & Yamada, 2017; Atairo, 2019). En consecuencia, el mercado laboral para trabajadores calificados es cada vez más competitivo.

En este escenario, los recién egresados universitarios podrían aceptar puestos de trabajo por debajo de sus calificaciones, con el fin de señalar su productividad desde su puesto laboral (Manrique & Yamada, 2017; Albert & Davia, 2018). Por su parte, las universidades se han interesado cada vez más en promover instrumentos para facilitar la inserción laboral de sus egresados. Asimismo, la existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral ha sido incorporada por ley como condición básica de licenciamiento para las universidades (artículo 28, Ley Universitaria, Ley N° 30220).

El interés particular de este estudio es conocer si el capital social y la orientación futura de los egresados universitarios son determinantes de las condiciones de su inserción laboral. Si bien existe un gran conjunto de estudios sobre el capital social y su relación con los mecanismos de búsqueda de empleo, estos se encuentran dispersos en distintas disciplinas (De Schepper, 2023). Sin embargo, es escasa la investigación empírica que toma como referencia a países de América Latina. Por otro lado, la orientación futura ofrece un marco para el tratamiento de las variables psicológicas que intervienen en el comportamiento de búsqueda (Seginer, 2009). Así, las motivaciones de los egresados respecto a su carrera profesional, y la representación cognitiva sobre su futuro pueden determinar comportamientos diferenciados de búsqueda, que finalmente resultan en diferentes formas de inserción laboral. La intención de esta investigación es recoger estos enfoques, a través de un modelo analítico que considera cuatro dimensiones: capital

humano, capital cultural, capital social y capital psicológico, y que ofrece una perspectiva interdisciplinar para abordar la inserción laboral.

Este modelo es aplicado de manera empírica a un estudio de caso de una universidad privada sin fines de lucro, para los egresados de las carreras de administración y economía, que culminaron sus estudios durante los años 2015-2018. Esta experiencia puede motivar estudios comparativos y el desarrollo de una perspectiva teórica más integradora. Asimismo, la aplicación de diversos instrumentos de análisis ha señalado la necesidad de intensificar el desarrollo de nuevas metodologías de investigación, que permitan la recopilación, sistematización y análisis de información relevante en este ámbito de estudio. Finalmente, el contar con información de las variables que determinan la inserción laboral puede permitir el establecimiento de políticas de gestión universitaria diseñadas a partir de los resultados encontrados, promoviendo una gestión con base en la evidencia.



Capítulo 1: Problema y objetivos de investigación

Según la clasificación de Trow (2010), se distinguen tres fases en la evolución de la educación superior: de élite, cuando menos del 15% de la población etaria entre 18 y 24 años se encuentra matriculado en estudios superiores; de masa, cuando el porcentaje se encuentra entre 16 y 50%; y, universal, cuando supera el 50%. A nivel mundial, la fuerte expansión de la tasa bruta de matrícula en educación superior, de 19% a 38% entre 2000 y 2018 (UNESCO, 2020) evidencia la masificación de la educación superior.

En el caso de América Latina y el Caribe, la tasa bruta promedio de matrícula de educación superior ha ido en aumento, del 6,9% en 1970 a niveles de masificación de 23,1% en el 2000, y a 52,7% en el 2019, excediendo el umbral de la universalización (Labraña y Brunner, 2022). Esta expansión ha sido acompañada de transformaciones en las características de los sistemas institucionales y sus funciones, pasándose de una universidad orientada al conocimiento para las élites ilustradas, hacia una formación profesional estandarizada, que incorpora estudiantes interesados en la adquisición de habilidades para aumentar su productividad y alcanzar roles ocupacionales (Labraña y Brunner, 2022). En este proceso, se identifican dos elementos centrales: la privatización de la educación superior, como en los casos de Brasil (Serroni & Soares, 2021) y Chile (Salazar & Rifo, 2020), así como una creciente relevancia de carreras orientadas al ejercicio de la profesión, tales como administración y negocios, derecho y afines (Labraña y Brunner, 2022).

El Perú ha seguido esta tendencia regional, con una matrícula de jóvenes en las universidades que, de un porcentaje de 10,4% en el año 2000, alcanzó la masificación en el año 2008, con 16%, y se ubicó en un promedio de 27% durante el periodo 2015-2019 (Benites, 2021). Esta masificación ha sido impulsada tanto por factores de oferta como de demanda de los servicios de educación superior. Por el lado de la oferta, la Ley de Promoción de la Inversión Privada en Educación, DL 882, promulgada en noviembre de 1996, flexibilizó la regulación, permitiendo la creación de universidades con fines de lucro, lo cual incentivó su expansión, pasando de 49 universidades a un pico de 145 en el año 2016, aunque, con el licenciamiento, iniciado a partir de la Ley N°

30220, el número de universidades licenciadas se redujo, siendo 97 hasta el 2023 (SUNEDU, 2023). Entre las carreras ofrecidas, administración y derecho son las de mayor representación, con el 23,8% del total de programas (SUNEDU, 2021). Por el lado de la demanda, se puede notar la expansión de la matrícula en las universidades hasta antes de la pandemia. Así, mientras que, en el año 2008, la matrícula en las universidades públicas era de 357 mil estudiantes y en universidades privadas 415 mil estudiantes, estas cifras alcanzaron a 436 mil y 1073 mil respectivamente para el año 2018. Es decir, la matrícula en universidades públicas aumentó en 22% en diez años, mientras que, en el mismo período, el crecimiento de la matrícula en universidades privadas fue de 158%, pasando de representar el 53% del total de estudiantes universitarios en el 2008 a 71% en el 2018 (SUNEDU, 2020).

Este aumento en el acceso a la educación superior, también se manifiesta en el momento del egreso. Solamente tomando en cuenta a los jóvenes que inician su incursión en el mercado laboral, durante el periodo 2015-2020, el número de egresados universitarios fue en promedio de 123,170 cada año (INEI, 2023). La transición de los egresados universitarios hacia el mercado laboral no ocurre, entonces, de manera sencilla; por el contrario, el mayor número de jóvenes que completan la educación universitaria, implica una mayor competencia por puestos de trabajo calificados.

Las cifras globales de desempleo no capturan de manera adecuada la complejidad de este problema en términos de inserción laboral. Por ejemplo, en el año 2019, solo el 6,8% de los egresados universitarios a nivel nacional, en el rango de 21 a 35 años, se encontraba en situación de desempleo; sin embargo, aquellos egresados que estaban ocupados, no presentaban condiciones laborales homogéneas. Así, el subempleo invisible, que contempla a la población ocupada con un ingreso menor a un mínimo referencial, era de 12,7% en los egresados universitarios, mientras que el empleo informal ascendía al 39,2%. Además, según cifras del año 2018, el 35,8% de los egresados universitarios entre 21 y 35 años en Perú se encontraba en una situación de sobreeducación, es decir, laborando en una ocupación donde el nivel educativo promedio de los trabajadores que realizan sus mismas tareas es inferior al de su formación (SUNEDU, 2020). Estas cifras son aún más

acentuadas en las mujeres, que tienen una desventaja de aproximadamente 1,5 puntos porcentuales respecto a los hombres en términos de desempleo y sus ingresos salariales promedio son aproximadamente 16% menores a los de los hombres (SUNEDU, 2021).

La diferencia en ingresos y condiciones de empleo durante la etapa de inserción laboral de los egresados universitarios puede deberse a múltiples factores. Desde el lado de la demanda de trabajo, es posible que las condiciones macroeconómicas y sectoriales tengan un efecto diferenciado en los mercados de trabajo (Solé-Moro, et. al., 2018; Lebon & Rebiere, 2015). Sin embargo, aun aislando los efectos de fluctuaciones de la demanda, subsiste una inserción dispareja y desigual oportunidad de acceso al mercado laboral entre los egresados universitarios, que la literatura aborda desde las características de la oferta de trabajo, relacionadas con los recursos individuales del egresado.

Uno de los mayores énfasis en la literatura ha sido explicar las diferencias en la inserción laboral a partir de diferencias en la formación, como lo propone la teoría del capital humano, no solamente en términos del nivel de educación alcanzado, sino principalmente por la calidad de la educación recibida (Polacheck et al., 2018; Psacharopoulos & Patrinos, 2018; Lavado et al., 2016). Otros autores refieren al problema de la sobreeducación, situación en la cual existe un *mismatch* entre la formación del egresado y los requerimientos de su puesto de trabajo, destacándose que los recién egresados universitarios podrían aceptar puestos por debajo de sus cualificaciones, debido a su escasa experiencia, que no les permite señalizar su productividad (Albert & Davia, 2018). Además, las diferencias de capital cultural entre los estudiantes universitarios pueden repercutir en su etapa formativa e influir en la construcción de su identidad de empleabilidad (Bathmaker, 2021; Okay-Somerville et al, 2022).

En esta investigación, sin dejar de lado la presencia de los factores antes señalados -capital humano y capital cultural- se pretende estudiar la influencia del capital social y los mecanismos de búsqueda de empleo, así como la orientación futura, en la inserción laboral de los egresados universitarios. En cuanto al capital social, De Schepper et al. (2023) sostiene que la transición de

la universidad al trabajo no ocurre en aislamiento, pues los individuos están involucrados en redes, constituidas por un conjunto de nodos y de vínculos a través de los cuales se intercambia información, consejos y apoyo. Sin embargo, a pesar de la vasta literatura a nivel teórico sobre capital social y mecanismos de búsqueda de empleo, esta se encuentra dispersa en distintas disciplinas y existen muy pocos estudios empíricos en América Latina. No obstante, se destaca que el acceso a recursos de red y la capacidad de movilizarlos puede ser una fuente de desigualdad en el comportamiento de búsqueda de empleo y, por tanto, en la inserción laboral de los recién egresados (Albert & Davia, 2018).

Otra perspectiva poco explorada es el efecto de las variables psicológicas en la inserción laboral. Mientras que algunos autores enfatizan en aspectos de personalidad (Ashton et al., 2014), otros consideran a la búsqueda de empleo como un proceso motivacional y de autorregulación (van Hooft et al., 2021). Es decir, en este ámbito existe un amplio margen para la utilización de perspectivas más integradoras como la de orientación futura, que relaciona la motivación y representación cognitiva del individuo sobre su futuro, con variables de comportamiento, que podrían tener un efecto determinante en la inserción laboral (Seginer, 2009; Mowbray, Raeside & Robertson, 2018; Nolzen, 2018).

En este contexto, cabe plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿los mecanismos de búsqueda, como expresión del capital social, y, la orientación futura, como expresión del capital psicológico, explican la inserción laboral de los egresados universitarios, particularmente en lo referente a los ingresos laborales y la sobreeducación? Entender la influencia de estas variables resulta crucial porque permite descubrir un espacio desde donde, tanto el egresado como la universidad, pueden realizar mejoras para ampliar las oportunidades en el proceso de inserción laboral.

Para abordar la pregunta de investigación, se ha tomado como caso de estudio a los egresados de las carreras de Gestión y Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), que culminaron sus estudios entre los años 2015-2018, de manera que su etapa de inserción laboral pueda ser

analizada antes de la pandemia, para evitar las distorsiones en los mercados de trabajo que puedan derivarse de un contexto excepcional.

1.1. Objetivos

El objetivo principal de la investigación es analizar los mecanismos de búsqueda de empleo y el capital social, así como la orientación futura de los egresados universitarios como determinantes de su inserción laboral. A partir de este objetivo central, se desprenden dos objetivos específicos:

O1: Analizar la influencia de los mecanismos de búsqueda y el capital social, así como la orientación futura, en los ingresos laborales durante la etapa de inserción laboral de los egresados universitarios.

O2: Analizar la influencia de los mecanismos de búsqueda y el capital social, así como la orientación futura, en la autopercepción de sobreeducación de los egresados universitarios durante la etapa de su inserción laboral.

1.2. Justificación y relevancia de la investigación

A nivel teórico, la investigación aporta a la reflexión sobre la inserción laboral de los egresados universitarios, a través del estudio de los mecanismos de búsqueda de empleo y su relación con el capital social, así como la orientación futura de los egresados. Aunque la literatura sobre inserción laboral es extensa, esta investigación aporta al conocimiento del tema por su carácter interdisciplinar, que recoge distintas perspectivas, incorporando variables como capital humano, capital cultural, capital social y capital psicológico, no solamente para contrastar su relevancia explicativa, sino para proponer un enfoque multidimensional que corresponde a la complejidad del problema. Además, investiga en qué medida variables que han sido estudiados previamente desde la perspectiva psicológica, y probadas exclusivamente en el ámbito del comportamiento, podrían también tener un efecto en variables de carácter objetivo y verificable como los salarios.

A nivel metodológico, la investigación desarrolla la operacionalización de variables de comportamiento como la orientación futura y propone variables proxy para la medición de variables complejas, así como su incorporación a

modelos econométricos. Además, propone métodos estadísticos de triangulación para validar la consistencia de los resultados.

A nivel empírico, el estudio es relevante porque aborda el problema que enfrentan los recién egresados cuando culminan la universidad y desean encontrar un trabajo acorde con su formación. Investigar esta etapa de inserción laboral resulta de gran relevancia porque puede tener un impacto determinante en la futura trayectoria profesional de los egresados. De acuerdo con Ransmayr & Weichselbaumer (2023), entrar al mercado de trabajo en una posición de desventaja, aparentemente temporal, puede traer consigo un efecto inercial a lo largo de la vida laboral (Chen & Thien Nguyen, 2022; Cortés et al., 2023; Leibing et al., 2023).

Desde la perspectiva de las ciencias de la gestión, la investigación aporta a la gestión estratégica universitaria, porque a partir de sus resultados se pueden identificar y potenciar los recursos de los egresados, así como diseñar intervenciones y planes de acción que permitan mejorar su inserción laboral. La preocupación por este tema se alinea con los objetivos estratégicos de las universidades, no solo porque favorece su reputación y responde a las expectativas de los postulantes, sino porque es una manera en que la construcción del conocimiento contribuye positivamente a la sociedad, particularmente en el caso de carreras como gestión, que definen su accionar desde las organizaciones. Por este motivo, la inserción laboral y los vínculos con el mercado de trabajo son considerados internacionalmente como uno de los indicadores de calidad de las universidades (Dibbern, 2019).

A nivel social, si no existen canales institucionales eficientes para la búsqueda de empleo, los resultados dependerán del capital social de cada individuo y del grado en que esté dispuesto a utilizar sus redes (Uribe y Gómez, 2005). Como los recién egresados tienen muy poca experiencia laboral, sus redes se ven limitadas por sus contactos personales, que pueden ser familiares o universitarios (profesores, compañeros de estudios o de prácticas). La ausencia de mecanismos de búsqueda de empleo apropiados y la carencia de capital social relevante para ese fin, conllevan el riesgo de que los recién egresados acepten puestos de trabajo que no corresponden a sus habilidades o competencias, lo que suele afectarlos no solo económicamente sino

emocionalmente, predisponiéndolos a permanecer en una situación de sobreeducación o subempleo. Además de la afectación personal, situaciones semejantes ocasionarían deseconomías externas al desperdiciar la inversión en capital humano e incurrir en un costo de oportunidad para la sociedad al no aprovechar de manera óptima las competencias de los egresados.

A nivel contextual, la normativa peruana establece que las universidades, según la Ley N° 30220, Ley Universitaria, tienen la responsabilidad de vincular su formación con el mercado de trabajo, y para ello, la SUNEDU contempla, entre las condiciones básicas de calidad, el desarrollo de mecanismos de mediación e inserción laboral.

En esa línea, este estudio propone, estudiar la influencia de variables de oferta de trabajo en la inserción laboral, tales como el capital social y su relación con los mecanismos de búsqueda de empleo, y la orientación futura de los egresados universitarios. A partir de los resultados, se pueden plantear medidas de política en la gestión universitaria, particularmente en el rol de intermediación de la universidad entre la oferta y demanda de trabajo, para favorecer una inserción laboral adecuada.

1.3. Limitaciones

Es necesario advertir desde un inicio las limitaciones que tiene esta investigación. En primer lugar, el estudio se limita a analizar variables de la oferta de trabajo del egresado universitario que influyen en su inserción laboral. No se toma en cuenta la demanda de trabajo, ni los posibles cambios a lo largo del período de tiempo en que sucede la inserción laboral de las cohortes de egreso del 2015 al 2018. Efectivamente, por el lado de la demanda de trabajo, los cambios en el ciclo económico, la inversión empresarial, la introducción de nuevas tecnologías o distintos patrones de consumo, pueden tener un gran impacto, tanto en el número de trabajadores como en los requerimientos de habilidades específicas para el trabajo. A pesar de reconocer la gran importancia de estos factores de demanda, en esta investigación se opta por la focalización, con el fin de favorecer un análisis más profundo de los temas de interés.

En segundo lugar, la investigación empírica se realiza con egresados de dos carreras de una sola universidad. La elección de participantes de carreras afines se justifica en virtud de la necesidad de controlar variables que podrían introducir sesgos provenientes de realidades muy específicas. Asimismo, la elección de una sola universidad tiene como fin neutralizar los efectos de diferencias de calidad y señalización entre universidades, y permite explorar con mayor profundidad las características específicas de este grupo homogéneo. Aunque los resultados del estudio no pueden generalizarse, la riqueza del caso permite establecer relaciones entre variables que pueden ser analizadas en otros contextos, y aporta a la teoría de la inserción laboral, al brindar una visión interdisciplinaria.

En este estudio se utilizan algunas variables proxy, como sustituto de variables que no están directamente disponibles o su medición es compleja, lo que podría introducir algún sesgo o problemas de fiabilidad porque estas variables no han sido diseñadas o recogidas para los fines del estudio, sino que son las que se encuentran disponibles. Por ejemplo, se considera el rendimiento académico de un egresado como proxy de sus competencias individuales y, por tanto, un indicador de su capital humano.

El estudio se limita a analizar dos elementos de la inserción laboral: los ingresos salariales y la sobreeducación. A pesar de que el concepto de inserción laboral incluye otros aspectos como el estatus de empleo, las condiciones de seguridad social, la formalidad o informalidad, o tiempo de espera en la obtención del primer empleo, se ha optado por trabajar con las variables sobre las cuales se tiene información más confiable y comparable, y que permitan reflejar tanto condiciones objetivas como subjetivas de la inserción laboral.

Capítulo 2: Marco de análisis

Este capítulo se inicia con la presentación del concepto de inserción laboral y su alcance en el marco de los objetivos de esta investigación, que considera como variables dependientes a dos de sus resultados: los ingresos laborales y la sobreeducación.

Asimismo, se exponen las diversas perspectivas teóricas relacionadas con el estudio de las variables de oferta que inciden en la etapa de inserción laboral y que se han identificado a través de una revisión de literatura (ver Anexo A).

Posteriormente, se plantea un modelo analítico que integra las distintas perspectivas teóricas (ver sección 2.3), y que considera tres etapas de la vida del egresado: etapa previa a la universidad, etapa de formación universitaria y etapa de inserción laboral. El egresado universitario acumula capitales durante las dos primeras etapas, que se convierten en recursos fundamentales para su posterior inserción laboral. De esta manera, el modelo integra las variables de oferta individual de trabajo del egresado universitario en cuatro dimensiones: capital humano, capital cultural, capital social y capital psicológico. A partir del modelo, se plantean las hipótesis que serán sometidas a prueba en la investigación.

2.1. Inserción laboral

La literatura presenta múltiples definiciones sobre inserción laboral, sin embargo, en la mayoría de ellas se hace énfasis en que esta no finaliza con la consecución del primer empleo, sino que se trata de un proceso o itinerario, que involucra la transición desde una situación de formación hacia una de “vida activa” en el mercado laboral, asociada a la contribución con la actividad productiva (García Blanco & Cárdenas-Sempértegui, 2018). Este proceso implica no solamente el desarrollo de destrezas o habilidades, sino también, una etapa de maduración personal y de integración sociolaboral. De acuerdo con Alcaide (2013) y López Roldán & Alcaide (2011), la inserción laboral es un proceso temporal, de aproximación al mercado, que abarca la primera etapa de

la trayectoria profesional, y puede facilitar la emancipación económica y familiar.

La inserción laboral de los egresados universitarios se ha abordado desde distintas perspectivas. Un primer acercamiento consiste en verificar la situación de empleo o desempleo del egresado en un momento dado, o bien considerar el tiempo de duración desde la culminación de sus estudios hasta la consecución de su primer empleo (Barros, Guironnet & Peypoch, 2011; Salas-Velasco, 2007). Estas medidas, si bien manifiestan de manera efectiva los resultados de empleabilidad, no permiten captar las condiciones en las cuales los recién egresados están siendo incorporados al mercado de trabajo.

Las condiciones de la inserción laboral se pueden medir con indicadores objetivos o subjetivos. Mientras que los primeros son observables y se refieren a las características del puesto de trabajo y su relación con la satisfacción de necesidades, los segundos se basan en la evaluación de la utilidad o satisfacción de cada individuo (Gómez et al., 2018).

En cuanto a los indicadores objetivos, la Declaración de la OIT en su Nonagésima Conferencia Internacional de 1999, actualizada en el 2022, proporciona el concepto de trabajo decente, que refiere a un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2023a). Para su medición, se requieren indicadores a nivel individual, que incluyan los ingresos laborales, protección social (ej. seguros médicos y pensiones de jubilación), condiciones de seguridad y salud en el trabajo, condiciones del entorno físico, derechos laborales (ej. licencias por enfermedad o maternidad, derecho a la sindicalización, etc.), duración de la jornada laboral, desarrollo profesional (ej. capacitaciones), no discriminación, entre otras condiciones que pueden ser verificables (OIT, 2023b).

Los indicadores subjetivos se refieren a aspectos laborales que son percibidos y experimentados de manera individual, y pueden variar de persona a persona, según su propia experiencia. Estos indicadores están más vinculados con la calidad de vida laboral, que comprende conceptos relacionado con el bienestar laboral, la satisfacción laboral, el compromiso o la humanización del trabajo (Salas et al., 2021).

Esta investigación no pretende abarcar toda la complejidad de aspectos de la inserción laboral, centrándose en solo dos resultados. El primero es el ingreso laboral, indicador objetivo, que se refiere a las remuneraciones que recibe una persona a cambio de su trabajo. Se escogió este indicador porque, de acuerdo con la OIT (2023c), representa el nivel y poder adquisitivo de los trabajadores y es una aproximación a su nivel de vida. Además, el promedio de ingresos laborales es el elemento más importante de información sobre el mercado de trabajo.

El segundo resultado es si el trabajador se encuentra o no sobreeducado, lo que refiere a los requerimientos de formación del puesto en comparación con la formación del trabajador. Se seleccionó este indicador porque relaciona los resultados de la inserción laboral con la formación universitaria.

Capsada-Munsech (2019) distingue tres maneras de medir la sobreeducación. La primera es el análisis del perfil del puesto, que es una aproximación normativa, basada en la correspondencia entre la educación y las ocupaciones, construida a partir de opiniones de expertos. Así, un trabajador estará sobreeducado cuando posee un nivel educativo por encima del asignado al puesto. La segunda se basa en los alineamientos concretos, es decir, clasifica a los trabajadores comparando sus años de estudio con los años de estudio del resto de personas que ocupan el mismo puesto. Así, un trabajador que se encuentra por encima de ese promedio, se considera sobreeducado, mientras que uno que se encuentre por debajo del promedio, se considera subeducado (Rodríguez, 2016). Y, la tercera medición es una medida de autopercepción de la sobreeducación, en la cual se puede preguntar directamente al trabajador si piensa que está sobreeducado, o indirectamente, preguntarle qué nivel de educación se requiere para hacer el trabajo y luego compararlo con su nivel.

En esta investigación se tomó la tercera forma de medir la sobreeducación, es decir, como la autopercepción de los egresados universitarios sobre si su puesto puede ser realizado por alguien sin formación universitaria. Además de contar con la información disponible a través de encuestas, la intención es disponer de una medida subjetiva por parte de los

egresados que pueda dar cuenta de su situación personal frente al trabajo, independientemente de lo indicado por el nivel salarial.

2.2. Enfoques teóricos

A través de una revisión de la literatura, se han identificado las variables que, según estudios previos, ejercen influencia en la oferta laboral de los egresados universitarios. Asimismo, se ha examinado las perspectivas teóricas que respaldan la conexión entre dichas variables y el proceso de inserción laboral. A continuación, se procederá a describir estos enfoques con el objetivo de ofrecer una comprensión más profunda de la temática en cuestión.

2.2.1. Capital humano y señalización

Inspirada en la teoría del capital humano predominante a mediados del siglo XX (Schultz, 1961; Becker, 1964), gran parte de la literatura sobre inserción laboral y empleo destaca los efectos positivos de la acumulación de capital humano y su vinculación con una mayor productividad y mejores ingresos (Angrist et al., 2019; De la Fuente, 2011; Turner et al., 2013; Zhang & Wang, 2021).

En un mercado laboral en competencia perfecta, el ajuste entre la oferta y la demanda se realizaría a través del precio, que es el salario. De esta manera, el equilibrio en mercados con trabajo homogéneo llevaría a la igualdad salarial. Sin embargo, la realidad muestra que en los mercados de trabajo persisten diferencias salariales, aún en el largo plazo. En respuesta, la teoría del capital humano explica estas diferencias salariales en términos de la existencia de heterogeneidad en la oferta de trabajo (Polacheck, et al., 2015).

Según este enfoque, el recurso humano, al igual que el capital físico, entra al proceso productivo como un stock que genera flujos de ingresos futuros. Una de las formas de acumular capital humano es mediante la educación, con la adquisición de conocimientos y cualificaciones que elevan la productividad y, por tanto, los salarios. Se trata, entonces, de una decisión de inversión individual o familiar, donde se sacrifica una proporción del ingreso y

tiempo durante el periodo de formación, a cambio de mayores ingresos futuros. Los incentivos para invertir en educación superior se sustentan en la tasa de retorno, calculada como la diferencia entre los ingresos futuros en el mercado laboral y los costos actuales de la educación, desde una perspectiva intertemporal (Psacharopoulos & Patrinos, 2018).

A partir de la teoría de capital humano, organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han destacado la expansión de la educación como fuente de oportunidades (Marginson, 2019), a la par que múltiples investigaciones a nivel mundial se orientaron a demostrar que la tasa de retorno de la inversión aumenta con mayores niveles de educación (Cardona, et al., 2007; Poteliene & Tamasauskiene, 2013). Hay que considerar, sin embargo, que la teoría del capital humano se desarrolló en un contexto de crecimiento de la demanda por trabajo profesional; más tarde, autores como Piketty (2014) cuestionarían este enfoque ante la presencia de subempleo de trabajo calificado y de divergencias en los retornos esperados, señalando que el mérito de la educación como garantía de éxito en el mercado laboral pudo estar exacerbado.

Al respecto, se han desarrollado avances desde la perspectiva del capital humano que enfatizan en la importancia de la calidad de la educación como determinante de las diferencias en los retornos a la inversión, especialmente en países donde la masificación de la educación superior se ha expresado en la proliferación de universidades de bajo costo. En el caso peruano, Lavado et al. (2016), encuentran que los retornos de una universidad de baja calidad pueden ser menores que los retornos de un instituto tecnológico de alta calidad. Por tanto, el premio de un salario alto por desempeño en el trabajo estaría legitimando una selección previa de universidades líderes (Marginson, 2019; Oviedo & Yamada, 2017).

También en el marco del capital humano, se ha publicado una vasta investigación sobre la necesidad de compatibilizar o actualizar la formación universitaria con los requerimientos, a menudo cambiantes, de los empleadores en términos de competencias para el trabajo. Los esfuerzos en esta línea se orientan a identificar las necesidades específicas a nivel sectorial y los vacíos o

carencias de perfiles de egreso que respondan a esas necesidades. Se plantea una posible existencia de un *mismatch* temporal mientras la oferta de formación de las instituciones de educación superior se ajusta a las dinámicas de la demanda laboral. En esta discusión se enmarca el debate sobre la conveniencia de priorizar competencias técnicas específicas de cada carrera o competencias generales, tales como la solución de problemas, la comunicación, la actitud frente a la interculturalidad, entre otras. Ejemplos recientes de esta diversidad de estudios son Oraison et al. (2019) en Australia, Caroleo & Pastore (2018) en Italia o Hamburg et al. (2017) para 17 países de la Unión Europea.

Posterior a la teoría del capital humano, se desarrolló desde fines del siglo XX, la teoría de la señalización, que explica la misma relación positiva entre educación y retornos, pero con una causalidad diferente, en un escenario de asimetrías de información (Arrow, 1973; Spence, 1973; Baker, 2011). De esta manera, la educación superior no tendría el efecto de incrementar las habilidades que conducen a una mayor productividad y en consecuencia a un mayor retorno de la inversión, pues el egresado contaría con las competencias requeridas para el trabajo independientemente de la educación recibida. Más bien, la educación cumpliría el rol de filtrar a los potenciales trabajadores según sus capacidades, constituyéndose los títulos universitarios en una “señal” o credencial para el empleador ante un problema de selección adversa. Estudios posteriores enfatizan en las consecuencias de este credencialismo en la toma de decisiones de los jóvenes. Como mencionan Lavado et al. (2014), Asonitu (2015), Albert & Davia (2018) y Turmo-Garuz et al. (2019), la búsqueda de un título universitario como credencial, puede conducir a los jóvenes hacia el fenómeno de la sobreeducación, situación en la cual los individuos terminan trabajando en empleos cuyas condiciones se encuentran por debajo de sus cualificaciones. Además, autores como Vobemer & Schuck (2016), Baert et al. (2013) y Albert & Davia (2018) sostienen que los jóvenes con señales débiles optan por aceptar empleos para los que están sobrecualificados con el fin de señalar sus habilidades desde el puesto de trabajo y, de esta manera, escalar en su carrera profesional.

Barrera-Osorio & Bayona-Rodríguez (2019) realizan un estudio en Colombia para averiguar si el premio en salarios de haber estudiado en una universidad de prestigio se debe a la formación de capital humano o a un efecto de señalización, para lo cual utilizaron una prueba de salida estandarizada. Como resultado, encontraron un efecto grande y significativo de las universidades de prestigio en la probabilidad de que un egresado se encuentre empleado en el primer año después de graduarse, independientemente de sus puntajes en la prueba de salida. Estos resultados son compatibles con el enfoque de la señalización, dado que el mercado de trabajo estaría valorando en mayor medida la procedencia de una universidad de prestigio, que las competencias y conocimientos individuales, evaluados en el examen de salida. Es posible, sin embargo, que las universidades de prestigio desarrollen otras habilidades (por ejemplo, habilidades blandas) que no son captadas por el examen de salida, pero sí son percibidas por los empleadores, o bien, que estas universidades brinden un entorno favorable al desarrollo de capital social, poniendo a disposición de sus egresados una red de contactos que les permite insertarse mejor en el mercado laboral.

Como se ha señalado, la teoría del capital humano y la teoría de la señalización, se encuentran vigentes como respuestas alternativas ante un mismo fenómeno: la relación directa entre educación y salarios; sin embargo, esta relación se ha visto matizada por diferencias en la calidad de la educación.

2.2.2. Capital cultural

El capital cultural es otra variable que la literatura señala como de incidencia en la inserción laboral de los egresados universitarios. Para Bathmaker (2021), el énfasis del capital humano en la meritocracia basada en el desempeño académico y en el desarrollo de competencias para el trabajo, en cierta forma, supone que el propio egresado se responsabilice de su empleabilidad, exigiéndose a sí mismo tomar decisiones correctas de inversión en educación, definición de su carrera, elección de la universidad y dedicación de tiempo y esfuerzo a su formación. Sin embargo, el tránsito de la universidad al trabajo y la propia construcción de capital humano del egresado, estarían permeados de la dotación de capitales culturales y sociales que son fuente de

desigualdades y pueden favorecer u obstaculizar su inserción laboral. En esta línea, Nghia et al. (2020) plantean la empleabilidad como la posesión de un conjunto de capitales que involucran recursos claves y confieren beneficios y ventajas al egresado.

Según Bourdieu (1986), el capital cultural es el conjunto de normas, valores, lenguaje y comportamientos que son adquiridos o heredados del entorno familiar y apropiados de manera personal. El autor distingue tres estados de capital cultural: incorporado, mediante disposiciones duraderas en la mente y el cuerpo; objetivado, a través de la posesión de bienes culturales (p.ej. cuadros o libros); e, institucionalizado, mediante cualificaciones educativas. El primer estado del capital “incorporado” supone un proceso de transmisión doméstica y hereditaria, que depende del capital previamente invertido por toda la familia. El capital cultural, al convertirse en parte integral de la persona, es un “habitus” que no puede transmitirse instantáneamente, venderse o regalarse.

Si en un grupo social, cierto capital cultural es reconocido y legitimado como cultura, su posesión podría tener un efecto significativo en la etapa de inserción laboral del egresado. De acuerdo con Bridges et al. (2022), el capital cultural no se refiere a los hábitos de lectura o habilidades blandas que podrían ser útiles en el trabajo, sino a determinados comportamientos que pueden señalar un estatus que un empleador considere relevante ante la incertidumbre sobre el potencial productivo del trabajador. Por tanto, según Baquero & Ruesga (2022), una mayor acumulación de capital cultural puede incrementar la velocidad en la obtención de un empleo y reducir la posibilidad de sobreeducación durante la etapa de inserción laboral.

El capital cultural se empieza a acumular desde muy temprano, por ello, una manera de medirlo es a través de la educación de los padres o el colegio de procedencia. También es posible adquirir capital cultural en el entorno universitario, en el propio trabajo o incluso informalmente mediante la participación en actividades de ocio, aunque esto supone una inversión adicional de tiempo y esfuerzo. Así, Katz-Gerro & Sullivan (2023) utilizan el término “voracidad cultural” para referirse a la acumulación rápida, intensa e

intencional de capital cultural por medios informales, con el fin de ser reconocido y legitimado en círculos sociales y ámbitos laborales.

2.2.3. Capital social y mecanismos de búsqueda de empleo

Para recoger el concepto de capital social, se debe necesariamente de partir de las ideas de Bourdieu (1986) y Coleman (1990), vigentes hasta la fecha. El primero define al capital social como el conjunto de recursos actuales o potenciales vinculados a la posesión de una red duradera de relaciones institucionalizadas de conocimiento mutuo. La pertenencia a un grupo provee a cada uno de sus miembros de un capital colectivo que funciona como una credencial. El volumen y valor del capital social adquirido por un individuo depende directamente del tamaño de la red en la que está inmerso y de su capacidad para movilizar los recursos de red. En virtud de las relaciones sociales, el individuo puede reclamar acceder a los recursos que poseen los demás miembros de la red, por ello, es de gran relevancia no solo su propio capital económico y cultural, sino también los del resto de individuos que conforman la red. Para Coleman (1990), el orden social es un resultado de acciones individuales que persiguen una intención específica. Así, el individuo actúa según sus intereses y utiliza como instrumento el control de recursos, que pueden ser propiedades, capital financiero, humano o social. Sin embargo, los recursos necesarios para satisfacer sus intereses pueden estar total o parcialmente controlados por otros, lo que lo lleva a establecer relaciones de intercambio. Lo que define, entonces, al capital social, es su función, que consiste en facilitar la consecución de objetivos personales que no podrían alcanzarse en su ausencia o tendrían costos mucho más elevados. El capital social, por tanto, no es propiedad privada de un individuo, sino que es inherente a la estructura de relaciones sociales en la que se encuentra involucrado, que puede adoptar la forma de una obligación basada en reciprocidad de favores o de un sistema de normas y sanciones.

Un aspecto que destaca la literatura sobre el capital social es que su uso puede llevar a inequidades, en una situación de “ventaja acumulada”, en que las personas de mayor capital social se benefician más de la red. Incluso la

autopercepción de poseer más capital social puede llevar a utilizar en mayor medida los contactos de red (Know & Adler, 2014).

Alcaide (2013) señala dos formas de medir el capital social en los estudios empíricos. La primera, denominada atributismo relacional, considera como unidad de análisis al individuo, siendo el capital social uno de sus atributos diferenciales. Este se mide con indicadores socioeconómicos (cargo del padre o participación en organizaciones sociales) o con indicadores subjetivos de percepción del individuo sobre el potencial de sus contactos familiares y personales. La mayoría de los estudios que utilizan esta medición concluyen que el capital social de una persona influye en su situación laboral, sin embargo, el grado de influencia puede ser diferente según el indicador tomado en cuenta. Así, los estudios que han usado el estatus socioeconómico del padre han encontrado una relación significativa, debido a la alta correlación entre esta variable y las oportunidades de los hijos, mientras que la variable participación en organizaciones sociales no muestra una relación tan nítida (Lee & Brinton, 1996; Fenggiao & Dan, 2015). La segunda forma de medir el capital social es la denominada interaccionismo estructural, que considera como unidad de análisis la relación que da lugar a la interacción entre dos personas, priorizando la posición que ocupa el individuo en la estructura de la red. En este caso, se solicita al individuo que mencione sus contactos, dando cuenta de la intensidad y proximidad que mantiene con los miembros de su red (Franzen & Hangartner 2006; Jensen & Jetten, 2015; Seibert et al., 2001).

En un contexto de información imperfecta, la transmisión de información entre empleadores y potenciales empleados puede ser muy costosa y, por ello, ambas partes utilizan distintos canales para optimizar el proceso. La literatura clasifica estos canales en mecanismos formales (servicios de empleo estatales o privados, anuncios en medios masivos, oficinas de colocaciones de las universidades o visita directa al empleador) y canales informales referidos a los contactos de redes personales (amigos, familiares o colegas) que dependen del capital social (Tumen, 2016). El tipo de mecanismo utilizado y la intensidad de la búsqueda influyen en encontrar el trabajo deseado y en el tiempo invertido, y son las variables que articulan el enfoque del capital social y la búsqueda de empleo.

El desarrollo de las TICs ha potenciado el flujo de información, tanto por medios formales como informales; sin embargo, según Uribe & Gómez (2005), en el caso de países en desarrollo donde los mercados de trabajo no son muy grandes y existe gran variabilidad en las condiciones de empleo y en las características de los postulantes, predomina la búsqueda intensiva sobre la extensiva. Es decir, se prefiere recabar información adicional de las ofertas recibidas en lugar de obtener información sobre nuevas vacantes. Esto se explica porque en mercados laborales de débil desarrollo, las decisiones de reclutamiento deben tomarse rápidamente, por ello, los canales informales suelen poseer la ventaja de brindar información de fuentes confiables para el receptor.

Los estudios empíricos sobre la influencia del capital social en la inserción laboral de los egresados presentan resultados muy diversos. Franzen & Hangartner (2006) estudian los canales de acceso a empleo en 15 países de la OCDE y concluyen que las conexiones de red no garantizan empleos mejor pagados, pero sí más adecuados a la formación del egresado y a su visión de carrera profesional. Barros, Guironnet & Peypoch (2011) analizan el tiempo que demoran los egresados de educación superior en Francia para conseguir empleo. Si bien no consideran explícitamente la variable capital social, esta se encuentra inmersa en el proceso de búsqueda, que depende del número de personas contactadas. Encuentran que, quienes buscan activamente empleo, tienen mayor probabilidad de conseguir mejores condiciones de trabajo; asimismo, la probabilidad es mayor para carreras de ciencias exactas y naturales que para las ciencias humanas. En América Latina, varios estudios muestran la efectividad de las redes de contactos personales. Méndez et al. (2018) encuentran, para el caso de México, que los mecanismos informales son los más efectivos para garantizar una ocupación, mientras que los mecanismos públicos de colocación y programas de empleo temporal no muestran efectividad. En el caso de Colombia, Uribe & Gómez (2005) destacan la ventaja de los canales informales en proveer al empleador de más información sobre las habilidades del postulante.

En general, la efectividad del uso de mecanismos informales depende de los recursos de la red. De acuerdo con Vargas (2022), la aparición de capital

social en una red ha sido asociada por mucho tiempo a su densidad, manifestada por la proximidad de sus miembros y el grado de interdependencia entre ellos, lo que facilita las relaciones recíprocas y permite obligar o sancionar. Sin embargo, a partir de Granovetter (1973, 1983), se empezó a cuestionar la importancia de la densidad de la red en el ámbito del empleo y estudiar la conexión entre las interacciones de las personas y los procesos de movilidad laboral. Este autor analizó el genotipo de las interacciones, diferenciándolas de acuerdo con la fortaleza de sus vínculos, manifestada en su duración, la intensidad emocional, la intimidad y los servicios recíprocos que las caracterizan. Para el caso del empleo altamente calificado, encontró que los vínculos débiles son los de mayor potencial porque permiten acceder a contextos más allá del entorno inmediato, lo que brinda recursos nuevos como información de empleo, vacantes y promociones. Los vínculos fuertes, que suelen ser muy eficientes como redes de apoyo social, por más motivación que tengan de contribuir en la consecución de un empleo, otorgan información redundante sobre el mercado laboral.

La denominada “fortaleza de los vínculos débiles” planteada por Granovetter (1973, 1983) es la teoría más influyente de los últimos cien años en términos de redes egocéntricas, a partir de la cual continúan desarrollándose numerosos estudios empíricos (Fernández, 2021). Uno de los aspectos cuestionados de esta teoría es la distribución de los contactos fuertes versus los débiles en una red. Por ejemplo, Gee et al. (2017) sostiene que el hecho de que la mayoría de trabajos provea de información brindada por vínculos débiles podría deberse a que estos son los más abundantes en una red. Ellos encuentran que, aunque la mayoría de personas es apoyada por varios vínculos débiles en su búsqueda de empleo, es mucho más alto el valor marginal de un solo vínculo fuerte.

Otro tema de discusión es la posibilidad de que exista una relación espuria entre los vínculos débiles y los resultados en términos de empleo. Así, Mouw (2006) plantea que, otros factores, como la presencia de homofilia, pueden estar interviniendo en la relación observada entre la fortaleza de los vínculos y la obtención de empleo. Se entiende por homofilia a la tendencia de las personas a relacionarse en red con otras de posición similar en la estructura

social, compartiendo atributos como la edad, género, nivel educativo o estatus ocupacional. De esta manera, es posible que personas con bajo capital humano presenten vínculos fuertes no muy efectivos, pero a causa de que sus contactos son también de bajo capital humano, lo que podría también ocurrirles con relación a sus vínculos débiles. Asimismo, la efectividad de los lazos débiles depende de la posición social del individuo y de los atributos sociales de los miembros de su red. Los individuos con mayor nivel socioeconómico movilizan menos contactos de manera más eficiente y con mejores resultados, mientras que sucede lo contrario con los de menor nivel socioeconómico, quienes por acción de la homofilia, ven limitada la influencia de sus contactos, aún los más débiles (Smith, 2000; Lin, 2001; Cruz & Verd, 2013; Vacchiano et al., 2018; Muntayola-Saura et al., 2019).

Sobre este punto, Alcaide (2013) encuentra que las oportunidades del primer empleo suelen provenir de vínculos fuertes caracterizados por relaciones homofílicas, mientras que, pasada la inserción laboral, los vínculos débiles caracterizados por relaciones heterofílicas, son los más importantes, especialmente para las promociones. Burt (2000) introduce el concepto de “agujero estructural” definido como la falta de conexión entre dos personas de una red. Colocarse en ese vacío del agujero estructural puede ser una fuente de ventaja para un individuo porque lo convierte en un articulador necesario, que brinda acceso a información nueva y controla recursos. Así, ocupar los agujeros estructurales sería más efectivo que las conexiones débiles para generar puentes, lo cual podría tener un sentido especial cuando se conecta una red de relaciones homofílicas con otra red de distinto perfil. Por su parte, Seibert et al. (2001) combinan la teoría de proximidad de los vínculos de red con la teoría de los agujeros estructurales. Para los autores, las personas tienen un tiempo y energía finitos que deben elegir invertir en la construcción de vínculos fuertes o débiles. Una red compuesta por muchos vínculos débiles es más probable que alcance contactos de alto nivel que cubran agujeros estructurales y les provean nuevos recursos críticos.

A pesar de las críticas, recientemente estudios experimentales han permitido aislar los efectos de otros factores en la relación entre la fortaleza de los vínculos y los resultados en la movilidad laboral, demostrando la vigencia

de la teoría de Granovetter. El estudio a gran escala, realizado por expertos de la Universidad de Stanford, el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) y la plataforma LinkedIn, contempla el impacto de los vínculos -fuertes y débiles- sugeridos por el algoritmo *“People You May Know”* de LinkedIn, considerando una muestra longitudinal de 5 años, con participación de 20 millones de personas a nivel mundial (Rajkumar et al., 2022). Los resultados confirman que los vínculos relativamente más débiles incrementan más la probabilidad de movilidad laboral que los vínculos fuertes. Al respecto, el efecto es diferenciado según cómo se mide la fortaleza del vínculo, que puede estimarse con base en el número de contactos comunes o tomando en cuenta la intensidad de las interacciones. En el primer caso, encuentran rendimientos marginales decrecientes del impacto de los vínculos débiles; es decir, llega un punto a partir del cual, al aumentar un vínculo débil, el beneficio obtenido será cada vez menor. Por ello, contar con un número moderado de lazos débiles incrementa más la posibilidad de movilidad laboral, mientras que un mayor número de vínculos fuertes incrementa menos la movilidad laboral. En el segundo caso, según la intensidad de interacciones, los lazos débiles tienen el mayor impacto y los fuertes el menor impacto en la movilidad laboral. Adicionalmente, encuentran que las industrias donde los vínculos débiles tienen mayor efecto son las más relacionadas con la tecnología (IT, uso de softwares, inteligencia artificial, trabajo remoto y robotización).

Otro aspecto a tomar en cuenta sobre el capital social, es que disponer de contactos no implica necesariamente movilizarlos (Obukhova & Lan, 2013). Como menciona Fernández (2021), en la búsqueda de empleo existen tres actores: la persona que busca el empleo, el conector y el contratante, todos ellos con motivaciones diferenciadas que pueden afectar la forma como se transfiere la información. Solo considerando a los conectores, estos pueden intervenir en mayor o menor grado, dependiendo de si el perfil de quien busca el empleo puede dañar o subir su reputación, o bien, dependiendo de sus expectativas sobre la manera en que la información sea recibida por el empleador (Marin, 2012).

En esa línea, Kwon & Adler (2014), señalan tres aspectos de las redes que hacen movilizar el capital social. El primero, la oportunidad, pues los

contactos pueden ser utilizados muchos años más tarde (Obukhova & Lan, 2013; Mariotti & Delbridge, 2012). El segundo, la motivación, pues una persona de la red debe estar motivada para compartir sus recursos con otro. Esta motivación se basa principalmente en normas, valores, confianza y sentido de comunidad. Y el tercero, que el capital que se pretende movilizar cuente con habilidades y condiciones complementarias en lugar de similares a las del individuo, y para ello, se requieren habilidades sociales de movilización de recursos.

Finalmente, en el caso de los egresados universitarios, cabe considerar que autores como Li et al. (2010) y Albert & Davia (2018), sostienen que los candidatos más jóvenes, debido a su escasa señalización y experiencia previa, se ven limitados en el uso de redes de contactos. Por ello, destacan la importancia de ofrecer canales formales de empleo, ya sea a través de servicios de carrera públicos o de las universidades, porque son los que logran un mejor calce entre las habilidades requeridas por el empleador y las desarrolladas por los egresados, suavizando el tránsito hacia el mercado laboral. En esta línea, Lee & Brinton (1996) destacan la ventaja que puede significar para el egresado la existencia de lazos de largo plazo entre las escuelas y los empleadores, no solo por medio de la oficina de colocaciones de la universidad, sino también por el funcionamiento de redes semi institucionales entre profesores, egresados y compañeros.

2.2.4. Capital psicológico y orientación futura

Mowbray et al. (2018) plantean la búsqueda de empleo como un caso concreto de aplicación de la teoría del comportamiento ante la información (*Information Behavior*). Basados en Wilson (1997, 2000), identifican tres componentes en el proceso de búsqueda de empleo: (i) la necesidad de información, que surge por una motivación personal en un determinado contexto social y del entorno; (ii) las variables que intervienen como barreras o impulsos para la búsqueda; y, (iii) el comportamiento de búsqueda de empleo o *networking*, manifestado en la movilización de los recursos de red, como resultado de la combinación de los otros dos componentes.

En este marco, los aspectos psicológicos pueden ser impulsores o barreras en el proceso de búsqueda de empleo. Así, Mowbray et al. (2018) aplican este análisis al *networking* desarrollado por siete jóvenes escoceses y, entre sus hallazgos, encuentran que los jóvenes con metas definidas y que han desarrollado una identidad de carrera son los que tienen mayores probabilidades de éxito en conseguir empleo; por ello, priorizan la necesidad de contar con asesores de carrera para orientar a los más jóvenes en el inicio de su proceso de inserción laboral.

Otros autores enfatizan en la incidencia de las diferencias individuales de personalidad en el comportamiento de búsqueda de empleo. Por ejemplo, Le (2002) estudia cómo los rasgos de personalidad del modelo HEXACO - honestidad/humildad, emocionalidad, extraversión, amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia- influyen en el comportamiento de *networking* que, a su vez, afecta a los resultados de búsqueda de empleo, tanto en el número de entrevistas como de ofertas recibidas. Así, la extroversión favorecería el *networking*, la emocionalidad tendría un efecto negativo y la honestidad/humildad rara vez conduciría a una ventaja en la búsqueda. Por su parte, Ashton et al. (2014) encuentran que las diferencias de personalidad pueden introducir variabilidad en el conocimiento del mercado y en el comportamiento de búsqueda, con el consecuente resultado distinto en cuanto al éxito de carrera.

Por otro lado, las diferencias individuales pueden constituirse en un capital psicológico, que puede manifestarse tanto en las habilidades para el trabajo, como en el proceso de búsqueda de empleo. De acuerdo con Nolzen (2018), el concepto de capital psicológico fue introducido por Luthans & Youssef (2004), e incluye recursos psicológicos como la autoeficacia, las esperanzas, el optimismo y la resiliencia. Meseguer-de Pedro et al. (2017) presentan una definición de estos recursos. La autoeficacia es la creencia en las propias habilidades para ejecutar las acciones que se requieren para alcanzar ciertos logros o resultados. El optimismo es una habilidad que permite asignar atribuciones estables a los eventos positivos y atribuciones temporales a los eventos negativos. La resiliencia es un proceso dinámico que involucra un patrón de comportamiento adaptativo en respuesta al riesgo o a contextos

adversos. Y, la esperanza, es un estado motivacional positivo basado en la orientación al logro y trayectorias de éxito, como los planes para alcanzar metas. Según Meseguer-de Pedro et al. (2017), estas variables que conforman el capital psicológico son “variables de estado”, es decir, susceptibles a ser desarrolladas mediante intervenciones formativas. Asimismo, Nolzen (2018) afirma que el capital psicológico puede ser medible, desarrollado y gestionado para mejorar su desempeño.

van Hooft et al. (2021) desarrollan un meta-análisis de la literatura del periodo 2001-2021, con el fin de identificar los procesos psicológicos asociados a la búsqueda de empleo y el éxito en su consecución, bajo un enfoque basado en la motivación y la autorregulación. Para estos autores, la búsqueda de empleo es un proceso orientado al logro y autorregulado, en el que la cognición, el afecto y el comportamiento, son dedicados a identificar y perseguir oportunidades laborales. Como resultado del meta-análisis, encuentran una relación entre antecedentes, variables de proceso y resultados de éxito en la búsqueda de empleo. Entre los antecedentes, diferentes estudios mencionan a la personalidad (p. ej. rasgos de personalidad, autoevaluación y autorregulación personal), la actitud frente a la búsqueda (p. ej. la negatividad ocasionada por el desempleo, el compromiso con el empleo, la autoeficacia y la ansiedad) y variables contextuales (p. ej. percepción de la demanda laboral, necesidades financieras, duración de la búsqueda, salud mental y física, presión social, soporte y asistencia). Entre las variables de proceso, se encuentran la autorregulación de la búsqueda de empleo, que consiste en tomar decisiones sobre metas y estrategias de búsqueda; y, el comportamiento de búsqueda, que comprende la intensidad y la calidad. Se entiende por intensidad al esfuerzo y tiempo dedicado a la búsqueda, así como a la extensión (hablar con otros, buscar avisos o información), mientras que la calidad de la búsqueda se refiere a en qué medida esta es conducida de manera sistemática mediante comportamientos (networking, entrevistas, etc.) o productos (CV, cartas de postulación, etc.) que se encuentren a la medida del empleador. Para los resultados de éxito en el empleo, se identifican los siguientes indicadores: número de entrevistas logradas, número de ofertas de empleo recibidas, estatus de empleo o desempleo y, calidad del empleo.

Entre los hallazgos de van Hooft et al. (2021), se puede mencionar, en primer lugar, que el único factor de personalidad que predice el comportamiento de búsqueda y el éxito en los resultados, es la autorregulación de rasgos, con lo cual, rechazan los modelos de tipo HEXACO en la búsqueda de empleo y, más bien respaldan la conceptualización de la búsqueda como un proceso motivacional de autorregulación. En segundo lugar, la autorregulación de la búsqueda influye directamente en los resultados de éxito, pero también indirectamente a través del comportamiento de búsqueda. Y, en tercer lugar, el comportamiento de búsqueda, en intensidad y calidad, se relaciona con los resultados de éxito en el empleo. Además, encuentran que los efectos de la búsqueda activa son mayores que los efectos de la búsqueda preparatoria. Algo que destacan los autores es que los avances de Internet han modificado el tipo de actividades de búsqueda, pero el proceso psicológico no ha cambiado significativamente, ni a través del tiempo, ni en un mismo sistema socioeconómico.

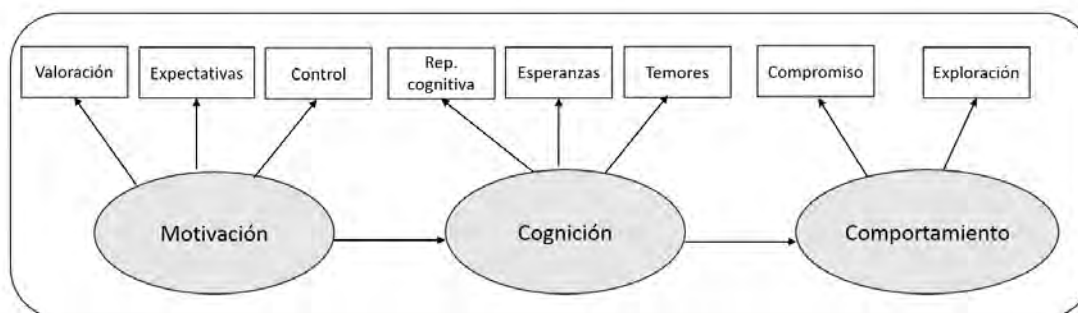
La orientación futura es un enfoque asociado al desarrollo de carrera desde la psicología, que rescata los aspectos motivacionales, cognitivos y comportamentales destacados en los modelos antes mencionados, pero con una perspectiva integral y multidimensional basada en la consideración y anticipación de eventos del futuro en las decisiones actuales. Para Seginer (2009) la orientación futura es relevante en momentos de cambio o transiciones personales que requieren preparación ante situaciones que puedan ocurrir en el futuro. Este concepto ha ido evolucionando, desde un enfoque basado únicamente en la imagen que la persona tiene de sí misma en el futuro, hasta un constructo de múltiples facetas y que abarca diferentes dominios (educación y carrera, familia, etc.).

Para Johnson et al. (2014), la orientación futura se define como la habilidad que tiene un individuo de pensar, establecer metas, planificar y anticipar su futuro, considerando sus expectativas y aspiraciones. Para Seginer (2009), la orientación futura está compuesta por tres componentes relacionados: motivacional, cognitivo y comportamental. El componente motivacional se refiere a las razones que motivan a una persona a invertir tiempo en pensar en su futuro, y se expresa en tres subcomponentes. El

primero, valor, que refleja la relevancia que tiene para una persona un dominio específico (educación, familia u otro) en su vida futura; el segundo, expectativas, que se refiere al optimismo y confianza en la materialización de sus deseos, planes y resultados respecto al futuro; y, tercero, el control interno, que responde al sentido de control que tiene la persona respecto a la materialización de sus planes, es decir, en qué medida cree poder lograrlos con sus propios recursos, entre los que destacan su esfuerzo y sus habilidades. El componente cognitivo se expresa, por un lado, en el contenido de las metas, y se refiere a los distintos dominios en los que las personas se relacionan con su futuro, así como a la saliencia o frecuencia de los pensamientos sobre el futuro. Por otro lado, este componente alude también a la valencia, es decir, se asume que las personas consideran los eventos futuros en términos de aproximación o evasión, guiados por sus esperanzas o temores. Finalmente, el componente comportamental está compuesto por dos subcomponentes: compromiso y exploración. El primero se refiere al grado en que una persona se encuentra decidida o “comprometida” sobre un dominio específico (por ejemplo, si está decidida sobre su carrera o el puesto laboral que desea obtener); mientras que la exploración se refiere a la indagación sobre su meta futura, a partir de consejos o levantamiento de información, pero también, del alineamiento de los resultados de búsqueda con las características y circunstancias de su vida personal. Según el modelo de Seginer (2009), la motivación tendría una influencia directa sobre el comportamiento, pero también un efecto indirecto, mediado por la cognición del futuro, tal como se representa en la Figura N° 1.

Figura 1

Modelo de orientación futura de Seginer¹



Fuente: Seginer (2009).

En el dominio de educación y carrera, la orientación futura ha sido principalmente aplicada al estudio de adolescentes o estudiantes universitarios, por ejemplo, como predictor de su rendimiento académico o de su bienestar (Herrera et al., 2022). Sin embargo, existen algunos pocos estudios que aplican el modelo al contexto de la búsqueda de empleo. Por ejemplo, basándose en la teoría de la construcción de carrera (Savickas, 2012), Chen et al. (2022) utilizan la orientación futura en estudiantes de pregrado en China, y sostienen que una persona puede iniciar un proceso orientado a la acción por medio de ciertos comportamientos que propician el desarrollo de su futura carrera. De esta manera, los autores demuestran que la orientación futura de los estudiantes tiene un efecto sobre su percepción de empleabilidad. Este efecto estaría mediado por un aprendizaje basado en proyectos, con énfasis en la solución de posibles problemas en los espacios laborales, y moderado por una personalidad proactiva y el conocimiento del mercado. Kao et al. (2020) se refieren a la orientación futura en el propio proceso de búsqueda de empleo. Enfatizan en la importancia de la mentoría no solamente en su función de carrera, sino principalmente en su función psicológica, y consideran el trabajo futuro imaginado de la persona que recibe la mentoría como un mediador del comportamiento de búsqueda de empleo. Por su parte, Praskova & Johnston (2021) aplican este constructo al desarrollo de carrera en los adultos,

¹ En algunas versiones del modelo de Seginer (2009) no aparece la representación cognitiva como subcomponente de la cognición. En esta investigación se ha tomado en cuenta la cognición con tres subcomponentes, como está recogida en el cuestionario prospectivo del curso de vida (Seginer 2009, p. 244-246).

postulando que la orientación futura ejerce, por un lado, influencia en la agencia de carrera, entendida como el esfuerzo que pone la persona en la construcción de su carrera y el comportamiento proactivo; y, por otro lado, en el éxito de carrera.

Cabe mencionar que, en los estudios revisados, el éxito de carrera se define en dos aspectos: el primero, como la adaptabilidad de la carrera, es decir, la capacidad de la persona de ajustar su enfoque de carrera a las oportunidades del mercado laboral y sus propios objetivos y habilidades (Praskova & Johnston, 2021); y, el segundo, a la autopercepción de su empleabilidad, es decir, en qué medida la persona se siente capaz de obtener y mantener un empleo acorde con su formación (Savickas, 2012; Praskova & Johnston, 2021; Chen et al., 2022). Por tanto, el éxito al que se refieren es un resultado que se mantiene en el plano psicológico y previo a la consecución del empleo.

2.2.5. Disparidad entre sexos

Existen numerosos estudios empíricos que dan cuenta de la disparidad entre sexos durante la etapa de inserción laboral. A pesar que la matrícula en educación superior de las mujeres se ha triplicado durante el periodo 1995-2018, y se ha dado un aumento importante en su participación en el mercado laboral, aún persiste la brecha de ingresos y horas trabajadas respecto a los hombres (UNESCO, 2022). Esta situación contradice los principios de la teoría del capital humano, según la cual, hombres y mujeres con el mismo nivel y calidad de formación debieran contar con salarios similares, más aún si se considera el significativo avance en la cualificación de las mujeres (OIT, 2019).

Seginer (2009) distingue tres perspectivas teóricas sobre las diferencias de género. La primera, vinculada a la psicología evolutiva, que enfatiza en el desarrollo ancestral de mecanismos adaptativos para soluciones distintas, lo que lleva al desarrollo de habilidades, relaciones personales y comportamientos diferentes entre hombres y mujeres. La segunda, la teoría de los roles sociales, se centra en la posición diferenciada de hombres y mujeres en una estructura social jerárquicamente dominada por los hombres, y que tiende a perpetuarse por la adquisición por parte de la persona de habilidades

específicas que le permiten desempeñarse exitosamente dentro de su rol de género. Y, por último, la perspectiva feminista que sustenta que las diferencias entre hombres y mujeres son pocas y muy pequeñas.

La perspectiva de roles sociales se relaciona con la inserción laboral, debido a que los roles de cuidado tradicionalmente asignados a la mujer dentro de la familia las conducen a que busquen trabajos más flexibles o próximos al hogar, aunque la remuneración ofrecida sea menor (Cano, 2017). Dolado & Felgueroso (2003) denominan a este fenómeno “obligación voluntaria”, porque si bien es el tipo de trabajo deseado por las mujeres, esto ocurre por la presión social de las responsabilidades familiares. Un ejemplo de las consecuencias de los roles es que las mujeres reciben una penalidad por maternidad al reducir sus horas de trabajo, mientras que los hombres, al iniciar la paternidad, suelen intensificar su trabajo asumiendo un rol proveedor, con el consecuente premio en sus ingresos (López et al., 2019; Eastin & Prakash, 2013). Por otro lado, diversos estudios de género muestran la existencia de carreras y puestos de trabajo estereotipados, debido a prejuicios sobre las capacidades físicas y competencias de las mujeres, así como labores socialmente calificadas como masculinas o femeninas (Osten, 2021, López et al. 2019). Como es de esperar, ambos motivos -roles y prejuicios- reducen las oportunidades de trabajo para las mujeres, distanciándolas de los puestos mejor remunerados.

Para Bamberger (2023), la brecha salarial entre hombres y mujeres se intensifica y perpetúa en contextos de información asimétrica y falta de transparencia sobre la determinación de los salarios en una organización. Al no tener conocimiento de cuánto gana el resto de empleados, es difícil para un trabajador saber en qué medida es justo el propio salario o si es pertinente solicitar un aumento; es decir, se reduce su capacidad de negociación. Igualmente, si no se dispone de información sobre los ingresos en organizaciones similares, el trabajador no podrá aprovechar las oportunidades disponibles de migrar a otros lugares de trabajo que valoren mejor su talento. El conocer la existencia de brechas de ingreso por sexo permitiría a las mujeres negociar un mejor salario dentro de su organización, o bien, tomar una decisión informada sobre movilidad laboral. En varios países desarrollados se ha empezado a incorporar en la legislación, normativas sobre transparencia en

los pagos de las empresas, especialmente en las grandes y medianas, por ejemplo, en Finlandia, Suecia, Noruega, Dinamarca, Austria, Reino Unido, Alemania, Islandia y Estados Unidos (Baker et al., 2023). En el caso de Canadá, Baker et al. (2023) muestran que la aplicación de este tipo de normas en los sueldos de los profesores universitarios logró reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres entre 20% y 40%. Para Gulyas et al. (2023), sin embargo, no existe evidencia causal de que estas leyes hayan mejorado los salarios de las mujeres. El problema no estaría en el diseño de la normativa sino en su aplicación. Por un lado, los salarios se consideran información personal confidencial, y, por otro lado, muchas empresas son renuentes a su publicación porque pueden señalar su estructura de costos frente a sus competidores y favorecer la lucha por talentos. Por ello, los avances alcanzados se han dado en la obligación de publicar el promedio de brechas salariales por sexo, pero manteniendo la información personal confidencial, lo cual dificulta una mejor negociación. Más bien, según los autores, en algunos casos se ha logrado reducir la brecha mediante la estandarización del salario de los hombres hacia abajo, en lugar del incremento de los salarios de las mujeres.

Por otro lado, en la literatura se encuentran autores que relacionan el sexo con los factores que han sido identificados, en esta investigación, como determinantes de la inserción laboral, esto es, los capitales cultural y social, así como la orientación futura. Por ejemplo, Huppatz & Goodwin (2013) sostienen que el sexo podría ser una forma de capital cultural y ser movilizado si estuviera legitimado como un recurso valioso, sin embargo, puede actuar en contra de las mujeres en sectores culturalmente dominados por hombres. De hecho, el sexo femenino parece funcionar más bien como señal de baja productividad y alta rotación para los empleadores, debido a la posibilidad de una mayor solicitud de permisos y ausencias por razones familiares (López et al., 2019).

Por su parte, Araújo (2015), encuentra que la educación de la madre, como proxy del capital cultural, tiene un efecto mayor en los salarios en el caso de las mujeres, en comparación con los hombres. Se podría alegar que las mujeres con escaso capital cultural tienen la opción de adquirirlo

informalmente, sin embargo, aún la denominada “voracidad cultural” a la que se refieren Katz-Guerro & Sullivan (2023) tiene un sesgo por sexo, pues los hombres suelen ser más voraces culturales que las mujeres, lo cual está positivamente asociado con el estatus ocupacional.

En cuanto al capital social, Choi (2021) sostiene que, debido a la dificultad de las mujeres en señalar su productividad, estas suelen recurrir en mayor medida a las redes informales como mecanismo de búsqueda de empleo. Sin embargo, el éxito en el uso de las redes depende de los recursos de red, que suelen ser menos valiosos en las mujeres (McDonald, 2011). Además, Zhou (2019) encuentra que, debido a que las mujeres tienen menos acceso a posiciones de poder, el tipo de ayuda que brindan en las redes tiende a ser más informacional que de influencia.

Con relación a las variables de orientación futura, no hay un consenso en la literatura sobre si existen diferencias por sexo. El enfoque evolutivo sostiene que, por naturaleza, las mujeres construyen su futuro en el dominio de la familia y matrimonio, de carácter relacional, mientras que los hombres se focalizan en el trabajo y carrera, de carácter instrumental. El enfoque de roles de género, encuentra las mismas diferencias, pero las explica por procesos sociales estructurales que establecen relaciones de poder y estatus, en un mercado de trabajo de dominio masculino. Bajo el enfoque feminista, que sostiene que no existen diferencias entre hombres y mujeres, se esperaría una orientación futura similar (Seginer, 2009).

Greene & De Backer (2004) sostienen que la perspectiva de tiempo futuro de las mujeres es menor que la de los hombres; es decir, las mujeres suelen concentrar los eventos futuros más cerca del presente. Además, estos autores encuentran que los hombres presentan una densidad limitada de eventos futuros. Por ello, recomiendan que una manera de mejorar la orientación futura sería adoptar los patrones del sexo opuesto, por ejemplo, que los hombres expandan la densidad de contenidos para que puedan percibir más opciones y ser resilientes, mientras que las mujeres podrían expandir su horizonte de tiempo futuro para reducir su ansiedad en la toma de decisiones.

En cuanto a la motivación con respecto al futuro laboral, Davies & Ercolani (2021) destacan que los hombres suelen estar más orientados a los

salarios, mientras que a las mujeres las motiva más el estatus ocupacional y la contribución a la sociedad. Con relación a las expectativas sobre el futuro, estudios previos muestran que las mujeres suelen ser más adversas al riesgo y aceptan trabajos más rápido a costa de menores salarios, mientras que los hombres tienen altas expectativas, con lo cual sus salarios de reserva son más altos y demoran más en aceptar un puesto. Este sobreoptimismo podría ser perjudicial para los varones cuando al esperar un mejor sueldo terminan aceptando trabajos con menores remuneraciones que los ofrecidos por la propuesta inicialmente recibida (Cortés et al. 2023; Blau & Kahn, 2017).

Según Chen & Nguyen (2022), la orientación futura puede influir en el riesgo de desempleo. Estos autores postulan que en las mujeres esta relación está completamente mediada por la motivación para establecer metas futuras y planes, focalizándose en el desarrollo de competencias, a partir de una estrategia de “maestría”. En cambio, en el caso de los hombres, la relación está solo parcialmente mediada por la motivación, con un enfoque de “rendimiento”, que los empuja a demostrar sus habilidades frente a los demás y evitar el fracaso.

A diferencia de Davis & Ercolani (2021) y Chen & Nguyen (2022), Llinares et al. (2018) aceptan un comportamiento de búsqueda de empleo diferenciado por sexo, pero no a causa de una motivación distinta entre hombres y mujeres, sino debido a la necesidad de las mujeres de reconciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

2.3. Modelo de análisis e hipótesis

La revisión de las distintas perspectivas teóricas permitió identificar las principales variables que, de acuerdo a estudios previos, determinan la inserción laboral de los egresados universitarios, desde el lado de la oferta individual de trabajo. Particularmente, el interés de este estudio es conocer si la acumulación de capital social de los egresados y su orientación al futuro influyen en su inserción laboral.

La Figura N°2 resume el modelo analítico de la investigación. En el momento de iniciar la búsqueda de empleo, el egresado cuenta con una dotación de capitales, cuya acumulación puede dividirse en dos etapas. La

primera etapa es la previa a la universidad, que está determinada por la inversión acumulada de capital humano, cultural y social que realizan los padres del egresado al brindarle educación escolar y un determinado entorno familiar. El género, como mencionan Huppertz & Goodwin (2013), podría ser considerado como otra forma de capital, en la medida en que éste sea valorado en el mercado de trabajo, de lo contrario, actuaría en contra. La segunda etapa es la adquisición de nuevo capital humano, cultural y social durante la vida universitaria.

La amplitud de opciones de mecanismos formales e informales para acceder a empleos que se encuentran a disposición del egresado dependerá de la magnitud y calidad de los capitales acumulados (Jensen & Jetten, 2015). Sin embargo, según Obukhoja & Lan (2013), el egresado no necesariamente activa o moviliza todos los mecanismos que se encuentran a su disposición; su comportamiento de búsqueda dependerá de la pugna entre las fuerzas impulsoras y las barreras de búsqueda (Mowbray et al., 2018). Es aquí donde el capital social y la orientación futura juegan un rol fundamental. El primero, porque la selección del egresado de un mecanismo de búsqueda determinado y su posterior activación, dependerá de cómo valora su influencia en la consecución de un empleo, con relación a las posibilidades que puedan ofrecerle otros mecanismos. Por otro lado, su comportamiento de búsqueda está condicionado por su motivación por el futuro y la representación cognitiva que tenga el egresado sobre su futuro desarrollo profesional (Seginer, 2009).

Como resultado de su comportamiento de búsqueda, el egresado llega a la consecución de su primer empleo. A partir de allí, empieza su inserción laboral. Se define la inserción laboral como la primera etapa de la trayectoria laboral, que consiste en un proceso temporal de aproximación al mercado de trabajo, en el cual el individuo busca un equilibrio entre su cualificación y la categoría profesional. No se trata, entonces, solamente del acceso al primer empleo, sino de un itinerario de aproximadamente dos años (López Rodán & Alcaide, 2011; Alcaide, 2013; Navarro, 2013).

En el modelo propuesto, se han tomado en cuenta dos variables que expresan las condiciones de inserción laboral: el ingreso laboral y la autopercepción de sobreeducación. Mientras que la primera es una variable

objetiva, que refleja una condición central del puesto de trabajo al que ha podido acceder el egresado durante su etapa de incursión en el mercado laboral, la segunda es subjetiva, porque se basa en la percepción del egresado sobre si su trabajo puede ser realizado por otra persona que no posea su formación académica.

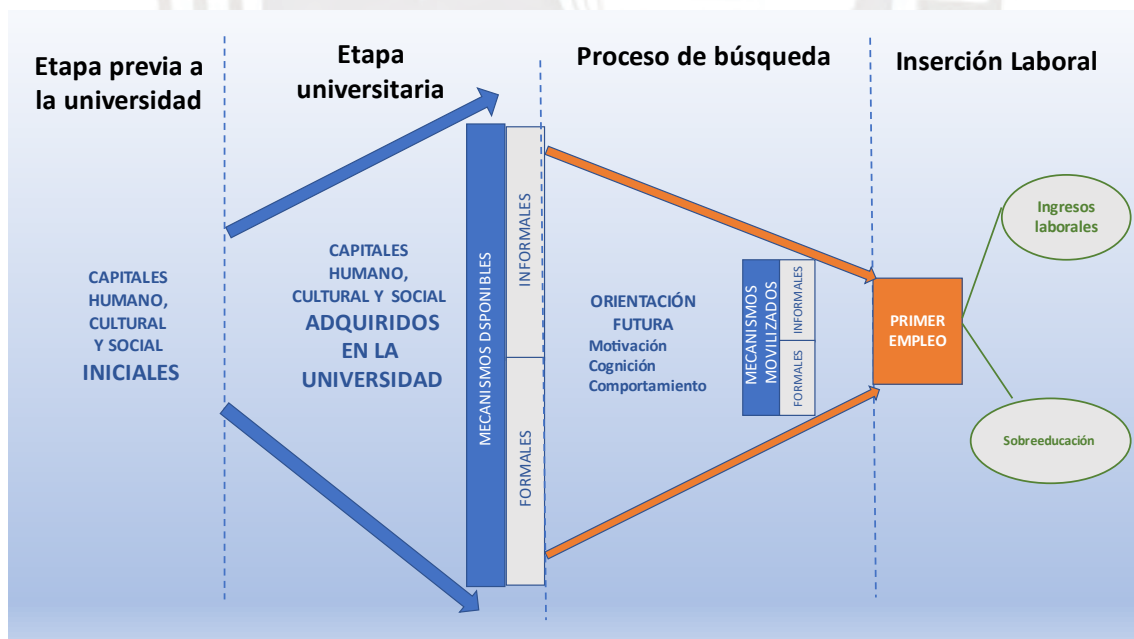
A partir de este marco analítico, se pueden plantear las dos hipótesis de investigación:

Hipótesis 1: El capital social acumulado por el egresado antes y durante su etapa universitaria, influye significativamente en su inserción laboral, tanto en términos de ingresos como de autopercepción de sobreeducación.

Hipótesis 2: La orientación futura del egresado influye significativamente en su inserción laboral, tanto en términos de ingresos como de autopercepción de sobreeducación.

Figura 2

Modelo de análisis de la inserción laboral de egresados universitarios



Sustentado en la literatura (ver Anexo A), el modelo contempla a las variables de oferta de trabajo del egresado universitario, en cuatro dimensiones:

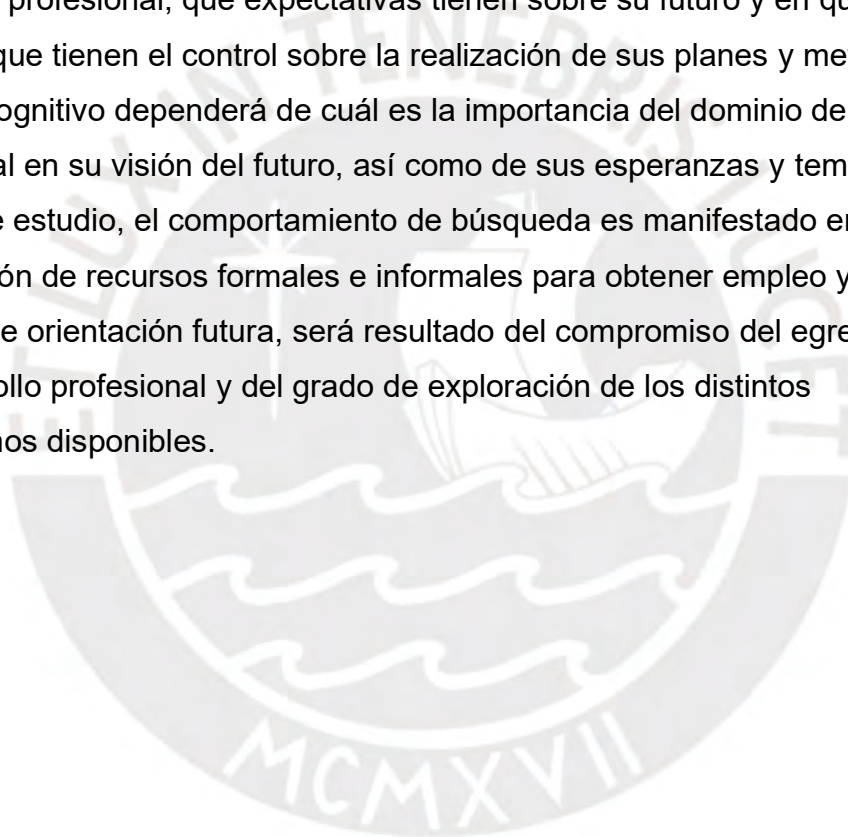
Dimensión 1: Capital humano. El modelo considera que todos los participantes han alcanzado el nivel de educación superior; sin embargo, su rendimiento académico da cuenta de las habilidades y competencias individuales logradas por el egresado al culminar sus estudios. De acuerdo a la teoría del capital humano, la adquisición de conocimientos y habilidades eleva la productividad y, por tanto, es un determinante para la consecución de mayores ingresos futuros (Pasacharopoulos & Patrinos, 2018).

Dimensión 2: Capital cultural. Se parte del concepto de Bourdieu (1986), que considera al capital cultural como las normas, valores, lenguaje y comportamiento que son adquiridos o heredados del entorno familiar y apropiados de manera personal. El modelo hace referencia al capital cultural en su estado incorporado, que permite que el egresado se distinga por la asimilación personal de cultura, lo cual puede brindarle ventajas o desventajas en el momento de su inserción laboral (Baquero & Ruesga, 2022). En el modelo, se recoge el capital cultural en indicadores como la educación de los padres y el colegio de estudios previos a la universidad, con lo cual, se entiende que su inversión es familiar y de muy largo plazo, y no puede transferirse.

Dimensión 3: Mecanismos de búsqueda y capital social. Se toma el concepto de capital social de Bourdieu (1986), definido como el conjunto de recursos actuales o potenciales vinculados a la posesión de una red de relaciones institucionalizadas de conocimiento mutuo. El capital social puede influenciar la elección y valoración de los mecanismos de búsqueda de empleo, aunque no existe consenso en la literatura sobre la importancia relativa de los canales informales con respecto a los formales en la inserción laboral de los egresados universitarios. Se entiende por mecanismos formales a los canales institucionales de búsqueda de empleo, sean estos de la universidad (bolsa de trabajo o convocatorias de las Facultades) o externos (convocatorias públicas, avisos clasificados, oficinas de intermediación laboral o envío de currículum directamente al empleador); mientras que se consideran mecanismos informales a los no institucionales, basados en contactos de red, los cuales también pueden provenir de la universidad (compañeros de clase, otros

egresados, profesores y autoridades) o ser externos (familiares, amigos y conocidos).

Dimensión 4: Orientación futura. Debido a su integridad y la pertinencia de su enfoque para un momento de transición como es el paso de la universidad al trabajo (Seginer, comunicación personal del 23 de octubre de 2021), se utiliza el modelo de orientación futura para capturar las variables psicológicas que condicionan la búsqueda de empleo. Estas están comprendidas en los componentes de motivación, cognición y comportamiento. La motivación no es la misma para todos los egresados, pues depende de cuánto valoran su futuro desarrollo profesional, qué expectativas tienen sobre su futuro y en qué medida perciben que tienen el control sobre la realización de sus planes y metas. El aspecto cognitivo dependerá de cuál es la importancia del dominio de carrera profesional en su visión del futuro, así como de sus esperanzas y temores. En el caso de estudio, el comportamiento de búsqueda es manifestado en la movilización de recursos formales e informales para obtener empleo y, según el enfoque de orientación futura, será resultado del compromiso del egresado con su desarrollo profesional y del grado de exploración de los distintos mecanismos disponibles.



Capítulo 3: Metodología

Teniendo en cuenta el objetivo de la investigación, en este capítulo se describe la metodología utilizada para determinar si el capital social, expresado a través del uso o no uso de mecanismos informales de búsqueda de empleo, y, el capital psicológico, expresado como la orientación futura de los egresados universitarios, tienen influencia en su inserción laboral.

En el diseño de la investigación se opta por un enfoque cuantitativo y se propone el análisis de un caso que cumpla con la doble premisa de ser lo suficientemente extenso y significativo como para otorgar a los resultados una relevancia y aplicabilidad que trascienda el caso particular, al mismo tiempo que mantenga la precisión necesaria para enfocarse en las variables cruciales de la investigación. Se presenta a los participantes del estudio y las fuentes, secundaria y primaria, utilizadas para el recojo de información, destacando el cuidado de la ética mediante la aplicación de un protocolo de consentimiento informado. Se definen las variables en cuatro dimensiones, de acuerdo a lo identificado en la literatura: capital humano, capital cultural, mecanismos de búsqueda de empleo -a través de los cuales actúa el capital social- y orientación futura, que integra la perspectiva psicológica. Finalmente, se describen los métodos de análisis utilizados para someter a prueba las hipótesis, considerando los dos aspectos de la inserción laboral contemplados en los objetivos de estudio: los ingresos laborales y la sobreeducación.

3.1. Diseño de la investigación

En la presente investigación se optó por un estudio de caso, con el fin de analizar, desde la oferta de trabajo, la influencia del capital social y la orientación futura en la inserción laboral de los egresados universitarios. Como sostiene Yin (2018), la ventaja del estudio de caso es que permite analizar en profundidad un fenómeno contemporáneo en el mundo real, como puede ser un colectivo específico. Esto es particularmente importante cuando entender el fenómeno involucra condiciones contextuales relevantes que son pertinentes al caso. En esta investigación, hay que reconocer que la población en estudio, los

egresados universitarios, puede ser muy disímil de una universidad a otra, o de una carrera a otra, lo cual puede afectar los resultados en términos del objeto de estudio, la inserción laboral, y su relación con las variables explicativas. Por otro lado, el contexto también aparece relevante cuando se quiere recoger información sobre algunas variables explicativas. Por ejemplo, existe interés en hacer una diferenciación entre los mecanismos de búsqueda de empleo que provee la universidad y aquellos externos a la universidad. No se estaría trabajando con la misma variable cuando se pregunta al egresado, sin distinción de la universidad a la que pertenece, sobre la utilidad de la bolsa de trabajo, dado que en una universidad las características de la bolsa de trabajo pueden ser totalmente diferentes en alcance y servicios que en otra. Además, el estudio de un caso permite aislar los efectos de la calidad de la universidad y la señalización por prestigio de la institución, que no son objeto de esta investigación.

De acuerdo con la clasificación de Creswell & Creswell (2018), el paradigma en que se apoya esta investigación es post positivista, porque el problema de estudio refleja la necesidad de identificar las causas que influyen los resultados, pero se reconoce que no se puede alcanzar una verdad absoluta cuando se estudia el comportamiento y acciones de los seres humanos. En esta línea, la investigación requiere reducir las ideas teóricas a un conjunto de variables que deben ser probadas en las hipótesis de investigación. Con este fin, se utiliza un método cuantitativo que permite la medición de las variables propuestas. Como menciona Yin (2018), un caso de estudio puede incluir o limitarse a evidencia cuantitativa.

Cabe mencionar que, aunque el alcance de la investigación es determinístico porque plantea relaciones causales entre las variables, al tratarse de un caso de estudio, los resultados se aplican exclusivamente al caso y no pueden generalizarse. Sin embargo, se espera que la selección de variables, el tratamiento metodológico y el análisis de resultados pueda incrementar el conocimiento sobre el tema y aportar en futuras investigaciones en diferentes contextos (Bromley, 1986).

3.2. Participantes

La investigación es aplicada a los egresados de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), de las carreras de Gestión y Economía, que culminaron sus estudios entre los años 2015 y 2018. Cabe mencionar que, en el caso de la PUCP, la carrera de Gestión es la equivalente a las denominadas carreras de Administración en otras universidades, y contempla tres menciones: gestión empresarial, gestión pública y gestión social.

Al estudiar una sola universidad, se aísla el efecto de señalización por diferenciación en la calidad académica; y al analizar solo dos carreras afines, se neutralizan las diferencias derivadas de características específicas de los mercados laborales de disciplinas muy diversas.

Se eligió a la PUCP por su dimensión, con más de 24 mil estudiantes de pregrado, y por la diversidad del perfil de sus estudiantes, lo que permite tomar como variables las características individuales. Por ejemplo, la PUCP, a pesar de ser una universidad privada, posee un sistema de escala de pensiones que permite el acceso a alumnos de diferentes niveles socioeconómicos (Gruber, 2021), con lo cual es posible considerar esta variable en el análisis. Por otro lado, al tratarse de una universidad reconocida internacionalmente por su calidad académica², puede asociarse el rendimiento académico de un estudiante con sus logros en la adquisición de capital humano.

Como los resultados de la inserción laboral se miden luego de dos años de culminados los estudios, se consideraron los egresados durante el periodo 2015-2018 para evitar cualquier efecto distorsionador en el mercado de trabajo ocasionado por la pandemia de COVID-19. Además, al tratarse de una muestra homogénea en edades y con poca experiencia laboral, los salarios no se ven afectados por las capacidades de negociación de los trabajadores ni por políticas de promoción de la empresa.

3.3. Fuentes de datos y procedimiento

Los datos fueron obtenidos de tres fuentes de información. La primera, la Encuesta del Sistema de Seguimiento de Egresados (SSE) de la PUCP, Etapa

² La PUCP ocupa el puesto 10 de las mejores universidades de América Latina en el QS World University Ranking, y desde hace once años ocupa el primer puesto en el Perú.

I, que es de carácter censal y corresponde a una cohorte de egresados que son encuestados cuando cumplen entre 1 y 2 años de culminados sus estudios. Así, los egresados del periodo 2015 - 2018 fueron encuestados durante el periodo del 2017 e inicios del 2020, antes de la pandemia. Esta fuente dispone de un total de 1,159 encuestados, que constituyen la población de estudio.

La segunda fuente es una encuesta de elaboración propia, que tuvo como objetivo complementar la información disponible con datos adicionales de fuente primaria. La encuesta estuvo compuesta de tres secciones: (1) datos generales sociodemográficos, (2) mecanismos de búsqueda de empleo y (3) orientación futura, basada en el cuestionario adaptado de Seginer (2009). El tratamiento de las variables contempladas en este instrumento se explica en el acápite 3.5 sobre medición.

La encuesta fue aplicada entre el 17 de diciembre de 2021 y el 26 de mayo de 2022, en forma virtual, a la población de los 1,159 egresados contemplados en la encuesta del SSE de la PUCP, obteniéndose respuesta de 575 encuestados. Posteriormente se eliminaron los valores extremos y las respuestas no confiables, reduciéndose la muestra a 569 encuestados válidos, que constituyen los participantes del estudio. Es decir, los participantes de la muestra representan el 49% de la población. Además, su distribución por cohortes es muy similar a la de la población.

Tabla 1

Población y muestra de la investigación

	Encuesta PUCP	%	Encuesta propia	%
2015	267	23%	125	22%
2016	228	20%	106	19%
2017	348	30%	195	34%
2018	316	27%	143	25%
Total	1159	100%	569	100%

La tercera fuente son los registros de la universidad, que se utilizaron para las variables de desempeño académico y escala de pensiones, con autorización previa de los participantes, como se explica en el acápite 3.4.

Estos indicadores son proxis de las variables de capital humano y nivel socioeconómico familiar, respectivamente.

3.4. Ética de la investigación y consentimiento informado

El desarrollo de la investigación requirió recoger información de fuentes secundarias y primarias sobre egresados universitarios, por este motivo, se tuvo el cuidado de cumplir con los principios éticos que supone la investigación con seres humanos, tal como lo especifican los artículos 9 y 10 del Reglamento del Comité de Ética de la PUCP. En primer lugar, en virtud del principio de respeto por las personas, se solicitó por escrito el consentimiento informado (Anexo B) a cada uno de los egresados encuestados. En este documento se explicó el propósito de la investigación, así como el uso que se daría a la información y se brindó un correo electrónico para solicitar cualquier otra información que consideren necesaria antes de dar su consentimiento. Además, se solicitó autorización explícita para el uso de información que la universidad tiene en sus registros, específicamente la escala de pagos y el promedio de calificaciones obtenidas en la universidad, así como la información recolectada mediante el Sistema de Encuestas de Egresados. Al formato de la encuesta se le incorporaron filtros, de manera que, si el encuestado no brindaba su consentimiento, la encuesta no podía continuar. Asimismo, se informó el carácter voluntario de la encuesta, de manera que en cualquier momento el egresado podía renunciar a su participación. Por otro lado, se contó con autorización de la Secretaría General de la universidad para el acceso a la información de sus bases de datos, correspondientes a los egresados que dieron su consentimiento.

Este estudio no ocasionará daño alguno ni a la universidad participante ni a los actores encuestados, en compatibilidad con el principio de benevolencia y no maleficencia; por el contrario, los resultados pueden sustentar la orientación de políticas en mejora de la gestión universitaria en favor de la inserción laboral de sus egresados, así como una conexión más estrecha entre egresados y estudiantes. Bajo el principio de justicia, se ha tratado de manera equitativa a los participantes, al considerar sus respuestas en la base de datos de forma innominada, sin lugar a sesgos. Finalmente, se ha procedido según los principios de responsabilidad y de integridad científica,

al explicar a los participantes la metodología del estudio, y respetar el carácter confidencial de sus datos personales. Así, la difusión de resultados se realizará de forma agregada, sin que pueda ser reconocido ninguno de los participantes, y la información será conservada en una base de datos segura, para su posterior eliminación. Además, se ha puesto a disposición de los participantes una dirección de correo para que puedan contactarse con la investigadora si desean conocer cualquier otro aspecto de la investigación.

Estos procedimientos fueron presentados ante el Comité de Ética, en dos momentos. A inicios de 2020, cuando se planeaba realizar las encuestas de manera presencial, recibiendo la aprobación por Dictamen N° 013-2020/CEI-PUCP, el 5 de febrero de 2020. Posteriormente, se solicitó una enmienda para poder realizar las encuestas de manera virtual, dadas las condiciones de pandemia, aprobándose los cambios a partir del 7 de diciembre de 2021.

3.5. Medición

La inserción laboral y las variables contempladas en cada dimensión del modelo de análisis fueron operacionalizadas para lograr su medición a nivel empírico, como se indica a continuación.

VARIABLES DEPENDIENTES

Las condiciones de inserción laboral de los egresados universitarios se recogen por medio de dos variables dependientes:

Ingreso laboral: Comprende el ingreso bruto mensual en soles obtenido por el egresado a cambio de su trabajo, que incluye el sueldo o salario, horas extras, comisiones, incentivos, bonos y otros. Como la información proviene de la encuesta del SSE en su Etapa I, refiere a los ingresos percibidos entre uno y dos años de culminados los estudios, etapa que corresponde a la inserción laboral.

Sobreeducción: Se refiere a la autopercepción del egresado de que el trabajo que desempeña puede ser realizado por una persona sin educación superior universitaria. Se trata de una variable dicotómica y la información es recogida de la encuesta del SSE.

Variables explicativas

Las variables explicativas son las contempladas en el modelo analítico y corresponden a las dimensiones de capital humano, capital cultural, mecanismos de búsqueda de empleo y capital social y, orientación futura.

Capital humano. Se contemplan dos variables de capital humano. A primera, el rendimiento académico como una variable proxy de las competencias adquiridas durante la formación. Esta variable se mide por el Coeficiente de Rendimiento Académico Estándar (CRAEST), que es calculado por la universidad con base en las notas del estudiante estandarizadas según la media de su grupo de clases y ponderadas por el número de créditos de cada curso de su historia académica. La segunda variable es dicotómica, e indica la carrera o disciplina en que se formó el egresado, Gestión o Economía.

Capital cultural. Se considera el nivel de educación de la madre o el padre (el que sea mayor) y el tipo de escuela en la cual el egresado culminó su educación básica, según su gestión, privada o pública/mixta.

Mecanismos de búsqueda y capital social. Se toman en cuenta siete mecanismos de búsqueda del primer empleo: (i) bolsa de trabajo de la PUCP, (ii) avisos de Facultades u otras unidades de la PUCP, (iii) redes de profesores PUCP, (iv) redes de egresados de la PUCP, (v) convocatoria pública en avisos fuera de la PUCP, (vi) envío de currículum, y (vii) redes de familiares y amigos fuera de la PUCP. Los mecanismos (iii), (iv) y (vii) dan cuenta del capital social del encuestado, construido dentro y fuera de la universidad.

Se consideran cuatro variables asociadas a los mecanismos de búsqueda. Estas son:

- a. Uso de mecanismos: variable dicotómica para cada uno de los mecanismos, que indica si fueron utilizados en el proceso de búsqueda de empleo, independientemente de su éxito en términos de consecución de un puesto de trabajo.
- b. Influencia de las redes: percepción del egresado, en una escala de Likert del 1 al 5, sobre la influencia que puede tener su red de contactos personales en caso de requerir su apoyo para la búsqueda de empleo. Esta variable fue aplicada a todos los mecanismos informales, es decir, redes de profesores PUCP (mecanismo iii), redes de egresados PUCP

- (mecanismo iv) y redes de familiares y amigos fuera de la PUCP (mecanismo vii). Adicionalmente se incorporó la opinión sobre las redes de prácticas y las redes de colegas de trabajo.
- c. Mecanismo exitoso Formal/Informal: variable dicotómica que señala si el mecanismo a través del cual el egresado obtuvo su primer empleo, fue formal o informal.
 - d. Mecanismo exitoso PUCP/NoPUCP: variable dicotómica que señala si el mecanismo a través del cual el egresado obtuvo su primer empleo, fue de la universidad o fuera de la universidad.

La información para las variables “a” y “b” fue obtenida mediante la encuesta propia. Para las variables “c” y “d” se utilizó la información de la encuesta del SSE de la PUCP.

Orientación futura. Para construir las variables de esta dimensión se tomó como base el cuestionario prospectivo del curso de vida de Seginer (2009, pp. 244-246) y sus instrucciones de codificación (p. 253). El cuestionario comprende tres partes. La primera se refiere al dominio del trabajo y la carrera, que consta de 11 preguntas; la segunda parte se refiere al dominio del matrimonio y familia, y consta de 9 preguntas; y, la tercera parte, consta de 13 preguntas sobre las esperanzas y los temores respecto al futuro. Los encuestados deben expresar su opinión y pensamientos sobre el futuro en cada uno de los aspectos señalados, en escalas de Likert del 1 al 5.

Para fines de esta investigación, no se ha considerado la segunda parte, pues se encuentra fuera del objeto de estudio. Por otro lado, como el cuestionario está diseñado para jóvenes que se encuentran en la etapa de elegir su carrera de estudios superiores, se realizó una adaptación de las preguntas para que sea aplicable a los egresados universitarios que están en la etapa de inserción laboral. La Tabla N° 2 presenta el detalle de las adaptaciones realizadas.

Tabla 2*Adaptaciones del cuestionario prospectivo del curso de vida*

Preguntas	Términos del cuestionario original (Seginer 2009)	Términos del cuestionario adaptado
Primera parte	Trabajo y Carrera	Dominio Trabajo y Desarrollo Profesional
1, 2b, 4, 5b, 6, 9, 10, 11	“carrera profesional”	“desarrollo profesional”
2c, 7, 8	“planes de carrera”	“planes profesionales”
2a	“opciones de carrera”	“opciones profesionales”
3, 5a, 8	“carreras”	“puestos de trabajo”
3 pregunta abierta	“¿Qué carreras estás considerando? Si consideras varias posibilidades, lista todas.”	Se elimina esta pregunta porque los encuestados ya tienen una carrera.
5c	Creo que sé qué carrera elegiré	Creo que sé de qué manera desarrollaré mi profesión
9d, 9e, 9f, 9g	Se incluyen “otras personas”, “presión social”, “condiciones económicas” y “suerte” como factores que afectan la realización de planes.	Se eliminan estos factores porque pertenecen al control externo, y el modelo solo incluye control interno.
Segunda parte	Familia y matrimonio	Se eliminan todas las preguntas, pues no es objeto de estudio.
Tercera parte	Esperanzas y Temores	Esperanzas y Miedos
1, 2	“educación”, “especialidad en la universidad”	Se eliminan las preguntas porque los encuestados ya han cursado la universidad
4	“carrera profesional”	“desarrollo profesional”
5-7 y 9-13	Aspectos relacionados a matrimonio y familia, o externos	Solo se contemplan las preguntas relacionadas al trabajo y desarrollo profesional: 3, 4 (modificada) y 8

Nota: En el Anexo C se presenta el cuestionario adaptado

La nueva versión del cuestionario fue validada por la autora del cuestionario original, Rachel Seginer (comunicación personal del 23 de octubre de 2021). Además, se aplicó una entrevista cognitiva a cinco personas con un perfil similar al de los encuestados, con el fin de garantizar la comprensión del sentido de las preguntas y su adecuada traducción (Smith-Castro & Molina, 2011). El Anexo C presenta el cuestionario adaptado, que utiliza escalas de Likert, con puntajes del 1 al 5.

De esta manera, el modelo de orientación futura contempla tres componentes:

- a. Componente motivacional, que incluye tres variables: *valoración*, referida a la importancia que el egresado atribuye a su desarrollo

profesional; *expectativas*, referida al optimismo y confianza del egresado en que se materializarán sus planes y metas profesionales; y, *control interno*, que refleja en qué medida el egresado cree que posee poder sobre el logro de dichas metas a partir de su esfuerzo, habilidades personales y actitudes.

- b. Componente cognitivo, que incluye tres variables: la *representación cognitiva* referida a la frecuencia en que el egresado piensa en su desarrollo profesional, y las *esperanzas* y *temores*, que se refieren a la forma en que el egresado relaciona su futuro en términos de enfoque y evitación.
- c. Componente comportamental, que contempla dos variables: *exploración*, que se refiere a la indagación por parte del egresado sobre sus opciones de desarrollo profesional y su compatibilidad con sus propios planes; y, *compromiso*, que se refiere a la medida en que el egresado tiene decidido su desarrollo profesional y cuenta con planes para su realización.

VARIABLES DE CONTROL

En el modelo se incorporan tres variables de control: sexo, paternidad o maternidad, y nivel socioeconómico, con el fin de controlar sus efectos sobre la relación entre las variables explicativas y las variables dependientes.

Las dos primeras variables son dicotómicas, y expresan la condición de hombre o mujer del egresado, y la situación de tener o no tener hijos. Para la variable “nivel socioeconómico”, se consideró la clasificación del egresado en el sistema de pensiones de la universidad, teniendo en cuenta que la universidad realiza un estudio socioeconómico de los ingresos familiares, vivienda, patrimonio y actividad empresarial o comercial de sus estudiantes. El sistema de pensiones vigente para los egresados del periodo 2015-2018, se dividía en cinco escalas de pago.

En el Anexo D se presenta una tabla resumen de cada una de las variables incluidas en la investigación.

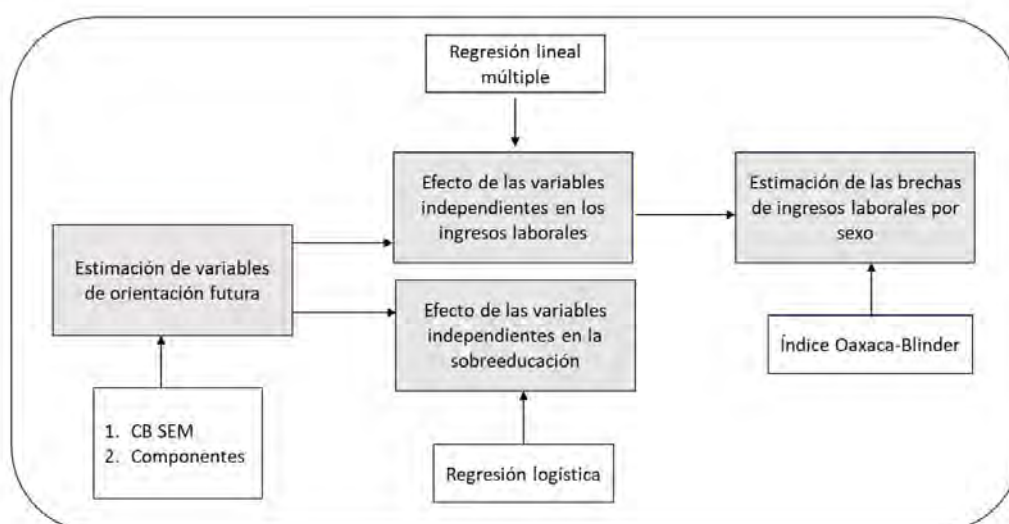
3.6. Métodos de análisis

Con el fin de determinar en qué medida los mecanismos de búsqueda de empleo, que reflejan el capital social de los egresados universitarios, así como su orientación futura influyen en su inserción laboral, se ha seguido un proceso de análisis de varios pasos y métodos.

Como primer paso, se requirió estimar las variables de orientación futura, por tratarse de constructos o variables latentes. Los métodos de estimación fueron dos: un modelo de ecuaciones estructurales basado en covarianzas (CB SEM) (Dash & Justin, 2021) y la estimación de las variables por componentes. Como segundo paso, se estimaron los efectos de las variables independientes sobre los ingresos laborales, a partir de un análisis de regresión lineal múltiple. El tercer paso consistió en estimar los efectos de las variables independientes en la sobreeducación, utilizando un análisis de regresión logística. Finalmente, se aplicó el índice de Oaxaca-Blinder, para analizar las brechas por sexo de los ingresos laborales. La Figura 3 representa el resumen del procedimiento metodológico y, en adelante, se describen cada uno de los pasos.

Figura 3

Procedimiento y métodos de análisis



3.6.1. Estimación de las variables de orientación futura

Las variables de orientación futura requirieron ser estimadas en forma previa a su incorporación en los modelos de regresión, para lo cual se utilizaron dos métodos:

Primera estimación: Modelo SEM. Se partió del modelo adaptado de Seginer (2009), que plantea una estructura de tres componentes (motivación, cognición y comportamiento) y ocho sub-componentes (valoración, expectativas, control interno, representación cognitiva, esperanzas, temores, exploración y compromiso). Su estimación, por tanto, correspondería a un modelo de ecuaciones estructurales de segundo grado.

Se procedió a aplicar, entonces, un modelo CB-SEM, de ecuaciones estructurales con base en covarianzas (Dash & Justin, 2021), iniciando con un modelo saturado, donde todos los subcomponentes se relacionan entre sí, según la conexión establecida por el modelo teórico (ver Figura E7 del Anexo E). Sin embargo, el modelo adaptado de Seginer (2009) no funcionó en su totalidad. Por un lado, como se observa en la Tabla N° 3, la variable “exploración” no pudo ser incorporada al modelo porque no cumplió con el criterio de consistencia interna o fiabilidad del constructo, siendo la única variable con un Alpha de Cronbach menor a 0.7.

Tabla 3

Alpha de Cronbach

Componente	Variable latente	N° Items	Alpha
Motivacional	Valoración	5	.800
	Expectativas	8	.854
	Control	4	.797
Cognitivo	Rep. Cognitiva	2	.774
	Esperanzas	3	.717
	Miedos	3	.859
Comportamental	Compromiso	6	.813
	Exploración	5	.640

Además, esta variable tampoco mostró validez convergente, al presentar una Varianza Promedio Extraída (AVE) menor a 0.5 en el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), y por ello fue sacada del análisis. La Tabla 4 presenta las AVE de las variables contempladas en el modelo.

Tabla 4

Varianza Promedio Extraída (AVE)

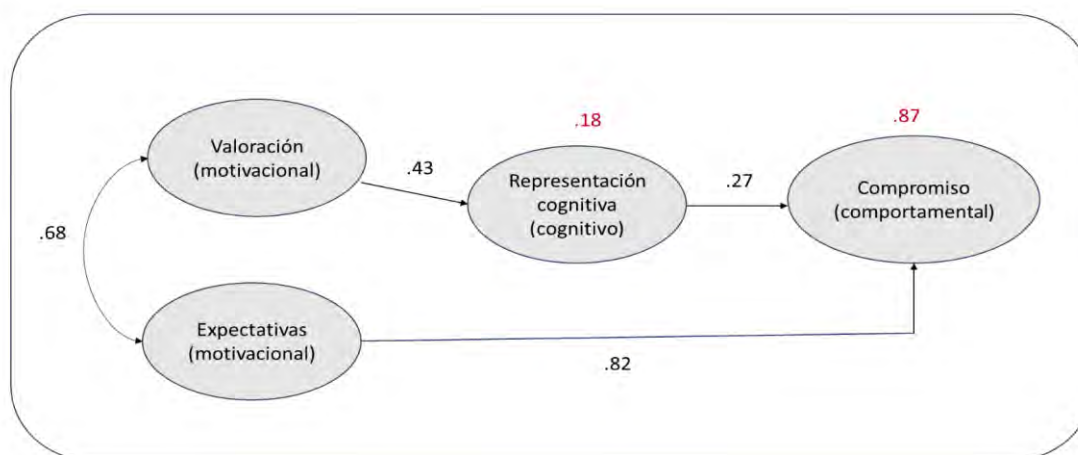
Componente	Variable latente	N° Ítems	AVE
Motivacional	Valoración	4	.515
	Expectativas	5	.508
	Control	4	.548
Cognitivo	Rep. Cognitiva	2	.645
	Esperanzas	3	.553
	Miedos	3	.580
Comportamental	Compromiso	4	.580

El planteamiento teórico del modelo de Seginer (2009), considera el componente motivacional como variable independiente, que influye en el componente comportamental directamente y también indirectamente, a través del componente cognitivo. Sin embargo, no todas las variables de los componentes cumplían con la conexión propuesta por la teoría, con lo cual, no pudo estimarse el modelo en segundo grado.

Por lo tanto, se realizaron los ajustes al modelo inicial, eliminando los ítems que presentaron cargas muy bajas y considerando solamente las variables de primer nivel (subcomponentes). En la Figura 4 se presenta la estructura final del modelo ajustado.

Figura 4

Modelo ajustado SEM para orientación futura



Aunque simplificado, el modelo ajustado sigue manteniendo los principios teóricos del modelo de orientación futura de Seginer (2009). Así, una variable motivacional (expectativas) se relaciona directamente con una variable comportamental (compromiso), mientras que otra variable motivacional (valoración) se relaciona con la variable comportamental de manera indirecta, con la mediación de la variable de representación cognitiva.

El modelo presenta una capacidad predictiva de 87%; fiabilidad individual con cargas factoriales $\lambda > 0.7$, fiabilidad del constructo o consistencia interna con Alpha de Cronbach de 0.7 o mayores, validez convergente con AVE mayores a 0.5 para todas las variables y validez discriminante, medida con cargas cruzadas y el criterio de Fornell y Larcker, así como por ratios Heterotrait-Monotrait (HTMT) menores a 0.9. Además, el modelo muestra una buena bondad de ajuste, como se observa en los índices de la Tabla N° 5.

Tabla 5

Bondad de ajuste del modelo final

PCMI/DF	CFI	TLI	RMSEA
1.642	0.991	0.986	0.036

Nota: PCMI/DF= chi-cuadrado sobre grados de libertad, CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo, TLI= Índice de Tucker Lewis, RMSEA= Raíz residuo cuadrático promedio.

Con este modelo se pudo estimar los valores de la variable “Compromiso”, que es la variable de salida del modelo SEM, para ser incorporada al modelo de regresión para la inserción laboral.

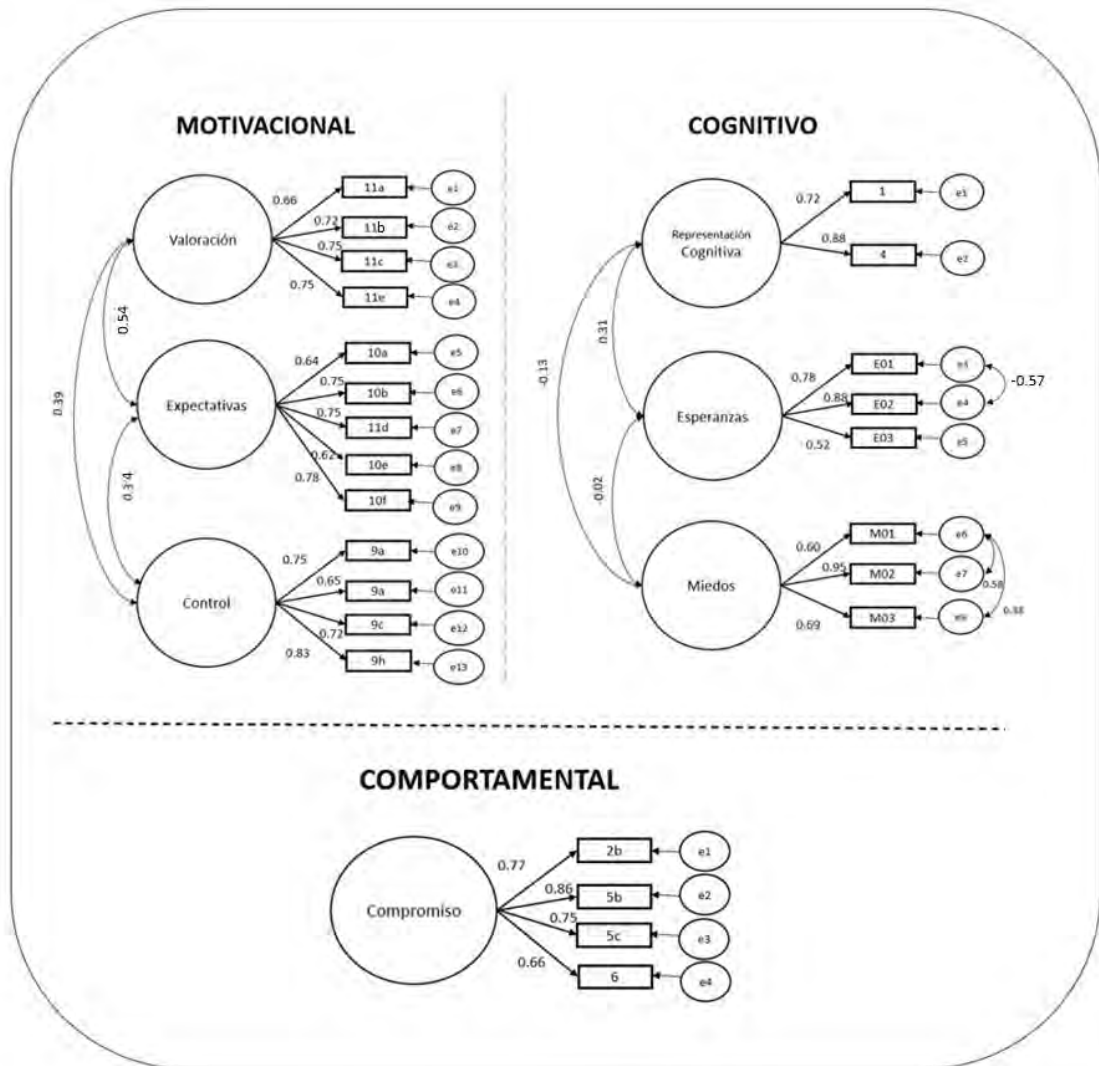
Segunda estimación: Modelo por componentes. Como la primera estimación de la variable compromiso resultó en un modelo SEM muy simplificado respecto al modelo teórico, se realizó también una estimación alternativa. A diferencia del estudio de Herrera et al. (2022) que estima cada subcomponente por separado, en este caso se han considerado covarianzas entre las variables que pertenecen a un mismo componente, con el fin de tener una mejor aproximación al modelo teórico de Seginer (2009), pero sin forzar una relación entre variables de distintos componentes (ver Figura N°5).

No obstante, cabe mencionar que se probó estimar el subcomponente “Exploración” de manera aislada para comprobar si podía ser incorporado al análisis, sin embargo, esto no mejoró su AVE, con lo cual se abandonó la inclusión de esta variable.

Los coeficientes obtenidos en cada componente fueron utilizados para estimar los valores de las variables valoración, expectativas, control interno, representación cognitiva, esperanzas, miedos y compromiso.

Figura 5

Estimación del modelo por componentes para las variables de orientación futura



Como se observa en la Tabla N°6, los modelos finales muestran índices favorables de bondad de ajuste.

Tabla 6

Bondad de ajuste de los modelos por componentes

	PCMI/DF	CFI	TLI	RMSEA
Motivacional	1.972	0.978	0.971	0.041
Cognitivo	2.123	0.989	0.979	0.044
Comportamental	4.889	0.992	0.975	0.083

Nota: PCMI/DF= chi-cuadrado sobre grados de libertad, CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo, TLI= Índice de Tucker Lewis, RMSEA= Raíz residuo cuadrático promedio.

En el Anexo E se encuentra mayor detalle sobre las dos maneras de estimar las variables de orientación futura.

3.6.2. Modelo de regresión para ingresos laborales

Para modelar la relación entre los ingresos laborales y las variables explicativas, se utilizó una regresión lineal múltiple. Este modelo permite explicar cómo se asocian o correlacionan las variables independientes con la dependiente.

La regresión presenta una ecuación general de la siguiente forma:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \beta_{k+1} Z_1 + \dots + \beta_{k+h} Z_h + \varepsilon$$

donde Y es la variable dependiente, β_0 es el intercepto o constante, $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_{k+h}$ son los coeficientes de regresión, X_1, X_2, \dots, X_k son las variables explicativas, Z_1, Z_2, \dots, Z_h son las variables de control y ε es el término de error.

Como variable dependiente Y se tomó el logaritmo en base 10 del ingreso obtenido por los egresados a dos años de culminada la carrera. Cuando se trata de variables cuantitativas en unidades monetarias, como los ingresos, se recomienda el uso de logaritmos para una mejor aproximación lineal, al reducir la sensibilidad de las estimaciones a observaciones extremas o atípicas (Montero, 2016).

Como variables explicativas se tomaron en cuenta las variables contempladas en el Anexo D, que corresponden a las dimensiones capital

humano, capital cultural, mecanismos de búsqueda de empleo y capital social, y orientación futura.

Debido a que las variables de orientación futura no se ajustaron plenamente al modelo adaptado de Seginer (2009), se realizaron dos estimaciones del modelo de regresión, considerando las dos formas de estimar las variables de orientación futura que se mencionaron en la sección 3.6.1.

En la *primera estimación* de la regresión, la orientación futura fue incorporada a partir de las estimaciones del modelo por componentes, es decir, con siete variables, donde los componentes (motivacional, cognitivo y comportamental) se consideraron independientes, pero se mantuvo la relación entre las variables dentro de cada componente.

En la *segunda estimación* de la regresión, la orientación futura se recoge en la variable “Compromiso”, que es obtenida como variable de salida del modelo de ecuaciones estructurales CB SEM. Al comparar los resultados de esta regresión con la primera, se realiza una triangulación que permite respaldar la consistencia de la estimación de los efectos de la orientación futura sobre los ingresos laborales.

Como variables de control, se consideraron: sexo, paternidad o maternidad y nivel socioeconómico.

3.6.3. Modelo de regresión para sobreeducación

Debido a que la sobreeducación es una variable dicotómica, se utilizó un modelo de regresión logística; de esta manera, se estima cómo las variables independientes afectan la probabilidad de que la variable dependiente adopte el valor de un evento específico (González, 2019).

La ecuación general es de la siguiente forma:

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \beta_{k+1} Z_1 + \dots + \beta_{k+h} Z_h + \varepsilon$$

donde $\ln\left(\frac{p}{1-p}\right)$ es la variable dependiente, $\left(\frac{p}{1-p}\right)$ es la razón de probabilidades (odds), β_0 es el intercepto o constante, $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_{k+h}$ son los coeficientes de

regresión, X_1, X_2, \dots, X_k son las variables explicativas, Z_1, Z_2, \dots, Z_h son las variables de control y ε es el término de error.

Las odds se interpretan como cuántas veces es más probable que ocurra un evento en comparación con la probabilidad de que no ocurra. Puede expresarse como:

$$\text{Odds} = \left(\frac{p}{1-p}\right) = e^{\ln\left(\frac{p}{1-p}\right)} / \left(1 + e^{\ln\left(\frac{p}{1-p}\right)}\right)$$

Por tanto, un aumento en una unidad en la variable explicativa se asocia con un cambio multiplicativo en las odds de e^β .

En este caso, el evento binario considerado en el estudio es la percepción del egresado de estar o no estar sobreeducado, es decir, que su trabajo pueda ser realizado por alguien sin educación universitaria. El sentido de este análisis es incorporar en el estudio, además del efecto en ingresos, un aspecto cualitativo de relevancia en la inserción laboral.

Al igual que en las otras regresiones, como variables explicativas se tomaron en cuenta las variables contempladas en el Anexo D, que corresponden a las dimensiones capital humano, capital cultural, mecanismos de búsqueda de empleo y capital social, y, orientación futura. En el caso de las variables de orientación futura, se tomó la estimación de las siete variables con componentes independientes.

3.6.4. Estimación de las brechas por sexo

Para la estimación de las brechas por sexo en los ingresos laborales de los egresados universitarios, se utilizó el Índice de Descomposición Oaxaca Blinder. Se trata de un método estadístico que descompone en dos las diferencias observadas en los resultados de la variable dependiente comparando las regresiones de dos grupos de observaciones. El primer componente explica qué parte de estas diferencias se debe a las características particulares de las variables explicativas entre grupos, y el segundo componente explica qué parte se debe a las diferencias en las magnitudes de los coeficientes beta de las variables explicativas. El método

estima regresiones lineales para cada grupo (A y B) y compara los resultados de las regresiones del Grupo A y el Grupo B, como sigue:

$$R = (\bar{x}_A - \bar{x}_B) \hat{\beta}_A + \bar{x}_B (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)$$

donde R es la brecha de la variable dependiente entre los grupos A y B, \bar{x}_A y \bar{x}_B son los promedios de las variables explicativas de cada grupo y $\hat{\beta}_A$ y $\hat{\beta}_B$ representan a los coeficientes de regresión estimados para cada grupo.

En este caso, el índice de Oaxaca Blinder se ha utilizado para explicar las diferencias por sexo en el nivel de ingresos laborales. Por tanto, los grupos corresponden a hombres (A) y mujeres (B). Las variables explicativas son las mismas que en la primera regresión, contempladas en el Anexo D, con excepción del sexo. Por tanto, R representa la brecha de ingresos laborales expresada en términos logarítmicos. El primer componente puede interpretarse como la parte que explica la brecha ocasionada por las diferencias que existen entre personas de distinto sexo en cuanto a sus dotaciones de capital humano, capital cultural, capital social y orientación futura. El segundo componente corresponde a la parte que explica la brecha ocasionada por las diferencias en los coeficientes; es decir, en los efectos que tiene cada variable explicativa sobre la variable dependiente en cada grupo. La descomposición Oaxaca Blinder se estimó en R, siguiendo la metodología de Hlavac (2022).

Capítulo 4: Resultados

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación. Se inicia con un análisis descriptivo de las características de la muestra en relación a las variables de estudio, para posteriormente exponer los resultados de la aplicación de cada uno de los métodos de análisis descritos en la metodología.

El punto de partida es el modelo delineado en el marco analítico, que contempla como variable dependiente a la inserción laboral, expresada en dos versiones: el ingreso laboral y la autopercepción de la sobreeducación. Las variables explicativas se contemplan en cuatro dimensiones: capital humano, capital cultural, mecanismos de búsqueda y capital social, y orientación futura. Adicionalmente se contemplan como variables de control, el sexo, la condición de paternidad o maternidad y el nivel socioeconómico.

4.1. Características del caso de estudio

Con relación a la inserción laboral, los egresados en el periodo 2015-2018 de las carreras de gestión y economía de la PUCP, presentan un promedio mensual de ingresos, entre uno y dos años de culminados sus estudios universitarios, de 3,392 soles, aunque existe una gran dispersión (ver Tabla N°7).

Tabla 7

Estadística descriptiva ingresos laborales

Variable dependiente	N	Mínimo	Máximo	M	DE
Ingresos laborales mensuales	454	850	15,762	3,392	1,648

Nota: Se trata de ingresos brutos, deflactados por la inflación

Además, 103 encuestados (18% del total) son calificados como sobreeducados, al percibir que sus labores pueden ser realizadas por trabajadores que no cuentan con educación universitaria.

La prueba U de Mann-Whitney con $\alpha = .002$ muestra que los egresados que se perciben como sobreeducados, tienen una mediana de ingresos menor que aquellos que no tienen esa percepción, como se indica en la Tabla N°8.

Tabla 8

Mediana del ingreso según percepción de sobreeducación

Percepción de sobreeducación	Mediana de ingresos (soles mensuales)	N° Observaciones
Sobreeducados	2,631	94
No sobreeducados	3,093	349

El 56% del total de encuestados son mujeres y el 44% son hombres. La edad promedio de los encuestados es de 29 años, el 22% es jefe de hogar y el 5% tiene al menos un hijo. El nivel socioeconómico familiar del egresado es representado por la escala de pagos de las pensiones universitarias como variable proxy. La pluralidad de extracción socioeconómica hallada por Gruber (2021) para la carrera de economía de la PUCP, también se presenta en la carrera de gestión.

Capital humano: Aproximado por el rendimiento académico, tiene un puntaje promedio (CRAEst) de 51.76 puntos, pero muestra una alta dispersión, como se indica en la Tabla N°9.

Tabla 9

Estadística descriptiva CRAEST

Variables explicativas	N	Mínimo	Máximo	M	DE
CRAEst	542	27.78	68.33	51.76	6.03

Capital cultural: Es aproximado por las variables tipo de gestión del colegio y nivel de educación de los padres. Sobre la primera variable, el 82% de los encuestados estudió la educación básica en colegios privados, mientras que el 18% lo hizo en colegios públicos o mixtos (públicos con gestión privada).

Con respecto a la segunda variable, como se muestra en la Tabla N°10, el 20% de los padres y madres de los encuestados posee solamente educación básica. En el caso de la educación superior, mientras que el 61% de los padres de los encuestados culminó la educación universitaria, este porcentaje es menor en el caso de las madres y alcanza a 48%.

Tabla 10

Educación de los padres

Nivel de educación	Madre	Padre
Primaria	3%	2%
Secundaria	20%	18%
Técnica	29%	19%
Pregrado	35%	44%
Maestría	11%	14%
Doctorado	2%	3%
Total	100%	100%

Mecanismos de búsqueda de empleo y capital social: La encuesta considera 7 opciones cerradas de mecanismos de búsqueda de empleo. Para cada opción, el encuestado debe señalar si la utilizó o no. Un encuestado puede utilizar más de una opción. Para las opciones utilizadas, se le pidió al encuestado que valore su utilidad, en una escala de Likert.

Cada encuestado utilizó en promedio 3 mecanismos de búsqueda para obtener su primer empleo. Los más usados, independientemente de los resultados en la consecución del empleo, son la bolsa de trabajo de la universidad y los avisos públicos externos a la universidad, ambos mecanismos son formales y son usados por más del 75% de los encuestados. Esto es compatible con lo mencionado en la literatura sobre la importancia de los canales formales en una población joven que posee escasas redes de contactos (Albert y Davia, 2018; Li, Zhao y Yongpo, 2010). En cuanto a los mecanismos informales, 47% de los encuestados buscó empleo mediante su contacto con egresados, 38% utilizó redes de familiares y amigos y 19% recurrió a profesores de la universidad, independientemente de los resultados obtenidos en esta búsqueda.

Contrario a lo planteado por van Hooft, la Tabla N° 11 muestra que, a mayor número de mecanismos de búsqueda, menor es la mediana de ingresos. En este caso, la prueba Kruskal-Wallis resultó significativa, con un $\alpha=0.003$. Esto estaría indicando que, una mayor exploración de mecanismos en lugar de ser el reflejo de una estrategia para conseguir mejores empleos, más bien podría reflejar una búsqueda por necesidad para quienes no encuentran un buen trabajo.

Tabla 11

Extensión en el uso de mecanismos de búsqueda de empleo

N° Mecanismos utilizados	Mediana de ingresos (soles mensuales)	N° Observaciones
Pocos (1 o 2 mecanismos)	3,372	30%
Medio (3 a 5 mecanismos)	2,955	63%
Muchos (6 o 7 mecanismos)	2,538	7%

La encuesta permitió recoger información sobre la valoración del uso de los mecanismos de búsqueda de empleo, que se presenta en la Tabla N° 12. Esta información no fue incluida en las regresiones porque, por diseño, esta parte del cuestionario solamente fue respondida por el grupo de encuestados que utilizó cada mecanismo. Sin embargo, se puede notar que los mecanismos de búsqueda que obtuvieron mayor puntaje en promedio fueron los mecanismos informales, en este orden: familiares y amigos, egresados y profesores.

Tabla 12

Estadística descriptiva – valoración de la utilidad de mecanismos de búsqueda

Variables		N	Mínimo	Máximo	M	DE
Valoración de la utilidad de los mecanismos de búsqueda de empleo	Bolsa de Trabajo PUCP	438	1	5	3.35	1.182
	Avisos PUCP	151	1	5	3.08	1.123
	Redes de profesores	106	1	5	3.82	1.322
	Redes de egresados	268	1	5	3.92	1.069
	Avisos externos a la PUCP	432	1	5	3.72	1.001
	Envío CV	243	1	5	2.88	1.109
	Redes familiares y amigos	218	2	5	4.25	.828

La Tabla N° 13 refleja la valoración de los egresados sobre la influencia de sus contactos personales, independientemente de si los han utilizado o no en su proceso de búsqueda de empleo. Las redes que los encuestados perciben con mayor influencia para conseguir empleo, son las de colegas de trabajo y profesores.

Sorprende que sean muy pocos los egresados que utilizan las redes de profesores (19% del total de encuestados), cuando los que sí lo han hecho, valoran con un alto puntaje este mecanismo (3.82 puntos en promedio en la Tabla N°12). Además, en general, hayan o no usado el contacto de profesores, los egresados tienen una buena impresión sobre su influencia para conseguir empleo (3.69 en promedio en la Tabla N° 13).

Tabla 13

Estadística descriptiva – valoración de la influencia de las redes de contacto

Variables	N	Mínimo	Máximo	M	DE
Valoración de la influencia de las redes de contacto Profesores	569	1	5	3.69	1.189
Egresados	569	1	5	3.66	1.069
Familiares y amigos	569	1	5	3.02	1.331
Prácticas	569	1	5	3.52	1.151
Colegas del trabajo	569	1	5	4.30	.926

La Tabla N°14 muestra que quienes valoran más el uso de sus redes de familiares y amigos, son los que tienen mayores ingresos. No se presentaron observaciones para la menor valoración con puntaje 1.

Tabla 14

Valoración del uso de redes de amigos y familiares

Valoración de la utilidad	Mediana de ingresos	Número de observaciones
2	1,872	2
3	2,700	21
4	2,955	53
5	3,448	77
Prueba Kruskal-Wallis = 0.013		153

La Tabla N°15 muestra el tipo de mecanismo de búsqueda que resultó exitoso, es decir, a través del cual los encuestados obtuvieron su primer empleo. De un total de 569 encuestados, el 70% obtuvo su primer empleo

mediante mecanismos formales, mientras que el 30% lo hizo por redes de contacto, atribuible a su capital social. Cabe destacar que el 49% de los encuestados obtuvo su primer empleo a través de la universidad, ya sea por mecanismos formales o informales.

Tabla 15

Mecanismo exitoso en la búsqueda del primer empleo

Tipo y origen de mecanismo	% del total de encuestados
Mecanismos formales PUCP	37.9%
Mecanismos formales externos a la PUCP	32.5%
Mecanismos informales PUCP	11.0%
Mecanismos informales externos a la PUCP	18.6%

Orientación futura: La Tabla N° 16 muestra la estadística descriptiva de los ítems que componen las variables de orientación futura. Los puntajes promedio de orientación futura de la muestra tienden a ser altos, lo cual es explicable por tratarse de un grupo poblacional que cuenta con una carrera y, por tanto, tiene una base de orientación futura hacia su desarrollo profesional. No obstante, la muestra presenta cierta dispersión y presencia de observaciones de muy alto y muy bajo puntaje. Las variables que tienen mayor puntaje promedio son valoración, control interno y compromiso. Las variables de menor promedio corresponden al componente cognitivo, esto es, con qué frecuencia planifican y piensan el futuro, y cómo el futuro se les manifiesta en esperanzas y temores.

Tabla 16

Estadística descriptiva de ítems de la Dimensión Orientación Futura

Variable	Ítem	N	Mínimo	Máximo	M	DE
Valoración	11a	569	1	5	4.57	.780
	11b	569	1	5	4.61	.586
	11c	569	1	5	4.57	.703
	11e	569	1	5	4.56	.695

Variable	Ítem	N	Mínimo	Máximo	M	DE
Expectativas	10a	569	1	5	3.64	1.064
	10b	569	1	5	4.06	.882
	10d	569	1	5	4.03	.885
	10e	569	1	5	3.82	1.060
	10f	569	1	5	4.13	.849
Control	9a	569	1	5	4.49	.684
	9b	569	1	5	4.52	.674
	9c	569	1	5	4.34	.746
	9h	569	1	5	4.47	.736
Rep. Cognitiva	1	569	1	5	3.85	.509
	4	569	1	5	3.94	.500
Esperanzas	H03	569	1	5	3.82	.838
	H04	569	1	5	4.09	.770
	H08	569	1	5	3.90	.900
Temores	F03	569	1	5	3.00	1.151
	F04	569	1	5	2.93	1.141
	F08	569	1	5	2.71	1.176
Compromiso	2b	569	1	5	4.07	.776
	5b	569	1	5	4.08	.813
	5c	569	1	5	4.07	.788
	6	569	1	5	4.41	.679

Nota: Los ítems corresponden a las preguntas del cuestionario de Seginer (2009) adaptado, que se encuentra en el Anexo C.

4.2. Variables que influyen en los ingresos laborales

Como se mencionó en la metodología, se consideraron dos estimaciones del modelo de regresión para identificar los factores que influyen en los ingresos laborales. La diferencia entre ambas es la especificación de las variables de orientación futura.

4.2.1. Primera regresión

En la primera regresión, la variable dependiente es el logaritmo del ingreso laboral. Las variables de orientación futura que fueron incorporadas en el análisis como variables explicativas, fueron estimadas de manera independiente, solamente tomando en cuenta las relaciones dentro de las

variables de cada componente, pero sin forzar a una relación entre componentes. Es decir, se tienen 7 variables de orientación futura como explicativas, además del resto de variables del modelo.

La Tabla N° 17 muestra los resultados de la primera regresión.

Tabla 17

Resultados de la primera regresión

Variables explicativas	B	SE	t	p
(Constante)	3.419	0.148	23.074	.000
CRAEST	-0.001	0.001	-0.700	.484
Carrera	.0004	0.025	-0.166	.869
Educación de padres	-0.002	0.009	-0.247	.805
Colegio (privado=1, público/mixto=0)	-0.035	0.024	-1.425	.155
Uso avisos externos a la PUCP	-0.050	0.022	-2.255	.025
Uso de redes de familiares y amigos	0.17	0.020	0.863	.389
Uso redes de egresados	-0.037	0.020	-1.876	.061
Uso de redes de profesores	0.039	0.025	1.564	.119
Uso Bolsa Trabajo universidad	-0.040	0.024	-1.684	.093
Uso avisos PUCP	-0.033	0.022	-1.493	.136
Uso de envíos de CV	-0.032	0.018	-1.724	.085
Influencia de familiares y amigos	-0.004	0.008	-0.467	.641
Influencia de egresados	-0.009	0.012	-0.794	.428
Influencia profesores PUCP	-0.015	0.009	-1.650	.100
Influencia de prácticas	0.014	0.010	1.451	.147
Influencia de colegas	0.017	0.011	1.449	.148
Mecanismo exitoso (formal=1, informal=0)	-0.006	0.021	-0.294	.769
Mecanismo exitoso (PUCP=1, No PUCP=0)	0.006	0.018	0.348	.728
Valoración	0.038	0.026	1.425	.155
Expectativas	-0.034	0.020	-1.675	.095
Control interno	-0.031	0.021	-1.487	.138
Representación cognitiva	0.010	0.032	0.311	.756
Esperanzas	-0.017	0.017	-1.009	.314
Temores	0.018	0.009	-1.901	.058
Compromiso	0.050	0.018	2.929	.005
SEXO (hombres=1, mujeres=0)	0.049	0.018	2.690	.007
Paternidad/maternidad	0.022	0.043	0.0502	.616
Escala de pagos (socioeconómico)	0.000	0.008	0.031	.975

Nota: La variable dependiente es Log (Y). Se consideran las variables de orientación futura del modelo por componentes.

El R^2 de esta primera regresión es de 16.1% y el R^2 ajustado de 10.2%. El R^2 muestra la proporción de la varianza que es explicada por las variables independientes. En este caso, era de esperar que el R^2 sea bajo porque solamente se han incluido variables explicativas desde el lado de la oferta laboral, por tanto, cualquier aspecto derivado de las condiciones de la demanda se encuentra recogido en los errores. De acuerdo con Ozili (2023), la importancia del R^2 como medida de bondad de ajuste depende de si el análisis se focaliza en predecir la variable de resultado o en explicar los efectos de los regresores sobre el resultado. En el primer caso se requeriría de un R^2 alto, mientras que, en el segundo, que es la intención de esta investigación, no es necesario. Las relaciones entre las variables explicativas y la dependiente pueden ser muy importantes, aunque no expliquen una gran proporción de la variación en la variable dependiente.

Se encontraron 9 variables estadísticamente significativas, con un criterio de significancia hasta 10%. Estas variables corresponden a las dimensiones de mecanismos de búsqueda y capital social (uso de avisos externos a la PUCP, uso de redes de egresados, uso del banco de trabajo de la universidad, uso de envío de CV e influencia de los profesores de la PUCP), orientación futura (expectativas, temores y compromiso) y la variable de control, sexo. En el Anexo F, se muestra que la regresión cumple con las características de normalidad de errores, no multicolinealidad y homocedasticidad.

Las variables de capital cultural no son estadísticamente significativas en esta primera estimación; sin embargo, esto puede deberse a que hay cierto grado de correlación lineal entre las mismas. Por ello, se realizó el ejercicio de incorporar solo una de las dos variables de capital cultural. La regresión resultante, considerando solo las variables significativas, se presenta en la Tabla N° 18.

Tabla 18

Resultados de la primera regresión incorporando capital cultural y solo variables significativas

Variabes explicativas	B	SE	t	p
(Constante)	3.411	0.074	46.364	.000
Colegio (privado=1, público=0)	-0.043	0.023	-1.874	.062
Uso redes de egresados	-0.037	0.017	-2.142	.033
Uso Bolsa Trabajo	-0.050	0.023	-2.237	.026
Uso de envíos de CV	-0.034	0.018	-1.897	.058
Uso avisos externos a la PUCP	-0.039	0.021	-1.839	.067
Influencia profesores PUCP	-0.014	0.007	-1.891	.059
Expectativas	-0.027	0.016	-1.695	.091
Compromiso	0.058	0.015	3.910	<.001
Sexo (hombres=1, mujeres=0)	0.056	0.017	3.247	.001

Nota: La variable dependiente es Log (Y). Se consideran las variables de orientación futura del modelo por componentes.

Cabe mencionar que, en este ejercicio, la variable “Colegios” resulta significativa, pero la variable “Temores”, que era inicialmente significativa (ver Tabla N° 17), pierde significancia, con lo cual podría existir alguna asociación entre el capital cultural y los temores sobre el futuro, manifiestos por los egresados³. Se optó por mantener el proxy de capital cultural (tipo de colegio) y retirar Temores.

El R² de esta regresión es de 12.1%, es decir, menor que el anterior porque ha disminuido el número de variables explicativas, sin embargo, el R² ajustado se mantiene sino incrementa ligeramente a 10.3%. Ozili (2023) explica que en las ciencias sociales y otras áreas que trabajan con variables de comportamiento, es muy difícil encontrar R² altos y se consideran valores aceptables los mayores a 10% cuando la mayoría de las variables son significativas, como es el caso de la regresión presentada. En el Anexo F se muestra que esta regresión también cumple las características de normalidad de errores, no multicolinealidad y homocedasticidad.

³ También se realizó un ejercicio similar incorporando solamente la variable “educación de los padres”, pero no salió significativa.

4.2.2. Segunda regresión

La segunda regresión también tiene como variable dependiente al ingreso laboral, pero se incorporaron los valores estimados de la variable “compromiso” como variable de salida del modelo de ecuaciones estructurales SEM. Es decir, solo se tiene una variable de la dimensión de orientación futura como variable explicativa, además de las otras variables del modelo.

La Tabla N° 19 presenta los resultados de la regresión. En el Anexo F, se muestra que la regresión cumple con las características de normalidad de errores, no multicolinealidad y homocedasticidad.

Tabla 19

Resultados de la segunda regresión

Variabes explicativas	B	SE	t	p
(Constante)	3.440	0.125	27.587	.000
CRAEST	-0.001	0.001	-0.437	.662
Carrera	.0.013	0.025	-0.540	.589
Educación de padres	-0.004	0.009	-0.459	.646
Colegio (privado=1, público/mixto=0)	-0.034	0.024	-1.399	.162
Uso avisos externos a la PUCP	-0.043	0.022	-1.929	.054
Uso de redes de familiares y amigos	0.013	0.020	0.672	.502
Uso redes de egresados	-0.039	0.020	-1.972	.049
Uso de redes de profesores	0.047	0.025	1.903	.058
Uso Bolsa Trabajo universidad	-0.042	0.024	-1.757	.080
Uso avisos PUCP	-0.034	0.022	-1.541	.124
Uso de envíos de CV	-0.028	0.018	-1.553	.121
Influencia de familiares y amigos	-0.002	0.008	-0.199	.842
Influencia de egresados	-0.010	0.012	-0.873	.383
Influencia profesores PUCP	-0.018	0.009	-1.924	.055
Influencia de prácticas	0.011	0.010	1.126	.261
Influencia de colegas	0.013	0.011	1.133	.258
Mecanismo exitoso (formal=1, informal=0)	-0.008	0.021	-0.393	.695
Mecanismo exitoso (PUCP=1, No PUCP=0)	0.009	0.018	0.475	.635
Compromiso	0.050	0.018	2.746	.006
Sexo (hombres=1, mujeres=0)	0.046	0.018	2.531	.012
Paternidad/maternidad	0.027	0.043	0.0622	.534
Escala de pagos (socioeconómico)	0.003	0.008	0.402	.688

Nota: La variable dependiente es Log (Y). Se consideran las variables de orientación futura del modelo SEM.

El R² de esta regresión es de 13,4%. Considerando como criterio de significancia hasta 10%, son 8 las variables que son estadísticamente significativas. Comparando con la regresión de la Tabla N°17, la variable “uso de envíos de CV”, que era significativa, en este caso no lo es; por el contrario, la variable “uso de redes de profesores”, que no era significativa, en esta regresión sí es significativa. Cabe recordar que la variable “Expectativas” que aparece en la Tabla N° 17, no se observa en esta regresión porque está comprendida en la construcción de la variable “Compromiso”, que representa en este caso a todas las variables de orientación futura, a partir del modelo SEM.

Al igual que en la primera regresión, las variables de capital cultural no salieron significativas. Por ello, se procedió con el mismo ejercicio de incorporar solo las variables significativas, introduciendo la variable “colegio” de la dimensión de capital cultural. La regresión resultante se presenta en la Tabla N° 20⁴, con un R² de 11.3%. En el Anexo F, se muestra que la regresión cumple con las características de normalidad de errores, no multicolinealidad y homocedasticidad.

Tabla 20

Resultados de la segunda regresión incorporando capital cultural y solo variables significativas

Variables explicativas	B	SE	t	p
(Constante)	3.408	0.085	40.165	.000
Sexo (hombres=1, mujeres=0)	0.053	0.017	3.046	.002
Colegio (privado=1, público=0)	-0.041	0.023	-1.778	.076
Uso redes de egresados	-0.040	0.017	-2.318	.021
Uso Bolsa Trabajo	-0.059	0.022	-2.622	.009
Uso avisos externos a la PUCP	-0.041	0.021	-1.929	.054
Influencia profesores PUCP	-0.013	0.007	-1.803	.072
Compromiso (CB-SEM)	0.056	0.017	3.195	<.001

Nota: La variable dependiente es Log (Y). Se considera la variable “Compromiso” del modelo estructural SEM.

⁴ También se realizaron pruebas con las otras variables de capital cultural (educación de los padres) y nivel socioeconómico (escala de pagos), pero no resultaron significativas.

Cabe mencionar que, en este ejercicio, la variable “Colegios” resulta significativa, pero la variable “Uso de redes de profesores”, que era inicialmente significativa (ver Tabla N° 19), pierde significancia. Se optó por mantener el proxy de capital cultural (tipo de colegio) y retirar “Uso de redes de profesores”.

Como se observa, los resultados de las regresiones de las Tablas N° 17 y 19 y de las Tablas N° 18 y 20 son muy parecidos, lo que significa que el modelo de ecuaciones estructurales utilizado para calcular la variable “Compromiso” se encuentra en consonancia con las relaciones encontradas para las variables de orientación futura en el modelo con componentes independientes, a pesar de haberse estimado por dos métodos diferentes. La triangulación basada en la comparación de ambas regresiones, permite verificar la consistencia de los resultados respecto a la influencia de la orientación futura en los ingresos laborales.

Como la segunda regresión, en su versión de la Tabla N° 20 presenta un R^2 menor que la primera regresión, en su versión de la Tabla N° 18, y además, no permite apreciar las relaciones de la variable “Expectativas”, se optó por elegir el primer modelo de regresión, que corresponde a la Tabla N° 18.

Los resultados de la regresión indican que cuatro variables de uso de mecanismos de búsqueda presentaron resultados negativos. Así, el uso de la bolsa de trabajo de la universidad, avisos externos, envío de CVs y redes de egresados, tienen un efecto de reducción de ingresos de 10.9%, 8.6%, 7.5% y 8.2% con relación a no usar el mecanismo, respectivamente. Las tres primeras son mecanismos formales. Se debe tomar en cuenta que estas variables no se refieren al mecanismo que resultó exitoso para conseguir el primer empleo, sino al hecho de haberlo usado o no durante su proceso de búsqueda, independientemente de los resultados. En cuanto a la percepción de influencia de la red de profesores, esta variable presenta un Beta negativo, aunque pequeño. Cada punto adicional de percepción de influencia de esta red, se castiga con una reducción de 3.2% en los ingresos, *ceteris paribus*.

En la dimensión de orientación futura, la variable “Expectativas”, que corresponde al componente motivacional, muestra un Beta negativo, lo que indicaría que tener un alto optimismo sobre el futuro podría ser perjudicial. Un aumento en un punto en la variable significaría una disminución de 6% en el

ingreso, *ceteris paribus*. Lo contrario ocurre con la variable “Compromiso”, que corresponde al componente comportamental. Según indica el Beta, por cada punto adicional de compromiso, hay una ganancia de 14.3% en el ingreso, *ceteris paribus*.

La variable CRAEST, que representa al capital humano no resultó significativa. En cuanto a la dimensión de capital cultural, el Beta negativo de la variable “Colegio”, muestra que son los colegios públicos o mixtos los que se asocian a mayores ingresos laborales. Así, provenir de un colegio privado significaría 9.4% menos de ingresos comparado con los egresados que provienen de colegios públicos o mixtos, *ceteris paribus*. Cabe mencionar, sin embargo, que es posible que esta variable esté recogiendo otras características del capital cultural y socioeconómico, que influyen a través de la gestión -pública o privada- del colegio.

La variable de control “Sexo” resultó significativa, lo que indica que ser hombre otorga un premio de 13.8% en los ingresos mensuales con relación a las mujeres, *ceteris paribus*. No ocurrió lo mismo con las otras variables de control como el nivel socioeconómico y la condición de paternidad o maternidad.

4.3. Variables que influyen en la percepción de sobreeducación

En este análisis se utilizó como variable dependiente a la variable dicotómica “Sobreeducación”, en una regresión logística (ver sección 3.6).

La Tabla N°21 recoge los resultados de la regresión.

Tabla 21*Resultados de la tercera regresión con variable dependiente “sobreeducación”*

Variables explicativas	B	SE	Wald	Sig.	Exp(B)
Constante	.836	2.136	.153	.696	2.306
CRAEST (Capital humano)	-.009	.022	.161	.689	.991
Carrera (Gestión=1, Economía=0)	1.964	.561	12.240	.000	7.129
Educación de los padres	-.001	.133	.000	.995	.999
Colegio (privado=1, público/mixto=0)	-.217	.329	.435	.509	.805
Uso avisos externos PUCP	.729	.354	4.227	.040	2.073
Uso redes familiares y amigos	.423	.272	2.426	.119	1.527
Uso redes egresados PUCP	.338	.280	1.455	.228	1.402
Uso redes profesores PUCP	.073	.371	.039	.843	1.076
Uso Banco de Trabajo PUCP	-.001	.365	.000	.999	.999
Uso avisos PUCP	-.170	.312	.296	.586	.844
Uso distribución CV	-.062	.255	.060	.807	.940
Influencia familiares y amigos	-.002	.112	.000	.989	.998
Influencia egresados PUCP	-.041	.161	.066	.797	.959
Influencia profesores PUCP	-.026	.134	.038	.846	.974
Influencia de prácticas	.349	.152	5.240	.022	1.418
Influencia colegas trabajo	-.249	.176	1.996	.158	.780
Mecanismo exitoso (PUCP=1, No PUCP=0)	.172	.257	.448	.503	1.188
Mecanismo exitoso (Formal=1, Informal=0)	-.025	.297	.007	.932	.975
Valoración	-.466	.353	1.745	.187	.628
Expectativas	.078	.303	.066	.798	1.081
Control interno	.492	.314	2.450	.118	1.636
Representación cognitiva	-.754	.453	2.771	.096	.471
Esperanzas	-.050	.238	.045	.833	.951
Temores	.017	.132	.016	.899	1.017
Compromiso	-.334	.247	1.835	.176	.716
Sexo (hombres=1, mujeres=0)	.435	.255	2.921	.087	1.545
Paternidad (Sin hijos=1, padres = 0)	-.889	.538	2.737	.098	.411
Escala	.065	.115	.319	.572	1.067

La regresión presenta un seudo R^2 de Cox y Snell de 12,9% y seudo R^2 de Nagelkerke de 19,9%.

En la dimensión de capital humano, se encuentra la variable “Carrera”, que tiene la mayor incidencia. El haber estudiado gestión se asocia con un cambio multiplicativo en las odds de aproximadamente 7.129. Esto quiere decir que ser egresado de gestión aumenta las odds de estar sobreeducado en aproximadamente 613% en comparación con ser egresado de economía.

En la dimensión de mecanismos de búsqueda y capital social, considerando un $\alpha < 0.10$, las variables que resultan con una influencia significativa positiva en la probabilidad de que el egresado se perciba como

sobreeducado versus no estarlo, son: usar los mecanismos de avisos públicos externos a la PUCP (aumenta las odss en 107% con relación a no usar este mecanismo), y valorizar positivamente la influencia de las prácticas en la consecución de empleo (con un aumento de las odss de 42% por cada punto adicional).

En la dimensión de orientación futura, la variable “Representación cognitiva” presenta un coeficiente negativo. Esto quiere decir que, manteniendo constantes todas las demás variables, un aumento de una unidad en la representación cognitiva, se asocia con un cambio multiplicativo en las odds de $e^{-0.754}$, lo cual es aproximadamente 0.471. Esto quiere decir que un aumento en una unidad de esta variable reducirá las odds de estar sobreeducado en aproximadamente 52.9%.

En cuanto a las variables de control, nuevamente la variable sexo resultó significativa. Ser hombre se asocia con un cambio multiplicativo en la odss de estar sobreeducado de $e^{0.435}$, es decir, aproximadamente 1.545. Esto quiere decir que ser hombre aumenta en 55% la probabilidad de percibirse sobreeducado con relación a las mujeres. Adicionalmente, ser padres o madres aumenta la probabilidad de autopercepción de sobreeducación, asociado con un cambio multiplicativo en las odds de $e^{-0.889}$, lo cual es aproximadamente 0.411. Esto quiere decir que ser padre aumenta la probabilidad de percibirse sobreeducado, comparado con quienes no tienen hijos, en aproximadamente 58.9%.

La dimensión capital cultural y el nivel socioeconómico no resultaron significativos en la explicación de la sobreeducación.

4.4. La disparidad entre sexos

En los egresados encuestados se encontró una diferencia de 467 soles mensuales entre la mediana de ingresos de hombres y mujeres, que resultó significativa con la prueba de U de Mann Whitney con $\alpha = 0$, lo que indica que, efectivamente, los hombres lograron insertarse en el mercado laboral de manera más favorable que las mujeres en términos de ingreso.

Dado que la variable sexo resultó significativa en las tres regresiones anteriores y, considerando la importancia que la literatura le otorga a la

disparidad por sexo en la inserción laboral, se profundizó en el análisis de la influencia de la variable sexo en los ingresos laborales. Para ello, se estimó el índice de descomposición de Oaxaca Blinder, cuyos resultados se presentan en la Tabla N° 22. Un mayor detalle de este análisis, puede encontrarse en Esparza (2023).

Tabla 22

Descomposición Oaxaca - Blinder

Log (salario) brecha	0.051	
Explicado por dotación de atributos personales	0.007	
No explicado	0.044	
	Coef (no explicado A)	Coef (no explicado B)
Tipo de colegio	-0.022	-0.011
Avisos externos a la PUCP	0.013	0.009
Bolsa de trabajo	0.014	-0.008
CV distribución	-0.008	-0.000
Influencia profesores	0.008	0.006
Expectativas	-0.000	0.001
Compromiso	0.074	-0.006

Fuente: Esparza (2023).

Como se indica en la tabla, la brecha de ingresos no es atribuible a diferencias en la dotación de características personales, sino que se explica principalmente por la diferencia en las magnitudes de los coeficientes, lo que significa que las variables explicativas afectan de manera distinta a hombres y mujeres.

En el componente no explicado, se identifican tres factores que disminuyen la brecha. El más importante es el tipo de colegio y, en menor medida, la búsqueda por distribución de CV, la influencia de profesores y las expectativas. Los factores que aumentan la brecha de ingresos son el uso de avisos externos a la PUCP y la Bolsa de Trabajo. En el caso de la variable compromiso, hay que destacar que su influencia es positiva tanto para hombres como para mujeres, pero al tener un efecto mayor en los hombres, terminan ampliando la brecha.

4.5. Validación de hipótesis

Los resultados de la investigación muestran que tanto las variables de la dimensión mecanismos de búsqueda y capital social, así como las variables de orientación futura, presentan un efecto significativo en los ingresos laborales y en la autopercepción de sobreeducación. Por tanto, se pueden someter a prueba las dos hipótesis:

(H1): El capital social acumulado por el egresado antes y durante su etapa universitaria, influye significativamente en su inserción laboral, tanto en términos de ingresos como de autopercepción de sobreeducación.

En efecto, los resultados muestran que, en el caso de los egresados de gestión y economía de la PUCP que culminaron sus estudios durante el periodo 2015-2018, el uso de cuatro mecanismos de búsqueda de empleo tiene una influencia negativa en la inserción laboral en términos de ingresos, respecto a no usarlos: banco de trabajo de la universidad, avisos externos a la PUCP, envíos de CV y redes de egresados. Lo mismo sucede con los profesores, donde un mayor puntaje en la valoración de su influencia, está asociado a menores ingresos laborales. En cuanto a la sobreeducación, los avisos externos a la PUCP y una mayor valoración de la influencia de las prácticas están asociados con un aumento en la probabilidad de sobreeducación. Por tanto, se valida la hipótesis 1 para el caso de estudio.

(H2): La orientación futura del egresado influye significativamente en su inserción laboral, tanto en términos de ingresos como de autopercepción de sobreeducación.

En efecto, los resultados muestran que, en el caso de los egresados de gestión y economía de la PUCP, las variables de orientación futura que tienen influencia en los ingresos salariales son las expectativas, en forma negativa, y el compromiso en forma positiva. En cuanto a la sobreeducación, solo la variable de representación cognitiva disminuye la probabilidad de que el egresado se perciba como sobreeducado. Por tanto, se valida la hipótesis 2 para el caso de estudio.

Capítulo 5: Conclusiones y discusión de resultados

La presente tesis se planteó como pregunta de investigación, la siguiente: ¿los mecanismos de búsqueda de empleo, como expresión del capital social, y, la orientación futura, como expresión del capital psicológico, explican la inserción laboral de los egresados universitarios, particularmente en lo referente a los ingresos laborales y la sobreeducación?

Para abordar la pregunta, considerando que el contexto de cada universidad resulta relevante en la inserción laboral de sus egresados, se optó por un diseño metodológico de estudio de caso (Yin, 2018). Por tanto, a pesar de su alcance determinístico, los resultados solo pueden ser concluyentes para el caso de estudio y no pueden generalizarse; sin embargo, el caso aporta conocimiento sobre el tema y metodologías que pueden replicarse o adaptarse a otros contextos.

La pregunta de investigación comprende dos partes: la primera, referida a los mecanismos de búsqueda y capital social, y la segunda, referida a la orientación futura. Con relación a los mecanismos de búsqueda de empleo, estos aportan de manera significativa a la explicación de la inserción laboral de los egresados universitarios, tanto en términos de ingresos como de percepción de sobreeducación.

Los resultados de la primera regresión (Tabla N° 18) señalan que existen cuatro mecanismos de búsqueda de empleo cuyo uso tiene una influencia negativa sobre los ingresos laborales, respecto a no usarlos: avisos externos a la PUCP, Bolsa de Trabajo, redes de egresados y envío de CV.

Los dos primeros mecanismos son formales y son ampliamente empleados por los egresados, siendo utilizados por más del 70% de los encuestados, independientemente de si esos mecanismos fueron los que contribuyeron a conseguir empleo. Por consiguiente, el efecto negativo podría estar relacionado con el hecho de que los egresados de bajo capital social tienden a recurrir a ellos. Esto es consistente con lo planteado por Albert y Davia (2018) y Li, Zhao & Yongpo (2010), en el sentido que los recién egresados poseen un capital social caracterizado por una red de contactos limitada, por lo cual deben recurrir a mecanismos formales de búsqueda de

empleo. Sin embargo, es posible que por estos medios no puedan acceder a las mejores oportunidades debido a que su escasa experiencia no permite la señalización de su productividad. En este contexto, la bolsa de trabajo de la universidad, que logra conseguir empleo al 38% de los egresados, estaría desempeñando un papel fundamental al proporcionar acceso a oportunidades laborales a aquellos egresados que no pueden colocarse por cuenta propia, aunque los puestos ofrecidos no sean los mejor remunerados.

En cuanto al efecto negativo del uso de redes de egresados sobre los ingresos laborales, este puede ser resultado de un comportamiento homofílico. De acuerdo con lo planteado por Known y Adler (2014), la homofilia disminuiría la capacidad del egresado de alcanzar recursos no redundantes que aporten nueva información a su proceso de búsqueda. Es posible que quienes hayan contactado con egresados con fines de conseguir empleo, lo hayan hecho de manera personal y no a través de relaciones más institucionalizadas, por ejemplo, a través de la asociación de egresados. Contactar con los compañeros de promoción de la universidad, que son vínculos fuertes y homofílicos, recientemente entrantes en el mercado laboral, puede no tener el mismo efecto que contactar con egresados que ya se encuentran posicionados. Como menciona Alcaide (2013), las oportunidades del primer empleo suelen darse a través de vínculos fuertes, caracterizados por relaciones homofílicas y, por tanto, suelen no brindar información nueva que permita acceder a mejores opciones laborales.

También se encontró una relación negativa, aunque pequeña, entre la percepción de influencia de los profesores universitarios y el nivel de ingresos laborales. Si se considera a los profesores como un vínculo débil para los egresados, este caso específico no pareciera mostrar la “fortaleza de los vínculos débiles” desarrollada por Granovetter (1973) y posteriormente por Rajkumar et al. (2022). Sin embargo, la variable de influencia de profesores es una variable de opinión subjetiva. De esta manera, existen dos posibilidades. La primera es que, efectivamente, los profesores tengan poca conexión con organizaciones del entorno y no estén operando como el “agujero estructural” planteado por Burt (2000), que conecte a los egresados con otras redes heterofílicas. La segunda posibilidad es que, los profesores sí tengan alta

conexión con organizaciones del entorno, pero que los egresados colocados en los mejores puestos de trabajo no hayan requerido de la ayuda de sus profesores y, por tanto, tengan una valoración subjetiva baja sobre su influencia. En cambio, los que recurrieron a los profesores sean quienes tuvieron dificultad en encontrar trabajo por mecanismos formales y su red de contactos personales no sea muy influyente, por tanto, valoran en mayor medida el apoyo de sus profesores.

Aunque la variable valoración del uso de redes de amigos y familiares no resultó significativa para explicar los niveles de ingreso laboral, el 38% del total de encuestados usó este mecanismo durante su proceso de búsqueda. Se pudo obtener información de ingresos del 70% de los encuestados de este grupo, encontrándose que la mayoría de ellos valora este mecanismo con altos puntajes, y tiene una alta mediana de ingresos, como se observa en la Tabla N°14. Es decir, quienes lograron movilizar sus redes de familiares y amigos, tienen una buena impresión sobre el uso de este mecanismo y están bien colocados en el mercado laboral.

En cuanto a la sobreeducación, los resultados de la regresión de la Tabla N° 21, muestran que el uso de avisos externos a la PUCP, aumenta la probabilidad de autopercepción de sobreeducación. Esto puede deberse a que los empleadores que son ajenos a la universidad no necesariamente están familiarizados con las competencias que tiene el egresado. Como fue planteado por Baert et. al (2013) y Albert & Davia (2018), recurrir a avisos formales de convocatoria pública puede conducir a los recién egresados a aceptar puestos para los cuales se encuentran sobreeducados, con la esperanza de poder señalizar sus habilidades una vez contratados y, de esta manera, lograr su promoción.

Por otro lado, los egresados que valoran con alto puntaje la influencia de las prácticas para la consecución de un empleo, tienen mayor probabilidad de percibirse como sobreeducados. Se trataría de egresados que consideran que la formación teórica académica no les está brindando una mejor adecuación al puesto de trabajo, lo cual podrían conseguir a través de las prácticas.

La segunda parte de la pregunta de investigación se refiere a la dimensión de orientación futura. De hecho, los resultados muestran que

algunas de las variables de orientación futura son determinantes en la inserción laboral de los egresados universitarios. Los resultados son muy claros en señalar que el compromiso con el desarrollo de la carrera profesional es un elemento clave en la inserción laboral, porque es un predictor de mejores ingresos salariales. Esto se cumple tanto cuando se toma la variable compromiso de manera separada de los otros componentes de la orientación futura como cuando se la estima a partir del modelo de ecuaciones estructurales. Esto es, el tener decidido qué hacer respecto al desarrollo profesional, contar con planes, conocer cómo orientar esos planes al desarrollo profesional deseado y estar decidido a cumplirlos, puede marcar una diferencia importante en la forma como los egresados se insertan al mercado laboral.

Por medio de un análisis de clústeres (ver Anexo G), se puede observar una tendencia a que las variables “compromiso” y “rendimiento académico” se compensen, es decir, alguien con bajo rendimiento podría aspirar a un buen salario si tiene un alto compromiso (claramente en el conglomerado 4). Igualmente, alguien con un bajo compromiso puede aspirar a un salario aceptable si es que tiene un alto rendimiento (conglomerado 2). Sin embargo, entre las dos variables, el compromiso es la que tiene mayor fuerza, lo que apoya lo encontrado en la regresión.

En el caso de la variable “Expectativas”, el signo negativo en la regresión que toma como variable dependiente los ingresos laborales, indicaría que un exceso de optimismo sobre el futuro podría ser perjudicial en la etapa de inserción laboral. Como mencionan Cortés et al. (2023) y Blau & Kahn (2017), las altas expectativas pueden llevar a rechazar buenos puestos de trabajo al inicio de la búsqueda, en espera de otras mejores ofertas que pueden nunca llegar y, finalmente, el egresado termina aceptando otros puestos con menores ingresos.

En cuanto a la sobreeducación, la variable “Representación cognitiva” presentó un coeficiente negativo, lo que indica que reduce la probabilidad de que el egresado se perciba como sobreeducado respecto a no hacerlo. Esto quiere decir que una mayor frecuencia o tiempo dedicado a la planificación del desarrollo profesional puede llevar al egresado a conseguir empleos más adecuados a su formación.

Además de los resultados relacionados a las hipótesis, la investigación presenta otros hallazgos. En primer lugar, expresado como rendimiento académico, el capital humano no parece tener un efecto diferencial ni en los ingresos laborales ni en la percepción de sobreeducación. Sin embargo, esto no debería interpretarse, como un rechazo a la teoría del capital humano, por dos razones. Por un lado, el rendimiento académico podría no estar recogiendo competencias clave asociadas con el potencial para el trabajo profesional y que, constituyen capital humano. O, por otro lado, podría ser que, al igual que en el caso presentado por Barrera-Osorio & Bayona-Rodríguez (2019), como se trata de un grupo de egresados que cuenta con educación superior de una universidad de calidad en el país, el haber logrado culminar la carrera con una nota aprobatoria puede ser suficiente para señalar las competencias del egresado para el mercado de trabajo, independientemente de su rendimiento académico.

En términos de la carrera de estudio, se encontró que los egresados de Gestión tienen una mayor probabilidad de percibirse como sobreeducados en comparación con los egresados de la carrera de Economía. Esto puede deberse a que los primeros empleos ofrecidos a los entrantes al mercado laboral en el área de la gestión podrían tener un énfasis más operativo, y se requiere un mayor avance en la experiencia profesional para desarrollar actividades laborales más vinculadas a la gestión estratégica y la solución de problemas, que son parte de las competencias formativas de la universidad.

En segundo lugar, a pesar que diversos autores (Bathmaker, 2021; Baquero y Ruesga, 2022; Hu et al, 2022) destacan la desventaja que puede significar el bajo nivel socioeconómico familiar para la inserción laboral del egresado, en este caso de estudio no se encontró una influencia significativa del entorno económico familiar, ni en los ingresos laborales ni en la autopercepción de sobreeducación. Por el contrario, los resultados son consistentes con los hallazgos de Gruber (2021) al referirse a la carrera de economía de la PUCP para el periodo 1994-2016. Es decir, en lugar de que la universidad sea un espacio de reproducción de privilegios, más bien, pareciera ser una vía de movilidad social. Del mismo modo, contrario a lo encontrado en otros contextos (Lee & Brinton, 1996; Fenggiao & Dan, 2015; Bathmaker, 2021;

Baquero & Ruesga, 2022), cuando se toma como variable proxy del capital cultural al nivel de educación de los padres, no se encuentra una relación significativa con la inserción laboral de los egresados. Es probable que el capital cultural adquirido en la universidad esté compensando las diferencias individuales en el capital cultural previo, al menos en lo que concierne a los requerimientos de la demanda laboral.

Sin embargo, cuando se toma como variable proxy del capital cultural a la escuela donde el egresado estudió la secundaria, se encuentra que el tipo de gestión de la escuela -pública, mixta o privada- sí tiene una influencia significativa en los ingresos laborales. El signo negativo del coeficiente de la regresión (ver Tabla N° 18) indica que la ventaja en la inserción laboral estaría en los colegios públicos o mixtos, por encima de los privados. Sobre este punto, se sugieren dos explicaciones. La primera es que la proliferación de colegios privados de bajo costo ha provocado que estudiar en un colegio privado ya no sea un indicador de buena calidad de enseñanza ni de red de contactos. Como sostiene Cuenca (2013), la idea de que la calidad de la educación en escuelas privadas es mejor, es un imaginario social en Perú, al que denomina “calidad per-se”, y es una respuesta a asuntos aspiracionales de las familias que buscan ascender de estrato social. La política de liberalización del servicio educativo, aplicada a partir del Decreto Legislativo 882, Ley de Promoción de la Inversión en Educación, ha determinado una gran heterogeneidad en la oferta privada de educación. Como se menciona en Marcos (2019), el 18% del total de escuelas en el Perú (62.5% en Lima) son escuelas privadas de bajo costo, y este tipo de escuelas presenta resultados de aprendizaje similares o inferiores a los estudiantes de escuelas públicas urbanas. La segunda explicación podría estar relacionada con el acceso a la universidad privada por parte de estudiantes de escuelas públicas. El sistema peruano de educación superior combina universidades tradicionales públicas y privadas con sistemas selectivos de admisión, junto con universidades de bajo costo y baja selectividad. En este contexto, los estudiantes de escuelas públicas que logran acceder y culminar sus estudios en universidades sin fines de lucro con sistemas de alta selectividad, es probable que hayan desarrollado ciertas competencias específicas, no necesariamente reflejadas en su

rendimiento académico, que los ayuden, posteriormente, a lograr éxito en su inserción laboral.

En tercer lugar, la variable de control “sexo”, resultó significativa en ambas regresiones, es decir, como determinante, tanto del ingreso laboral como de la sobreeducación. Así, ser hombre resulta favorable en términos de ingresos laborales, sin embargo, también es predictor de autopercepción de sobreeducación.

El indicador de descomposición de Oaxaca-Blinder (Hlavac, 2022) mostró que la brecha entre los sexos no se debe a dotaciones de capital diferenciadas ni a distintos valores de orientación futura, sino a que estas variables tienen efectos diferentes sobre los ingresos cuando se trata de mujeres que cuando se trata de hombres. Así, si bien la variable compromiso es positiva para ambos sexos, su efecto sobre los ingresos salariales es mayor en los hombres, lo que quiere decir que las mujeres tendrían que estar más comprometidas con su desarrollo profesional si quieren alcanzar los mismos resultados que los hombres.

En el caso de estudio, las principales características que diferencian el perfil entre ambos sexos son un mayor predominio de las escuelas privadas en los hombres respecto a las mujeres, mayores expectativas sobre su futuro y menor percepción de control interno. Las primeras dos características son variables que disminuyen la brecha salarial por sexo.

Además, las mujeres utilizan en mayor medida los mecanismos formales para la búsqueda de empleo. Esto va en contra de los hallazgos de Choi (2021), pero es consistente con McDonald's (2011), quien argumenta que los recursos de red de las mujeres suelen tener un menor valor que los de los hombres. De hecho, en la encuesta aplicada, las mujeres asignan menor puntaje que los hombres a la influencia de sus redes de contacto. El preferir el uso de mecanismos formales podría resultar desfavorable para las recién egresadas, pues no cuentan con suficientes señales de sus competencias y el sexo puede funcionar de manera estereotipada como una señal de baja productividad (López et al., 2019). De hecho, el índice Oaxaca Blinder muestra que el uso de avisos de empleo externos a la universidad resulta ser una variable que amplía la brecha de ingresos entre sexos.

En cuanto a la sobreeducación, los hombres presentaron mayores probabilidades que las mujeres de percibirse sobreeducados. Esto podría estar relacionado con las altas expectativas y exceso de optimismo de los hombres al que se refieren estudios previos (Cortés et al., 2023; Blau & Kahn, 2017)

La implicancia de esta investigación en cuanto a la gestión universitaria está relacionada con la posibilidad de que las universidades cuenten con instrumentos orientados a mejorar la inserción laboral de sus egresados. Aunque los resultados de un estudio de caso no pueden utilizarse para extraer conclusiones generales, se puede sugerir dirigir la mirada, en otros contextos, a las variables que han resultado significativas.

Por ejemplo, en este estudio la variable “compromiso” del egresado con el desarrollo de su futura carrera profesional es determinante en su inserción laboral. De comprobarse lo mismo en otras realidades, se sugeriría la necesidad de crear o fortalecer sistemas de mentorías personalizadas para brindar orientación a los estudiantes en el desarrollo de sus carreras y reforzar su orientación futura. Como menciona Nolzen (2018), el capital psicológico puede ser desarrollado y gestionado para mejorar su desempeño. Además, tomando en cuenta lo mencionado por Grenne & De Backer (2004), el énfasis en las mentorías podría requerir ser diferente en hombres que en mujeres. Por ejemplo, para el caso de estudio, las mujeres requerirían desarrollar su compromiso con el futuro en mayor medida que los hombres para tener las mismas oportunidades, mientras que, en el caso de los hombres, un mejor manejo de sus expectativas podría ayudar a identificar de mejor manera sus oportunidades.

Por otro lado, el estudio muestra que las redes de egresados y de profesores que cada alumno de forma individual construye durante su etapa universitaria podrían no ser muy efectivas si es que no alcanzan a acceder a recursos nuevos, más aún, considerando un punto de partida desigual en la acumulación de capital social. En ese sentido, las universidades podrían tener un rol crucial en actuar como el contacto en el “agujero estructural” al que se refiere Burt (2000), que permita a los egresados conectar con otras redes heterofílicas, que les brinden información nueva. Las asociaciones de egresados son una forma de institucionalizar las redes de egresados de la universidad, que permiten el acceso no solo a contactos con ex compañeros, sino con egresados

de alto posicionamiento en el mercado de trabajo. Habría que garantizar, sin embargo, que sean medios asequibles y útiles para el recién egresado, de manera que lo considere entre sus mecanismos de búsqueda de empleo.

Otra red que podría ser importante institucionalizar y potenciar es la de profesores de la universidad. En el caso de estudio, no es un mecanismo muy utilizado, a pesar que los egresados que lo han usado tienen una buena valoración sobre su influencia. Un esfuerzo en este sentido implicaría, por un lado, sistematizar las redes que cada profesor maneja, identificar cuáles son los nodos articuladores y desarrollar una estrategia de conexión entre la academia y el entorno de organizaciones. Por otro lado, habría que poner a disposición de los alumnos instrumentos de comunicación efectiva que faciliten el uso de los recursos de esa red.

En conclusión, existe un amplio margen para la investigación en las dos áreas contempladas en el estudio: el capital social y su relación con los mecanismos de búsqueda, y las variables de orientación futura. A nivel teórico, se sugiere trabajar con marcos integradores que combinen, de manera interdisciplinar, distintas perspectivas de análisis. A nivel metodológico, se recomienda el desarrollo de nuevos instrumentos que permitan recoger información más precisa y sencilla de operacionalizar, tanto para el capital social como para la orientación futura, así como distintas alternativas para su tratamiento a nivel estadístico. Finalmente, a nivel empírico, se recomienda la realización de estudios comparativos entre universidades, que permitan captar las diferentes formas en las que estas variables pueden incidir en la inserción laboral.

Referencias

- Albert, C. & Davia, M. (2018). Job Search strategies and underemployment in recent graduates first jobs in Spain. *Revista de Economía Aplicada*, 78 (XXVI): 21–41.
- Alcaide, V. (2013). *El capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y la trayectoria laboral*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona.
- Angrist, N., Djankow, S., Goldberg, P., & Patrinos, H. (2019). *Measuring human capital*. World Bank Group. Policy Research Working Paper, 8742.
- Araújo, J. (2015). La Desigualdad Salarial del Género Medida por Regresión Cuantílica: El Impacto del Capital Humano, Cultural y Social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LX (223): 287–316.
[https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(15\)72139-2](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(15)72139-2)
- Arrow, K. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3): 193–216.
- Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO honesty-humility, agreeableness, and emotionality factors: A review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139–152. <https://doi.org/10.1177/1088868314523838>
- Asonitu, S. (2015): Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175(12): 283–290.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1202>
- Atairo, D. (2019). El caso de Perú. En: Saforcada, F. (Dir.). Tendencias de privatización y mercantilización de la universidad en América Latina. Los casos de Argentina, Chile, Perú y República Dominicana. CONADU, Investigaciones Internacional de Educación.
<https://repositorio.citra.org.ar/files/original/f4a73536e33830ba767d5ac0573a3d42c3ac90f0.pdf#page=35>
- Baert, S. Cockx, B. & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25: 123-140.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.013>
- Baker, D. (2011). Forward and backward, horizontal and vertical: transformation of occupational credentialing in the schooled society. *Research in Social Stratification and Mobility*, 19 (1): 5–29.
<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2011.01.001>
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2023). Pay Transparency and the Gender Gap. *American Economic Journal: Applied Economics*, 15 (2): 157-83. <https://doi.org/10.1257/app.20210141>

- Bamberger, P. (2023). *Exposing pay. Pay transparency and what it means for employees, employers, and public policy*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oso/9780197628164.001.0001>
- Baquero, J. & Ruesga, S. (2022). Overeducation and overskilling: The influence of social background on job placement. *Revista de Economía Mundial*, 61: 215 – 235.
<http://dx.doi.org/10.33776/rem.v0i61.5502>
- Barrera-Osorio, F. & Bayona-Rodríguez, H. (2019). Signaling or better human capital: Evidence from Colombia. *Economics of Education Review*, 70: 20–34.
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2019.02.006>
- Barros, C., Guironnet, J.P. y Peypoch, N. (2011). How quickly get a job? The transition from higher education to French labor market by a survival model. *Applied Economics*, 43: 439–448. <https://doi.org/10.1080/00036840903166251>
- Bathmaker, A-M. (2021). Constructing a graduate career future: Working with Bourdieu to understand transitions from university to employment for students from working-class backgrounds in England. *European Journal of Education*, 56: 78 –92. <https://doi.org/10.1111/ejed.12436>
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special references to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Benites, R. (2021). La educación superior universitaria en el Perú post-pandemia. Documento de Política Pública. PUCP, Políticas y Debates Públicos.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865.
<https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bromley, D. B. (1986). *The case-study method in Psychology and related disciplines*. Chichester: Wiley.
- Bourdieu, P. (1986). “The Forms of Capital.” En: Richardson, John (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*.
- Bridges, D., Bamberly, L., Wulff, E. & Kriwokapic-Skoko, B. (2022). “A Trade of One’s Own”: The Role of Social and Cultural Capital in the Success of Women in Male-Dominated Occupations. *Gender Work Organ*, 29: 371–387. DOI: 10.1111/gwao.12764
- Burt, R. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behavior*, 22: 345–423.
- Cano, T. (2017). Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares. *Revista Internacional de Sociología*, 75 (1): 1–7. doi.org/10.3989/ris.2017.75.1.16.183
- Capsada-Munsech, Q. (2019). Measuring overeducation: incidence, correlation and overlaps across indicators and countries. *Social Indicators Research*, 145: 279-301. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02112-0>

- Cardona, M., Montes, I., Villegas, M. & Brito, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Serie Cuadernos de Investigación 56. Medellín: Universidad EAFIT-SIEDE.
- Caroleo, F. E. & Pastore, F. (2018). Overeducation at a glance. Determinants and wage effects of the educational mismatch based on AlmaLaurea data. *Social Indicators Research*, 137: 999–1032. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1641-1>
- Castillo, C., Da Silva, J., & Pérez, M. (2017). Retornos salariales para Colombia: un análisis cuantilítico. *Apuntes del CENES*, 36 (63): 211-246. <https://doi.org/10.19053/01203053.v36.n63.2017.5830>
- Chen, H., Wu, Y., Jiang, L., Xu, B. Gao, X. & Cai, W. (2022). Future orientation and perceived employability of Chinese undergraduates: a moderated mediation model. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03769-6>
- Chen, W. & Thien Nguyen, P. N. (2022). Gender differences in future time perspectives and risk of being not in employment, education, or training: The mediating role of achievement goal motivations. *Current Psychology* <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03921-2>
- Choi, K. (2021). Gender differences in the use of social contacts in the job search process. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2(1): 1–6. <http://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.181>
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Cortés, P, Pan, J., Pilossoph, L., Reuben, E. & Zafar, B. (2023). Gender differences in job search and the earnings gap: Evidence from the field and lab. *The Quarterly Journal of Economics*, 17: 1–58. <https://doi.org/10.1093/qje/qjad017>
- Creswell, J. & Creswell, D. (2018). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed method approaches*. (5.^a ed.). SAGE.
- Cruz, I. & Verd, J. M. (2013). La fuerza de los lazos, una exploración teórica y empírica de sus múltiples significados. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 26: 149–174. <https://doi.org/10.5944/empiria.26.7156>
- Cuenca, R. (2013). La escuela pública en Lima Metropolitana. ¿Una institución en extinción? *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 5: 73–98. http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/743/Cuenca_La_escuela_publica_en_Lima_Metropolitana.pdf;jsessionid=F218AF6D355DD1D91FEDABE8C37EA1BD?sequence=2
- Dash, G. & Paul, J. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 173: 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092>
- Davies, P. & Ercolani, M. G. (2021). Gender, motivation and labour market beliefs in higher education choices. *Higher Education*, 82: 127–144. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00625-z>

- De Schepper, A., Clycq, N., & Kyndt, E. (2023). Social networks in the transition from higher education to work: a systematic review. *Educational Research Review*, 40: 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100551>
- De La Fuente, A. (2011). *Human capital and productivity*. Barcelona Economics Working Papers, 530.
- Dibbern, A. (2019). Un camino a la segunda generación de estándares de calidad. En: Lemaitre, M.J. (ed.). *Diversidad, autonomía, calidad. Desafíos para una educación superior para el siglo XXI*. Centro Interamericano de Desarrollo (CINDA).
- Di Meglio, G., Barge-Gil, A., Camiña, E., Moreno, L. (2019). El impacto de las prácticas en empresas en la inserción laboral: un análisis aplicado a los grados de economía y administración y dirección de empresas. *Educación XXI*, 22 (2), 235-266. <https://doi.org/10.5944/educXX1.22579>
- Dolado, J. J. & Felgueroso, F. (2003). Where do woman work? Analyzing patterns in occupational segregation by gender. *Annales d' Economie et de Statistique*, 71/72: 1–41. <https://doi.org/10.2307/20079056>
- Eastin, J. & Prakash, A. (2013). Economic development and gender equality: Is there a gender Kuznets curve? *World Politics*, 65 (1), 156–186. <https://doi.org/10.1017/S0043887112000275>
- Esparza, M. E. (2023). Labor insertion of recent university graduates: An analysis of gender disparities from the supply side. (no publicado).
- Fachelli, S. & Fernández, E. (2021). The value of university internships. *Estudios sobre Educación*, 40: 127-148. <https://doi.org/10.15581/004.40.127-148>
- Fenggiao, Y, & Dan, M, (2015). The impact of social capital on the employment of college graduates. *Chinese Education & Society*, 48: 59–75.
- Fernández, R. (2021). Strength of weak ties in the labor market: An assessment of the state of research. En: Small, M., Perry, B., Pescolido, B. & Smith, E. *Personal networks. Classic readings and new directions in egocentric analysis*. Cambridge University Press. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1017/9781108878296>
- Franzen, A. & Hangartner, D. (2006). Social networks and labour market outcomes: the non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22(4): 353–368.
- García-Blanco, M. y Cárdenas-Sempértegui, E.B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XXI*, 21(2), 323-347. <https://doi.org/10.5944/educXX1.16209>
- Gee, L. K., Jones, J. J., Fariss, C. J., & Burke, M. (2017). The paradox of weak ties in 55 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133: 362-372. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2016.12.004> <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.12.004>

- Gómez, F., Gómez-Álvarez, R. & Cabrera, A. (2018). Tipología de indicadores de calidad del empleo objetivos y subjetivos. En: Morales, J. M. *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción*. Ediciones Laborum. Pag. 15-42.
- González, J.M. (2019). Especificidades, limitaciones y particularidades de la regresión logística en las Ciencias de la Administración. En: Mejía, J. (coord.). *Ensayos 2019. Análisis multivariante con enfoque dependiente*. Tomo III. CUCEA.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360–1380.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: a network theory revisited. *Sociological Theory*, 1: 201–1233.
- Greene, B. A. & DeBacker, T. K. (2004). Gender and orientation toward the future: Links to motivation. *Educational Psychology Review*, 16(2): 91–120.
<https://doi.org/1040-726X/04/0600-0091/0>
- Greene, A. L., & Wheatley, S. M. (1992). "I've got a lot to do and I don't think I'll have the time": Gender differences in late adolescents' narratives of the future. *Journal of Youth and Adolescence*, 21(6): 667–686.
<https://doi.org/10.1007/BF01538738>
- Gruber, S. (2021). Docencia e investigación en economía de la PUCP entre 1994-2016. En Contreras, C. (ed). *La economía como ciencia social en el Perú: Cincuenta años de estudios económicos en la PUCP*. Lima, PUCP, 225–282.
https://pure.mpg.de/rest/items/item_3431720/component/file_3431721/content
- Gulyas, A., Seitz, S. & Sinha, S. (2023). Does pay transparency affect the gender wage gap? Evidence from Austria. *American Economic Journal: Economic Policy*, 15 (2): 236-255. https://doi.org/10.1257/pol.20210128_236
- Guzmán-Valenzuela, C. (2017). Tendencias globales en educación superior y su impacto en América Latina: desafíos presentes. *Lenguas Modernas*, 50: 15–32.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. J., & Anderson, R. R. (2011). *Multivariate data analysis*. Cengage.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 (1): 115-135.
<https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill, 6ta edición.
- Herrera, D., Arakaki, M., Dammert, M. & Lira, B. (2022). Orientación futura, bienestar y rendimiento en universitarios de un programa de tutoría durante la pandemia COVID-19. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 17: 151-178.
<https://doi.org/10.34236/rpie.v14i17.353>
- Hlavac, M. (2022). oaxaca: Blinder-Oaxaca decomposition in R. R package version 0.1.5. <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>

- Hu, S., Hood, M., Creed, P. & Shen, X. (2022). The relationship between family socioeconomic status and career outcomes: a life history perspective. *Journal of Career Development*, 49 (3): 600-615. <https://doi.org/10.1177/0894845320958076>
- Humburg, M., de Grip, A. & van der Velden, R. (2017). Which skills protect graduates against a slack labour market? *International Labour Review*, 156 (1): 25–43. <http://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2015.00046.x>
- Huppatz, K., & Goodwin, S. (2013). Masculinized jobs, feminized jobs and men's 'gender capital' experiences: Understanding occupational segregation in Australia. *Journal of Sociology*, 49(2-3), 291–308. <https://doi.org/10.1177/1440783313481743>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2023). Bases de datos sociales. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/sociales/>
- Jensen, D. & Jetten, J. (2015). Bridging and bonding interactions in higher education: social capital and student's academic and professional identity formation. *Frontiers in Psychology*, 6: 1–11.
- Johnson, S., Blum, R., & Cheng, L. (2014). Future orientation: A construct with implications for adolescent health and wellbeing. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 26(4), 459–468. <https://doi.org/10.1515/ijamh-2013-0333>
- Kao, K.-Y., Hsu, H.-H. & Lian, R. (2020). I see my future! Linking mentoring, future work selves, achievement orientation to job search behaviors. *Journal of Career Development*, 49 (1): 232–245. <https://doi.org/10.1177/0894845320926571>
- Katz-Gerro, T. & Sullivan, O. (2023). Cultural Stratification in the UK: Persistent Gender and Class Differences in Cultural Voraciousness. *Journal of Consumer Culture*, 23 (2): 391–408. <https://doi.org/10.1177/14695405221100388>
- Kwon, S-W. & Adler, P.S. (2014). Social capital: Maturation of a field of research. *Academy of Management Review*, 39 (4): 412–422. <http://doi.org/10.5465/amr.2014.0210>
- Labraña, J. & Brunner, J. J. (2022). Transformación de la educación superior latinoamericana y su impacto en la idea de la universalidad. Del acceso de élite a la masificación y universalización del acceso. *Perfiles Educativos*, XLIV (176): 138–151. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2022.176.60539>
- Lavado, P., Martínez, J. & Yamada, G. (2014). *¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. Serie Documentos de Trabajo, 021. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.
- Lavado, P., Martínez, J. & Yamada, G. (2016). Calidad de la educación superior y la desigualdad en los retornos en el Perú, 2012. En: Céspedes, Lavado y Ramírez Rondón (eds). *Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias*. Lima: Universidad del Pacífico, 221–249.

- Lazo, O. & Sánchez, D. (2020). Reflexiones en torno a los colegios de bajo costo en el Perú. *Educación*, XXVI (2): 139–146.
<http://doi.org/10.33539/educacion.2020.v26n2.2228>
- Le, S-T. (2022) Networking behavior as a mediation in university graduates' HEXACO personality effects on job search outcomes. *Sage Open*: 1–16. <http://doi.org/10.1177/21582440221091818>
- Lebon, I. & Rebiere, T. (2015). *How many educated workers for your economy? European targets, optimal public spending, and labor market impact*. IZA. Discussion Paper Series, DPN 8854.
- Lee, S. & Brinton, M. (1996). Elite education and social capital: the case of South Korea. *Sociology of Education*, 69(3): 177–192.
- Leibing, A., Peter, F., Waights, S. & Spiess, C.K. (2023). Gender gaps in early wage expectations. *Institute of Labor Economics*, Discussion Paper Series DP 15281.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm
- Li, F., Zhao, Y. & Yongpo, T. (2010). Job search and over-education: Evidence from China's labour market for postgraduates. *Perspective in Education*, 29 (2): 41–50.
- Lin, N. (2001). *Social capital. A theory of social structure and action*. Cambridge: University Press.
- Llinares, L., González-Navarro, P., Córdoba-Iñesta, A. I. & Zacarés-González, J. J.. (2018). Women's job search competence: A question of motivation, behavior or gender. *Frontiers in Psychology*, 9 (137): 1–16.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00137>
- López, M., Nicolás, C., Riquelme, P. & Vives, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, 26 (3): 159–182.
<https://revistaprismasocial.es/article/view/3085>
- López Roldán, P. & Alcaide, V. (2011). El capital social y las redes personales en el estudio de las trayectorias laborales. *Redes*, 20 (3): 51–80.
<http://revista-redes.rediris.es>
- Luthans, F. & Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33 (2): 143-160.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Manrique, G. & Yamada, G. (2017). Determinantes y permanencia de la sobreeducación. En G. Yamada & P. Lavado (Eds.), *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. Universidad del Pacífico (pp. 131–160).
- Maquera-Luque, P. J., Morales-Rocha, J. L., & Apaza-Panca, C. H. (2021). Socio-economic and cultural factors that influence the labor insertion of

universities graduates, Peru. *Heliyon*, 7: 1-7.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07420>

- Marcos, M. (2019). Tipología y caracterización de las escuelas privadas en el Perú. En: Presentación en Seminario del Ministerio de Educación. Generación y uso de evidencia en la política educativa. 11 al 14 de noviembre de 2019.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6766/Tipolog%C3%ADa%20y%20caracterizaci%C3%B3n%20de%20escuelas%20privadas%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marginson, S. (2019). Limitations of human capital. *Studies in Higher Education*, 44(2): 287–301. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>
- Marin, A. (2012). Don't mention it: Why people don't share job information, when they do, and why it matters. *Social Networks*, 34(2): 181–92.
<https://doi.org/10.1016/j.socnet.2011.11.002>
- Mariotti, F., & Delbridge, R. (2012). Overcoming network overload and redundancy in interorganizational networks: The roles of potential and latent ties. *Organization Science*, 23(2), 511–528. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0634>
- McDonald, S. (2011). What's in the "old boys" networks? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social Networks*, 33 (4): 317-330.
<https://doi.org/10.1016/j.socnet.2011.10.002>
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M-M. & García-Izquierdo, M. (2017). Evaluación del capital psicológico en trabajadores españoles: diseño y estructura empírica del cuestionario OREA. *Anales de Psicología*, 13 (3): 714-721. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>.
- Méndez, A., Sánchez, F. & Castro, D. (2018). Efectividad de los mecanismos de búsqueda de empleo en el mercado laboral mexicano. *Estudios Económicos*, 28 (52): 77–100.
- Montero, R. (2016). Modelos de regresión lineal múltiple. *Documentos de Trabajo en Economía Aplicada*. Universidad de Granada. España.
- Mouw, T. (2006). Estimating the casual effect of social capital: A review of recent research. *Annual Review of Sociology*, 32: 79–102.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.32.061604.123150>
- Mowbray, J., Hall, H., Raeside, R. & Robertson, P. (2018). Job search information behaviours: an ego-net study of networking amongst young-seekers. *Journal of Librarianship and Information Science*, 50 (3): 239–253.
- Muntayola-Saura, D., Barranco, O. & Vacchiano, M. (2019). Inequality beyond networking: Personal networks and mobilization of contacts by young job seekers in Barcelona. *Revista Española de Sociología*, 28 (2): 207–226.
<https://doi.org/10.22325/fes/res.2019.01>
- Nghia, T. L. H., Pham, T., Tomlinson, K. M. & Thompson, C. (2020) *Developing and utilizing employability capitals. Graduates' strategies across labour markets*. London: Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9781003004660>

- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68: 237–277.
<https://doi.org/10.1007/s11301-018-0138-6>
- Obukhova, E. & Lan, G. (2013). Do job seekers benefit from contacts? A direct test with contemporaneous searchers. *Management Science*, 59 (10): 2204–2216.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.1120.1701>
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2021). Focused for some, exploratory for others: Job search strategies and successful university-to-work transitions in the context of labor market ambiguity. *Journal of Career Development*: 1–18.
<https://doi.org/10.1177/08948453211016058>
- Oraison, H., Konjarski, L. & Howe, S. (2019). Does university prepare students for employment? Alignment between graduate attributes accreditation requirements and industry employability criteria. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10 (1): 173 –194.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2022). *Mujeres en la educación superior: ¿La ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* UNESCO/IESALC, 8 de mayo de 2022. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Mujeres-ES-080321.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2020). *Hacia el acceso universal a la educación superior: tendencias internacionales*. UNESCO/IESALC, 16 de noviembre de 2020. <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>
- OIT. (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2023a). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra: OIT.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm
- OIT. (2023b). *¿Cómo se mide el trabajo decente?* Observatorio de Trabajo Decente, OIT. <https://trabajodecente.cl/src/observatorio/dimensiones.html>
- OIT. (2023c). *Guía para comprender el KILM*. OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_499739.pdf
- Osten, V. (2021). Gender differences in job searches by new engineering graduates in Canada. *American Society for Engineering Education*, 110: 750–764.
<https://doi.org/10.1002/je.20408>
- Oviedo, N. & Yamada, G. (2017). Premio a la calidad universitaria en el mercado laboral peruano. En G. Yamada & P. Lavado (Eds.), *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente* (pp. 71–90). Universidad del Pacífico.

- Ozili, P. (2023). *The acceptable R-square in empirical modelling for social science research*. MPRA Paper No. 115769. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/115769/>
- Page, M., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E.A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ..., McKenzie, J.E. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty first century*. Cambridge, Massachusetts: Belknap Harvard University Press.
- Polacheck, S., Das, T. & Thamma-Apiroam, R. (2015). Micro and macroeconomic implications of heterogeneity in the production of human capital. *Journal of Political Economy*, 123 (6): 1410–1455.
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2018). *Plan Estratégico Institucional 2018-2022*. PUCP. <https://www.pucp.edu.pe/documento/plan-estrategico-institucional-2018-2022/>
- Poteliene S. & Tamasauskiene, Z. (2013). Human capital investment: measuring returns to education. *Social Research*, 4 (33): 56–65.
- Praskova, A., & Johnston, L. (2021). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 463–485. <https://doi.org/10.1177/1069072720980174>
- Psacharopoulos, G. & Patrinos H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26 (5): 445–458. <https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426>
- Rajkumar, K., Saint-Jacques, G., Bojinov, I., Brynjolfsson, E. & Aral, S. (2022). A causal test of the strength of weak ties. *Science*, 337: 1304–1310.
- Ramos, J., & Ramos, A. (2020). Over-qualification in Young Spanish Workers: A Decade of Research at IDOCAL. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(4), 1168-1176. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.4.01>
- Ransmayr, J. & Weichselbaumer, D. (2023). The role of sex segregation in the gender wage gap among university graduates in Germany. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, february 10, 2023. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2022-0018>
- Rodríguez, E. (2016). Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011. *Economía*, XXXIX (77): 33-101.
- Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S. & Narváez, A. (2021). Concepciones sobre Calidad de Vida Laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2): 209-227. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>

- Salas-Velasco, M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54: 333-360. DOI [10.1007/s10734-006-9000-1](https://doi.org/10.1007/s10734-006-9000-1)
- Salazar, J.M. & Rifo, M. (2020). Bajo el péndulo de la historia: Cinco décadas de masificación y reforma en la educación superior chilena (1967-2019). *Economía y Política* 7 (I): 27-61.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: a paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development* 90: 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51 (1): 1-17.
- Seginer, R. (2009). *Future orientation. Developmental and ecological perspectives*. New York: Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/b106810>
- Serroni, G. & Soares, A. (2021). Educación superior privada: las paradojas de la expansión educativa brasileña. *Propuesta Educativa*, 1(55): 15-33. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO.
- Seibert, S., Kraimer M. & Liden, R. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44 (2): 219-237. <https://doi.org/10.2307/3069452>
- Smith, S. (2000). Mobilizing social resources: Race, ethnic, and gender differences in social capital and persisting wage inequalities. *The Sociological Quarterly*, 41: 509-537. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2000.tb00071.x>
- Smith-Castro, V. & Molina, M. (2011). La entrevista cognitiva: guía para su aplicación en la evaluación y mejoramiento de instrumentos de papel y lápiz. *Cuadernos Metodológicos*, 5. Universidad de Costa Rica, Instituto de Investigaciones Psicológicas.
- Solé, M. L., Sánchez, J., Arroyo, F. & Argila, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8): 67-75. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3): 355-374.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (2021). *III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*. Lima: SUNEDU. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3018068/III%20Informe%20Bienal.pdf?v=1649883911>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (2020). *II informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*. Lima: SUNEDU. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf?v=1603336820>

- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (2023). *Sistema de Información Universitaria TUNI*. (consulta realizada el 15 de diciembre de 2023). <https://www.tuni.pe/universidades>
- Trow, M. (2010). *Twentieth-century higher education: Elite to mass to universal*. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press.
- Tumen, S. (2016). Informal versus formal search: Which yields better pay? *International Journal of Economic Theory*, 12: 257-277. <https://doi.org/10.1111/ijet.12093>
- Turmo-Garuz, J., Bartual-Figueras, T., & Sierra-Martínez, F. J. (2019). Factors associated with overeducation among recent graduates during labor market integration: the case of Catalonia (Spain). *Social Indicators Research: An Interdisciplinary Journal of Life Measurement*, 144 (3): 1273-1301. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02086-z>
- Turner, C., Tamura, R., & Mulholland, S. (2013). How importante are human capital, physical capital and total factor productivity for determining state economic growth in the United States, 1840-2000? *Journal of Economic Growth*, 18 (4): 319-371. <https://doi.org/10.1007/s10887-013-9090-4>
- Uribe, J. & Gómez, L. (2005). Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano. *Revista de Economía, Gestión y Desarrollo*, 3: 5–123.
- Vacchiano, M., Martí, J., Yepes-Cayuela, L. & Verd, J. M. (2018). Personal networks in job insertion among young adults in times of crisis: An analysis in Barcelona. *Revista Española de Investigación Sociológica*, 161: 121–140.
- van Hooff, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106 (5), 674–713. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- Vargas G. (2002). Hacia una teoría del capital social. *Revista de Economía Institucional*, 4 (6): 72–108.
- Vobemer, J., & Schuck, B. (2016). Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Entry. *European Sociological Review*, 32, 251-265. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv093>
- Wilson, T. D. (1997). Information behaviour: An interdisciplinary perspective. *Information Processing & Management*, 33 (4): 551–572. [https://doi.org/10.1016/S0306-4573\(97\)00028-9](https://doi.org/10.1016/S0306-4573(97)00028-9)
- Wilson, T. D. (2000). Human information behavior. *Informing Science*, 3 (2): 49–55.
- Yamada, G. & Oviedo, N. (2017). El auge de la educación superior y el riesgo de subempleo profesional: ¿estamos ante una creciente burbuja mundial? En G. Yamada & P. Lavado (Eds.), *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. Universidad del Pacífico (pp. 15–36).
- Yin, Robert K. (2018). *Case study research and applications*. SAGE Publications.

Zhang, X. & Wang, X. (2021). Measures of human capital and the mechanics of economic growth. *China Economic Review*, 68 (c): 1-18.
<https://doi.org/10.1016/j.chieco.2021.101641>

Zhou, M. (2019). Gender differences in the provision of job-search help. *Gender & Society*, 33 (5): 746–771. <https://doi.org/10.1177/0891243219854436>



ANEXO A: Proceso de revisión de literatura

A.1. Revisión de Literatura en WoS y Scopus

Objetivo: Para esta investigación se realizó una revisión de literatura que tuvo como objetivo identificar las variables de oferta laboral del egresado universitario que, según estudios anteriores, pueden influir de manera significativa en su inserción laboral. Asimismo, conocer el marco teórico en que se basa la influencia de las variables identificadas.

Fuentes: Para la revisión de literatura se usó como fuentes a Scopus y Web of Science (WoS). El uso de estas fuentes se justifica por tratarse de las principales bases de datos de investigaciones a nivel mundial, que han atravesado por un proceso de revisión por pares. Además, tiene una amplia cobertura de estudios actualizados en diversas disciplinas y, particularmente, en el área de gestión universitaria. La última búsqueda en ambas fuentes fue realizada en agosto de 2023.

Criterios de inclusión y exclusión: En la revisión se consideraron estudios que refieren como población a los egresados universitarios en su etapa de inserción laboral. Se ha dado prioridad a los estudios provenientes de América y de la Unión Europea; sin embargo, también se han considerado estudios de otros continentes cuando presentan más de 5 citas en Scopus o WoS o más de 20 referencias; asimismo, cuando desarrollan de manera detallada alguna metodología, modelo o experiencia que pueda ser replicable en otros contextos.

Se revisaron tanto estudios cualitativos como cuantitativos, publicados durante el periodo 2000-2023. Se excluyeron algunos estudios por las siguientes razones:

Razón 1: El ámbito del estudio no está contemplado en la presente investigación (p. ej., no se refiere a la inserción laboral de los egresados universitarios, sino a su desempeño académico). También puede ocurrir que, a pesar que sí corresponda al ámbito de la inserción laboral de los egresados universitarios, su objeto de estudio tenga una orientación distinta al interés de

esta investigación. Es el caso de estudios que se enfocan en la demanda laboral, ya sea a nivel macroeconómico, sectorial o microeconómico (p. ej. estrategias de reclutamiento o percepción de los empleadores) o bien, estudios de oferta, pero con una preocupación específica (p.ej. inserción laboral de personas con discapacidad o minorías étnicas, migraciones e inserción laboral, etc.).

Razón 2: Cuando el sujeto de estudio no corresponde al de la presente investigación (p. ej. ejemplo, inserción laboral de egresados de programas doctorales)

Razón 3: Cuando se trata de estudios empíricos sobre contextos o coyunturas específicos, muy diferentes a los de la presente investigación (p. ej. se han excluido las investigaciones que se refieren específicamente al periodo de la pandemia de la COVID-19, por tratarse de una coyuntura excepcional, que no es la referida en esta investigación).

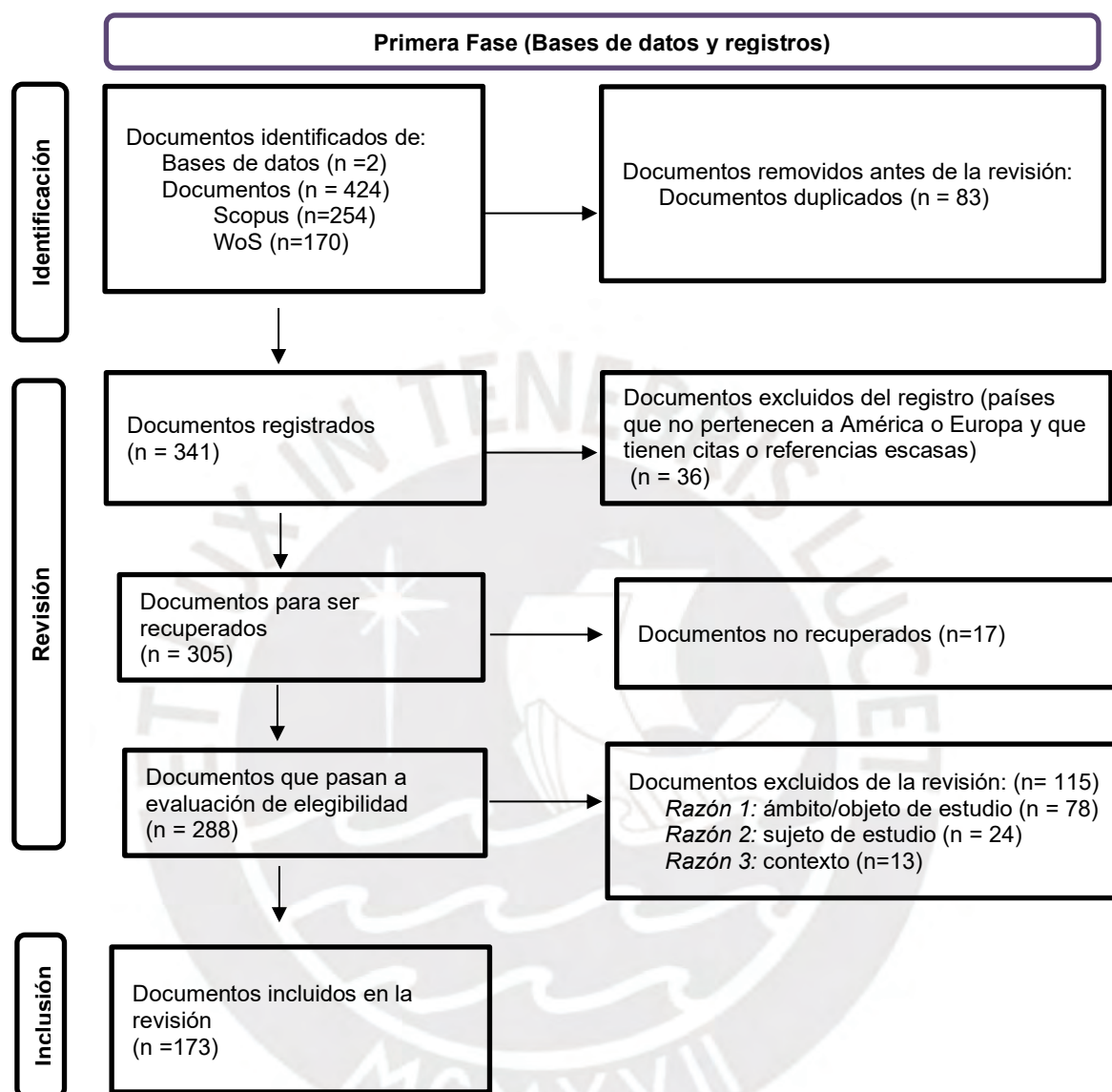
Procedimiento: La búsqueda de documentos se realizó en dos etapas. En la primera, se utilizaron las siguientes palabras y códigos booleanos:

("universit graduate*" AND "labor insertion") OR ("universit*graduate*" AND "job insertion") OR ("universit* graduate*" AND "job search") OR ("higher education" AND "labor insertion") OR ("higher education" AND "job insertion") OR ("higher education" AND "job search")*

La Figura A1 representa el proceso de búsqueda y resultados en un diagrama de flujo PRISMA (Page et al., 2020). Inicialmente se identificaron 424 documentos en ambas fuentes. Antes de su registro, se descartaron los duplicados y, posteriormente, aquellos que se encontraban fuera del ámbito de América y Unión Europea, particularmente en los casos en que fueron poco citados. Luego se intentó la recuperación de los documentos para su revisión, sin embargo, no fue posible obtener 17 de los documentos identificados. De los 288 documentos restantes, se excluyeron 115 por las razones expuestas en los criterios de exclusión (ámbito y objeto de estudio, población y, contexto y coyuntura particulares), quedando finalmente 173 documentos por revisar.

Figura A1

Diagrama de flujo de la primera etapa de identificación de literatura en WoS y Scopus



Fuente: Elaboración propia, basado en el diagrama de flujo de PRISMA, presentado por Page et al. (2021).

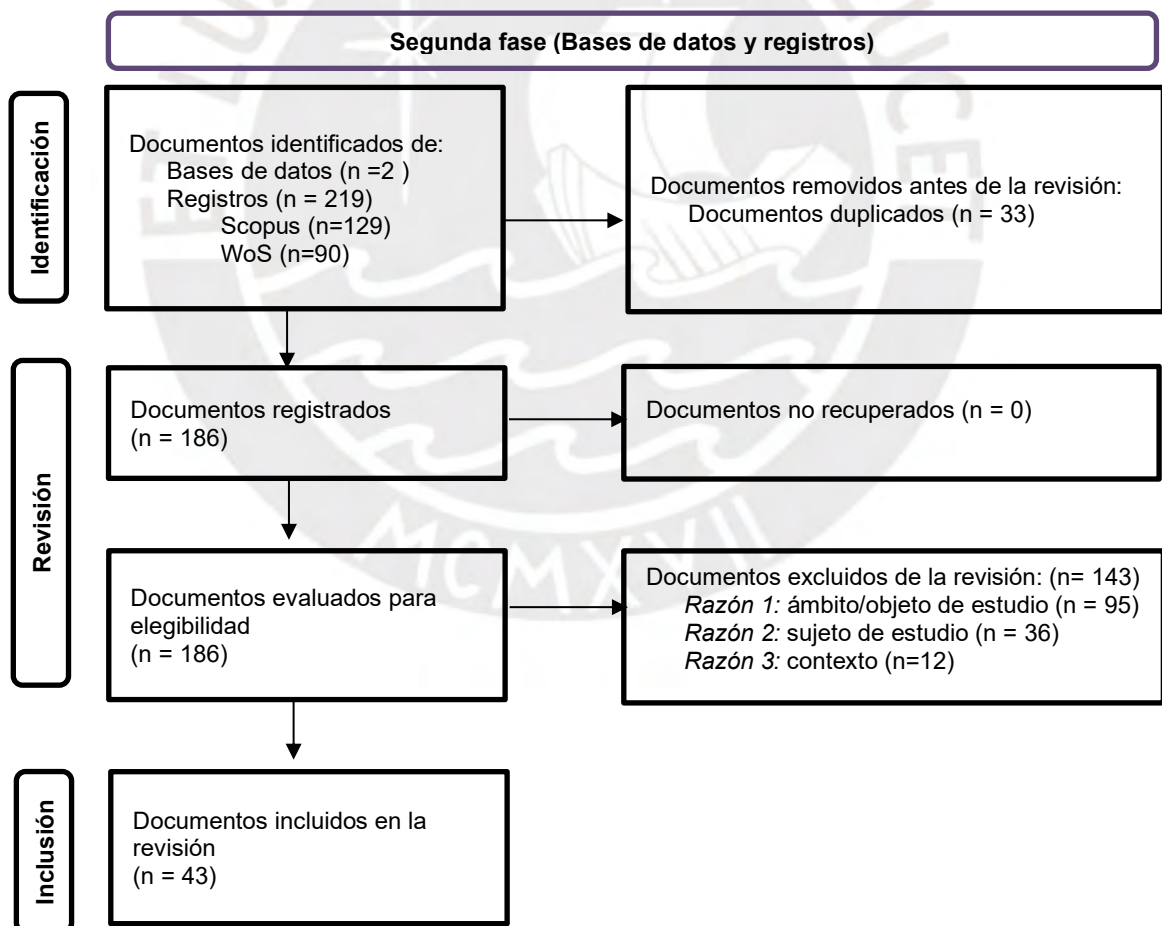
En la primera búsqueda se encontró muy escasa literatura sobre Latinoamérica, por ello, en una segunda etapa, se intentó una búsqueda específica del tema de inserción laboral, considerando especialmente a países sudamericanos. Por tanto, se utilizaron las siguientes palabras y códigos booleanos:

(Argentina AND "labor insertion") OR (Argentina AND "job insertion") OR (Argentina AND "job search") OR (Brasil AND "labor insertion") OR (Brasil AND "job insertion") OR (Brasil AND "job search") OR (Chile AND "labor insertion") OR (Chile AND "job insertion") OR (Chile AND "job search") OR Colombia AND "labor insertion") OR (Colombia AND "job insertion") OR (Colombia AND "job search") OR (Ecuador AND "labor insertion") OR (Ecuador AND "job insertion") OR (Ecuador AND "job search") OR (Perú AND "labor insertion") OR (Perú AND "job insertion") OR (Perú AND "job search") OR (Latinamerica AND "labor insertion") OR (Latinamerica AND "job insertion") OR (Latinamerica AND "job search")

El proceso seguido en la búsqueda fue el mismo que en la primera etapa, y se refleja en la Figura A2. Como se observa, se obtuvieron 43 documentos adicionales para revisión.

Figura A2

Diagrama de flujo de la segunda etapa de identificación de literatura en WoS y Scopus



Fuente: Elaboración propia, basado en el diagrama de flujo de PRISMA, presentado por Page et al. (2021).

Literatura complementaria: Una vez identificadas las principales variables de oferta laboral de los egresados universitarios a partir de la revisión de literatura de Scopus y WoS, se realizaron búsquedas adicionales específicas sobre las perspectivas teóricas que sustentan los estudios encontrados.

Asimismo, debido a la escasa literatura latinoamericana contemplada en Scopus y WoS, se complementó la bibliografía con la revisión de editoriales y revistas de universidades y centros de investigación latinoamericanos, así como documentos de organismos internacionales y nacionales que permitieron contextualizar el problema, entre ellos, la UNESCO, la OIT, la OCDE y la SUNEDU.



ANEXO B: Formato de consentimiento informado

Esta encuesta es parte de la investigación “Capital social y búsqueda de empleo: la inserción laboral de los egresados universitarios” y es elaborada por María Elena Esparza, candidata a doctora en Gestión Estratégica por el Consorcio de Universidades, quien cuenta con el asesoramiento del profesor José Rodríguez de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El propósito de la investigación es analizar los procesos de búsqueda de empleo de los egresados recientes de las carreras de gestión y economía, así como incorporar la perspectiva de orientación futura como factor mediador de la búsqueda.

La encuesta le tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Su participación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio.

Para complementar la encuesta, se le solicita su autorización para que la investigadora pueda utilizar información adicional suya que la universidad ya tiene en registro, referida específicamente a:

- Escalas de pago
- Desempeño académico (CRAEST)
- Información consignada en la encuesta de egresados del Sistema de Seguimiento de Egresados (SSE) de la PUCP, referida a la situación laboral del egresado, estudios posteriores al egreso y valoración de la PUCP.

Toda esta información será tratada de manera confidencial. En toda publicación de resultados de la investigación, la información se presentará de forma conjunta y agregada con la información de los otros participantes, de manera que ningún lector conocerá su identidad. La información servirá para la elaboración de artículos y presentaciones estrictamente académicos, así como la tesis de doctorado de la investigadora.

Los datos serán conservados por cinco años contados desde la publicación de resultados, en la computadora personal de la investigadora con una contraseña o clave, luego de lo cual serán destruidos.

Si usted brinda su correo electrónico, recibirá un resumen con los resultados obtenidos. Si lo desea, puede escribir al correo meesparza@pucp.pe para extenderle la tesis completa. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad, al correo etica.investigacion@pucp.edu.pe

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Correo:

Apellidos:

Nombres:

Código PUCP:

He tomado conocimiento de las condiciones propuestas en este protocolo y doy mi consentimiento informado:

Sí No

**ANEXO C: Cuestionario Variables de Orientación Futura
(adaptado con base en Seginer, 2009).**

Variables latentes (componentes)	Subvariables latentes (dimensiones)	Preguntas del cuestionario (variables observadas o indicadores)
Componente Motivacional (variable exógena)	Valoración	11a) ¿Cómo evalúa su futuro profesional? Importante/No importante 11b) ¿Cómo evalúa su futuro profesional? Inútil/Útil 11c) ¿Cómo evalúa su futuro profesional? Vale mi esfuerzo/No vale mi esfuerzo 11d) ¿Cómo evalúa su futuro profesional? Irrelevante en mi vida/Central en mi vida 11e) ¿Cómo evalúa su futuro profesional? Enriquecedora/Sin ningún valor
	Expectativas	2c) Al pensar en la materialización de mis planes profesionales, soy optimista. 7) ¿Cree usted probable que sus planes de desarrollo profesional se hagan realidad? 10a) ¿Qué sentimientos le surgen cuando piensa en su futuro desarrollo profesional? Preocupación/Confianza 10b) ¿Qué sentimientos le surgen cuando piensa en su futuro desarrollo profesional? Sentimientos negativos/Sentimientos positivos 10c) ¿Qué sentimientos le surgen cuando piensa en su futuro desarrollo profesional? Buen humor/mal humor 10d) ¿Qué sentimientos le surgen cuando piensa en su futuro desarrollo profesional? Desesperación/Esperanza 10e) ¿Qué sentimientos le surgen cuando piensa en su futuro desarrollo profesional? Valentía/Miedo 10f) ¿Qué sentimientos le surgen cuando piensa en su futuro desarrollo profesional? Fracaso / Éxito
	Control interno	9a) ¿Qué efecto tiene la habilidad personal en la realización de los planes profesionales? 9b) ¿Qué efecto tiene el esfuerzo personal en la realización de los planes profesionales? 9c) ¿Qué efecto tiene la autoestima en la realización de los planes profesionales? 9d) ¿Qué efecto tiene la motivación hacia el éxito en la realización de los planes profesionales?
Componente Cognitivo (variable mediadora)	Representación cognitiva	1) ¿Con qué frecuencia usted piensa o planifica su futuro desarrollo profesional? 4) ¿Qué tan a menudo piensa en su desarrollo profesional?
	Esperanzas	E3) Esperanzas en el trabajo u ocupación E4) Esperanzas en el desarrollo profesional E8) Esperanzas en la situación financiera (ingresos, propiedades, etc.)
	Temores	M3) Miedos en el trabajo u ocupación M4) Miedos en el desarrollo profesional M8) Miedos en la situación financiera (ingresos, propiedades, etc.)
Componente Comportamental (variable endógena)	Exploración	3) ¿Ha estado activamente buscando información sobre diferentes trabajos? ¿Qué tan a menudo trata de conseguir esa información? 8a) ¿Ha venido conversando con gente para aproximarse a la realización de sus planes de desarrollo profesional? 8b) ¿Ha venido recopilando información de diferentes fuentes para aproximarse a la realización de sus planes de desarrollo profesional? 8c) ¿Ha venido comprobando en qué medida este trabajo le conviene para aproximarse a la realización de sus planes de desarrollo profesional? 8d) ¿Ha venido imaginándose en un trabajo o en otro para aproximarse a la realización de sus planes de desarrollo profesional?
	Compromiso	2a) Luego de buscar distintas opciones de desarrollo profesional, actualmente estoy enfocándome en una de ellas. 2b) Tengo decidido qué hacer respecto a mi desarrollo profesional. 5a) Me estoy preparando seriamente para obtener un puesto de trabajo específico. 5b) Tengo planes claros relacionados con mi desarrollo profesional. 5c) Creo que sé cómo desarrollarme profesionalmente. 6) ¿Está decidido a cumplir sus planes acerca de su futuro desarrollo profesional?

ANEXO D: Variables incluidas en el modelo

	Variables Dependientes	Detalle	Tipo
Inserción Laboral	Y1. Ingresos laborales	Ingreso obtenido a los dos años de culminados los estudios.	Numérica
	Y2. Sobreeducación	Autopercepción de que el trabajo que desempeña el egresado puede ser realizado por una persona sin estudios universitarios.	Dicotómica
Dimensión	Variables Explicativas	Detalle	Tipo
Capital humano	X1. CRAEst	Coficiente de rendimiento académico del estudiante	Numérica
	X2. Carrera	Carrera de pregrado (economía o gestión)	Dicotómica
Capital cultural	X3. Educación de los padres	Grado de instrucción del padre o madre (el mayor)	Ordinal
	X4. Gestión del colegio	Público o mixto / privado	Dicotómica
Mecanismos de búsqueda y capital social	X5. Uso avisos NO PUCP	Identifica si el egresado utilizó el mecanismo señalado en su proceso de búsqueda de su primer empleo.	Dicotómicas
	X6. Uso redes familiares y amigos		
	X7. Uso redes egresados PUCP		
	X8. Uso redes profesores		
	X9. Uso Bolsa de Trabajo PUCP		
	X10. Uso avisos PUCP		
	X11. Uso CV	Percepción del egresado sobre la influencia de sus redes en la consecución de empleo.	Ordinales (Likert 1-5)
	X12. Influencia redes familiares y amigos		
	X13. Influencia redes egresados PUCP		
	X14. Influencia redes profesores		
X15. Influencia redes prácticas	Mecanismo a través del cual se consiguió el primer empleo.	Dicotómicas	
X16. Influencia redes colegas			
Orientación futura	X17. Mecanismo exitoso (formal/informal)	Mecanismo a través del cual se consiguió el primer empleo.	Dicotómicas
	X18. Mecanismo exitoso (PUCP/NoPUCP)		
	X19. Valoración/Motivación	Importancia atribuida al futuro desarrollo profesional.	Ordinales (Likert 1 – 5)
	X20. Expectativas/Motivación	Confianza en la materialización de planes y metas.	
	X21. Control/Motivación	Percepción de control sobre planes y metas.	
	X22. Representación cognitiva/Cognición	Frecuencia en que se piensa en el futuro desarrollo profesional.	
	X23. Esperanzas/Cognición	Relaciona el futuro con enfoque.	
	X24. Temores/Cognición	Relaciona el futuro con evasión.	
	X25. Compromiso/Comportamiento	Compromiso con el desarrollo profesional.	
Variables de Control	Detalle	Tipo	
Z1. Sexo	Hombre o mujer	Dicotómica	
Z2. Maternidad o paternidad	Tenencia de hijos	Dicotómica	
Z3. Escala de pago	Clasificación en la escala de pensiones de la universidad	Ordinal (1-5)	

ANEXO E: Estimación de las variables de orientación futura

Para estimar las variables de Orientación Futura, se siguieron los siguientes pasos:

Paso 1: Debido a que el cuestionario de Seginer (2009) fue adaptado para su aplicación en la búsqueda de empleo, se optó por realizar inicialmente un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) en SPSS, utilizándose como método de extracción, el análisis de componentes principales, y, como método de rotación, Promax con normalización Kaiser.

Paso 2: Se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para cada una de las dimensiones del modelo adaptado de Seginer (2009), aplicando criterios de fiabilidad individual, validez convergente y bondad de ajuste.

Paso 3: A partir del modelo teórico de Orientación Futura, se planteó un modelo reflexivo, basado en covarianzas de ecuaciones estructurales (CB SEM). Para evaluar el modelo de medida se consideró la fiabilidad individual, la fiabilidad del constructo (Alfa de Cronbach), la validez convergente (AVE) y la validez discriminante (análisis de cargas cruzadas, criterio de Fornell y Larcker y HTMT). Además, se evaluó la bondad de ajuste del modelo.

Paso 4: Las variables de Orientación Futura fueron estimadas en dos versiones: (i) estimación de variables latentes consideradas autónomas, asumiendo correlaciones solamente entre las variables que pertenecen al mismo componente, pero sin establecer relaciones entre componentes; (ii) estimación de las variables de comportamiento a partir del modelo ajustado de ecuaciones estructurales (CB SEM).

Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

Los resultados del AFE para las variables de Orientación Futura se muestran en las Tablas E1, E2 y E3, dando lugar a la conformación de tres dimensiones en el componente motivacional, tres en el componente cognitivo y dos en el componente comportamental, lo que corresponde a lo planteado en la teoría de la Orientación Futura (Seginer, 2009).

Los valores de KMO (medida Kaiser-Meyer Olkin) muestran la proporción de la varianza en las variables que puede ser causada por factores subyacentes. En este caso, por ser todos cercanos a 1, el análisis factorial resulta útil con estos

datos. Igualmente, la significancia $\alpha < 0.05$ de la prueba de Esfericidad de Bartlett en todos los casos, rechaza la hipótesis nula de que las variables no están relacionadas. Por tanto, se puede decir que, con esta data, la estructura detectada es útil para el análisis factorial.

Tabla E1

Análisis Factorial Exploratorio – Componente Motivacional

Componente Motivacional	Pregunta	Dimensiones		
		1	2	3
Valoración	11a		0.746	
	11b	0.410	0.784	
	11c	0.418	0.767	
	11d		0.620	
	11e		0.805	
Expectativas	2c	0.644	0.432	
	7	0.577	0.566	
	10a	0.736		
	10b	0.783		
	10c	0.650		
	10d	0.775		
	10e	0.686		
10f	0.794	0.448		
Control interno	9a			0.762
	9b			0.758
	0c			0.838
	9h			0.786
KMO	0.893			
Sig.	0.000			

Tabla E2

Análisis Factorial Exploratorio – Componente Cognitivo

Componente Cognitivo	Pregunta	Dimensiones		
		1	2	3
Representación Cognitiva	1			0.902
	4			0.901
Mi Futuro (Temores)	H03		0.811	
	H04		0.818	
	H08		0.775	
Mi Futuro (Esperanzas)	F03	0.889		
	F04	0.899		
	F08	0.862		
KMO	0.693			
Sig.	0.001			

Tabla E3*Análisis Factorial Exploratorio – Componente Comportamental*

Componente Comportamental	Pregunta	Dimensiones		
		1	2	3
Exploración	3			0.787
	8a		0.741	
	8b		0.754	
	8c		0.741	0.446
	8d		0.595	0.616
Compromiso	H03	0.673		
	H04	0.837		
	H08	0.451		0.679
	F03	0.862		
	F04	0.78		
	F08	0.731		
KMO	0.833			
Sig.	0.000			

Para evaluar la consistencia interna, es decir, la fiabilidad del constructo o medición de cada variable latente a partir de los ítems observables, se utilizó el Alfa de Cronbach, que se presenta en la Tabla E4. Como se observa, todos los constructos tienen valores mayores a 0.7, con excepción de la variable Exploración.

Tabla E4*Alfa de Cronbach*

COMPONENTE	DIMENSIÓN (Variable Latente)	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Motivacional	Valoración	5	0.800
	Expectativas	8	0.854
	Control	4	0.797
Cognitivo	Rep. Cognitiva	2	0.774
	Esperanzas	3	0.717
	Miedos	3	0.859
Comportamental	Compromiso	6	0.813
	Exploración	5	0.640

Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

El AFC fue realizado en AMOS para cada uno de los componentes del modelo adaptado de Seginer (2009): motivacional, cognitivo y comportamental. Comprende los siguientes criterios:

Fiabilidad individual: se refiere a la evaluación de confiabilidad de cada carga factorial, es decir, la relación entre los ítems observables y la variable latente. En general, se tomó como umbral que las cargas de cada ítem sean mayores o iguales a 0,7, con excepción de algunos ítems con cargas menores a 0,7 pero mayores a 0,4 que fueron considerados importantes desde el punto de vista teórico por su contribución a la validez de contenido (Hair 2021).

Las Figuras E1-E6 muestran los modelos iniciales para cada componente y los modelos finales luego de aplicado el criterio de fiabilidad individual. Cabe mencionar que en el ajuste de los modelos se han considerado covarianzas entre las variables latentes que pertenecen a un mismo componente; asimismo, se incluyeron covarianzas de los errores entre los ítems, para lo cual se utilizó como criterios la modificación de índices (M.I.) de la tabla de covarianzas y las correlaciones entre las variables observadas. Los coeficientes obtenidos para cada variable fueron utilizados para estimar los valores de las variables de Orientación Futura para cada encuestado e incorporarlos a la base de datos.

Figura E1
Modelo inicial del componente Motivación

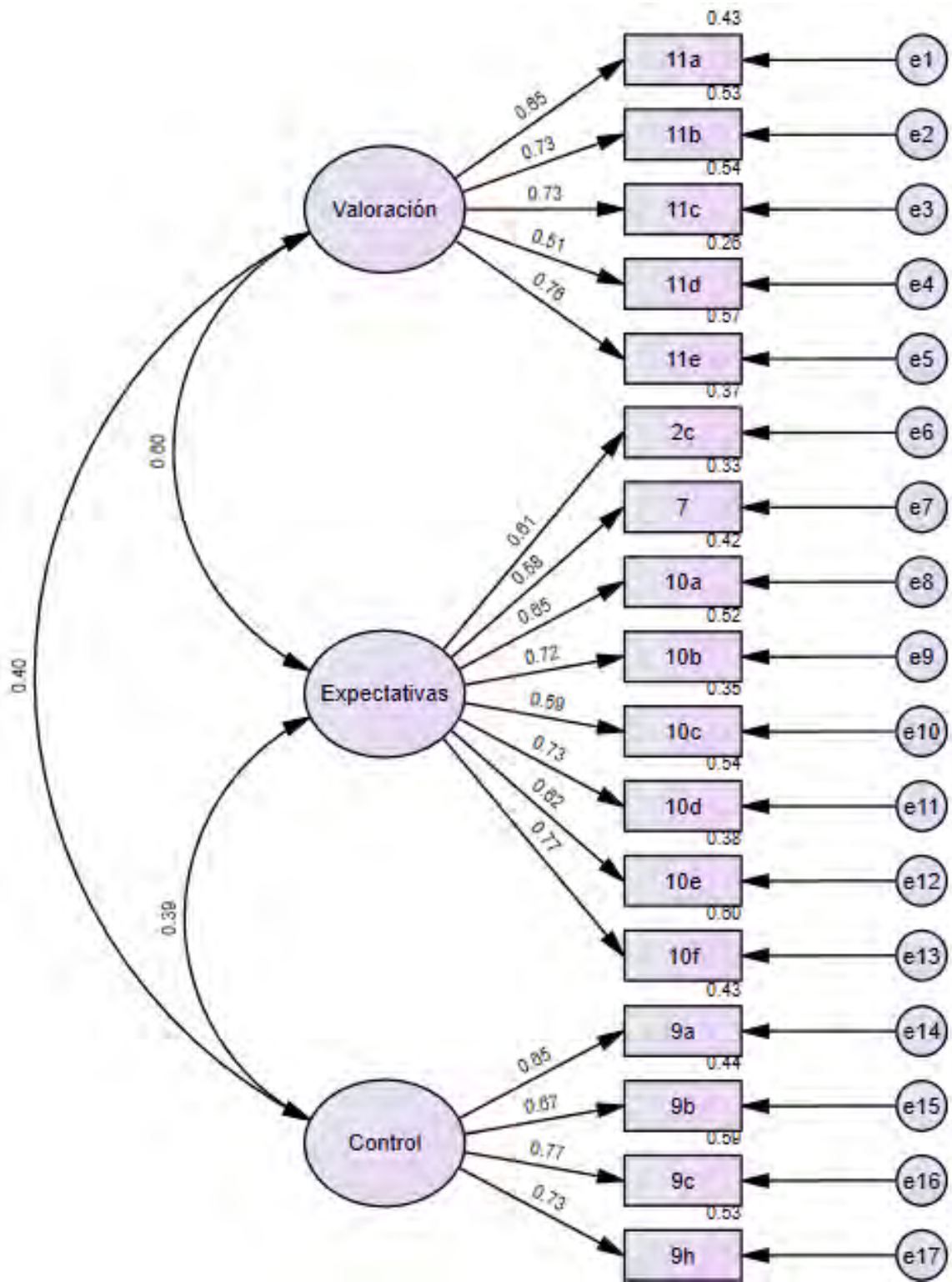


Figura E2
Modelo final del componente Motivación

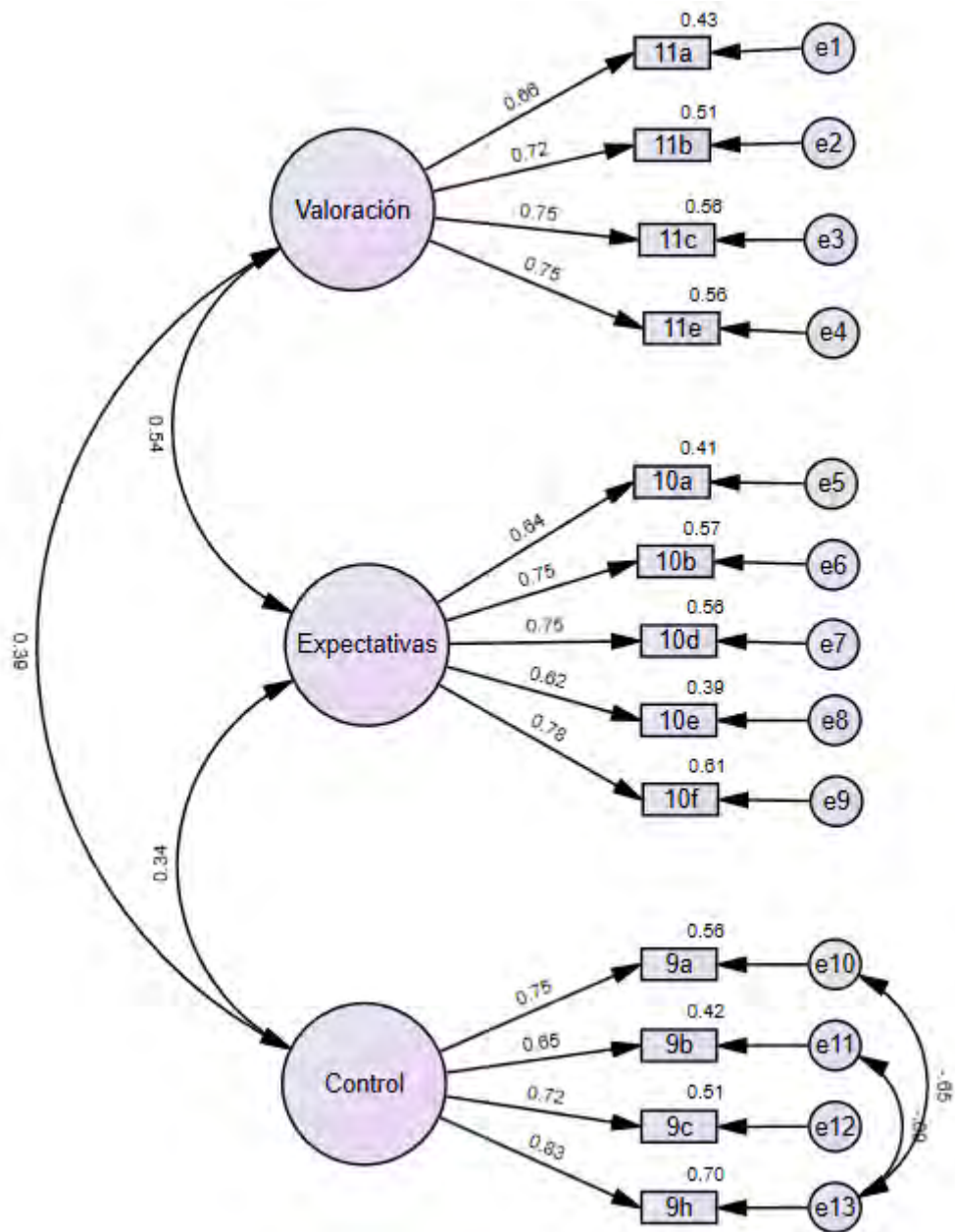


Figura E3
Modelo inicial del componente Cognitivo

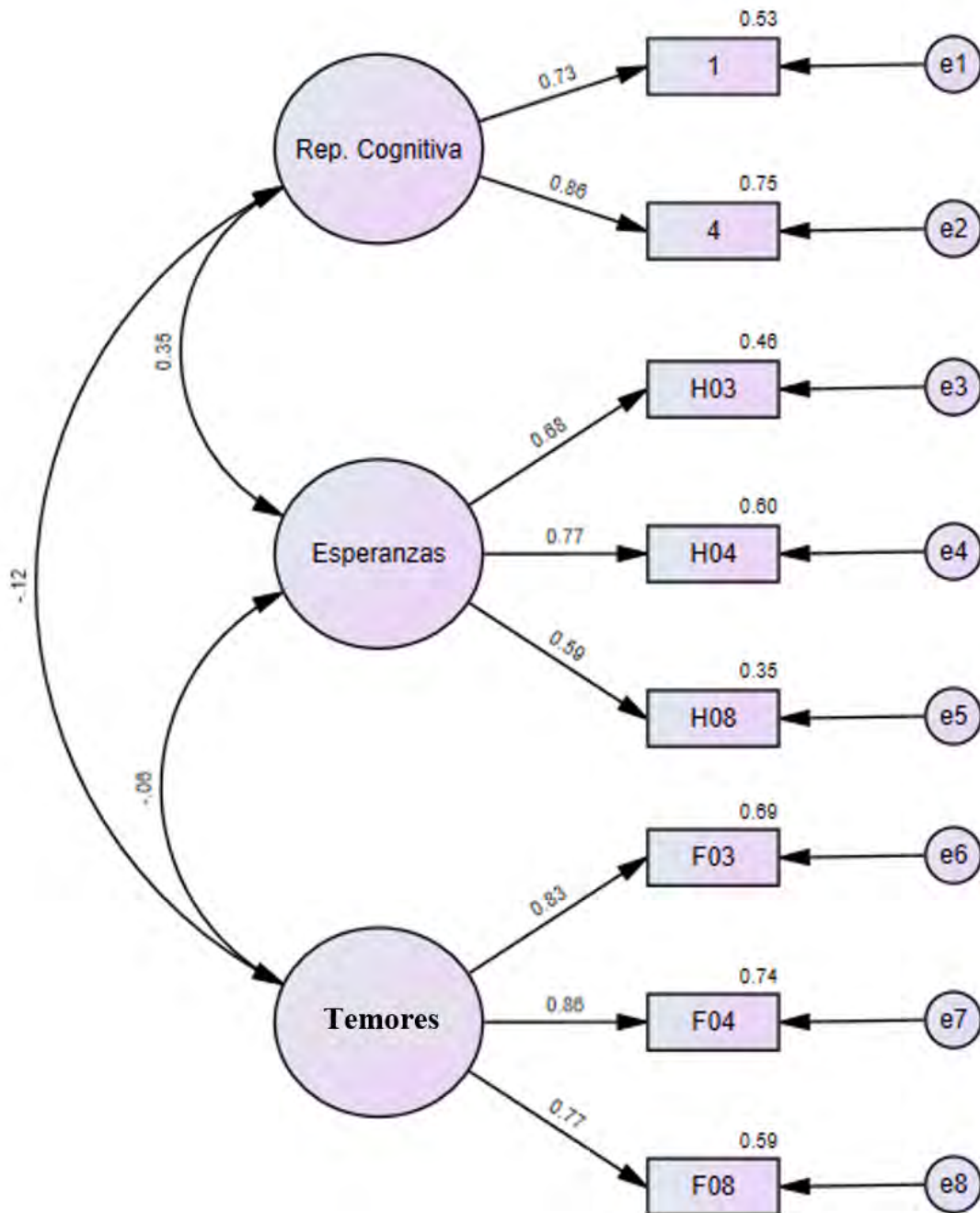


Figura E4
Modelo final del componente Cognitivo

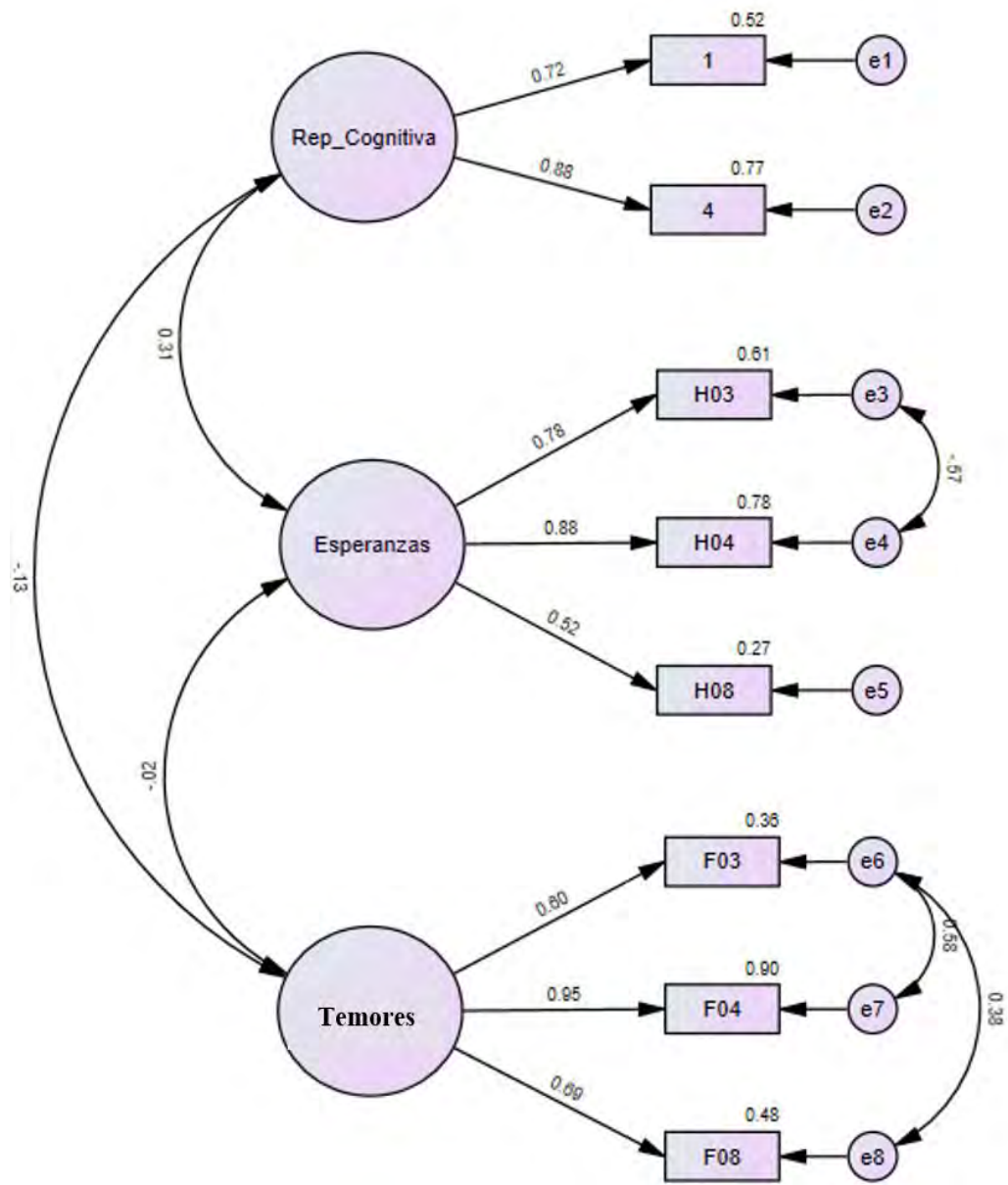


Figura E5
Modelo inicial del componente Comportamental

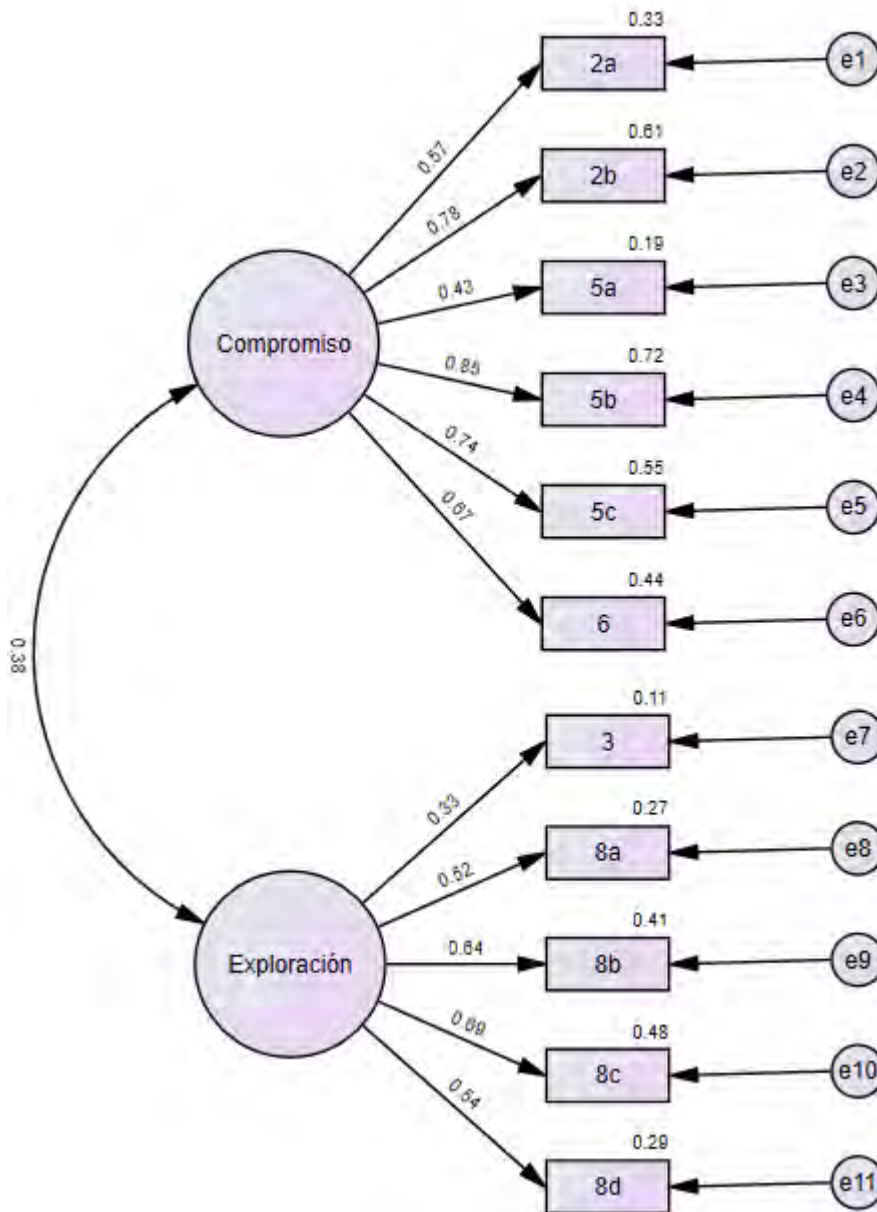
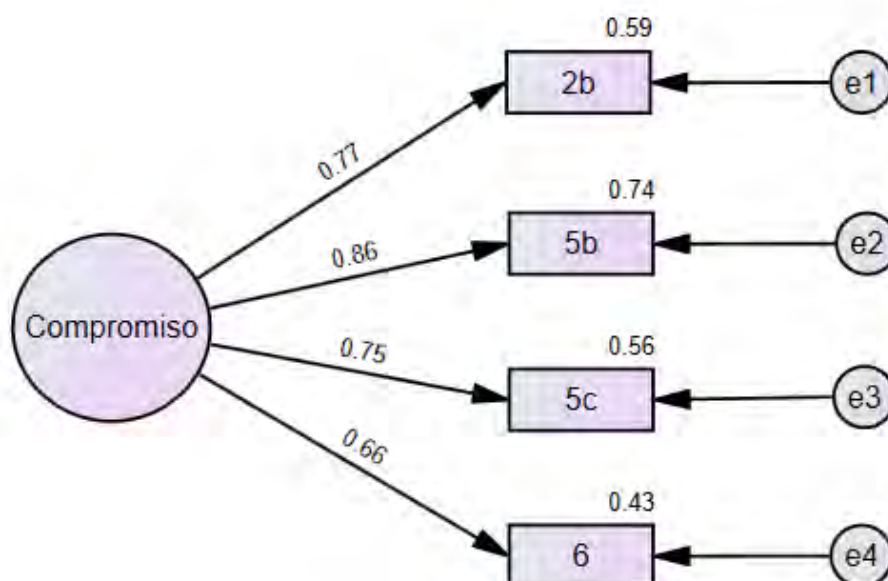


Figura E6
Modelo final del componente Comportamental



Validez Convergente: Se utilizó la Varianza Promedio Extraída (AVE), que mide el promedio de las proporciones de las varianzas de los ítems observables que se explican por la variable latente. Como se observa en la Tabla E5, los AVE de los modelos finales de cada variable latente son mayores a 0.5. La única variable latente que no mostró validez convergente fue Exploración, con lo cual esta variable no pudo ser utilizada en el modelo final.

Tabla E5
Varianza Promedio Extraída (AVE)

Componentes	Dimensiones	AVE Modelo inicial	AVE Modelo final
Motivación	Valoración	0.466	0.515
	Expectativas	0.439	0.508
	Control	0.498	0.548
Cognitivo	Representación cognitiva	0.640	0.645
	Esperanzas	0.470	0.553
	Miedos	0.673	0.580
Comportamiento	Compromiso	0.473	0.580
	Exploración	0.312	-

Validez discriminante: La Tabla E6 muestra los ratios Heterotrait-Monotrait (Henseler, Ringle & Sarsledt, 2015) para los componentes Motivación y

Cognitivo. Como los HTMT son menores a 0.9, se puede afirmar que los constructos de cada componente tienen una identidad distintiva.

Tabla E6

Ratios Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Componente Motivacional		Componente Cognitivo	
Correlaciones Monotrait			
Control interno	.495	Temores	.671
Expectativas	.501	Esperanzas	.462
Valoración	.515	Rep. Cognitiva	.632
Correlaciones Heterotrait			
Control-Expectativas	.175	Temores-Esperanzas	.011
Control-Valoración	.205	Temores-Rep.Cognitiva	.076
Expectativas-Valoración	.273	Esperanzas-Rep.Cognitiva	.181
HTMT Ratio			
Control-Expectativas	.352	Temores-Esperanzas	.019
Control-Valoración	.407	Temores-Rep.Cognitiva	.117
Expectativas-Valoración	.537	Esperanzas-Rep.Cognitiva	.335

Bondad de ajuste: La Tabla E7 muestra los índices de bondad de ajuste para cada componente. Como se observa, en todos los modelos finales, la razón Chi-cuadrado sobre grados de libertad (PCIM/DF) es menor que 5, la raíz de residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA) es menor a 0.08, el índice de bondad de ajuste comparativo (CFI) es mayor a 0.95, el índice de Tucker Lewis (TLI) es mayor a 0.95 y el índice de ajuste normalizado (NFI) es mayor a 0.95, lo que indica que los modelos tienen una buena bondad de ajuste. Si bien los índices comparativos corregidos por parsimonia son menores en los modelos finales que en los iniciales, el criterio de información de Akaike (AIC) es menor en los modelos finales.

Tabla E7
Bondad de ajuste

INDICADOR	MOTIVACIONAL		COGNITIVO		COMPORTAMENTAL	
	Modelo inicial	Modelo final	Modelo inicial	Modelo final	Modelo inicial	Modelo final
Chi (gl, p)	363.23 116, 0	118.32 60, 0	32.05 17,0.015	29.72 14, 0.008	208.39 43, 0.00	9.78 2, 0.008
PCMIN/DF	3.131	1.972	1.885	2.123	4.846	4.889
RMSEA	0.061	0.041	0.039	0.044	0.082	0.083
CFI	0.930	0.978	0.99	0.989	0.909	0.992
TLI	0.918	0.971	0.983	0.979	0.883	0.975
NFI	0.901	0.957	0.979	0.98	0.888	0.99
PRatio	0.853	0.769	0.607	0.5	0.782	0.333
PCFI	0.793	0.752	0.601	0.495	0.71	0.331
PNFI	0.768	0.736	0.594	0.49	0.694	0.330
AIC	417.236	206.315	70.046	73.722	254.385	25.779

Modelo de ecuaciones estructurales (CB SEM)

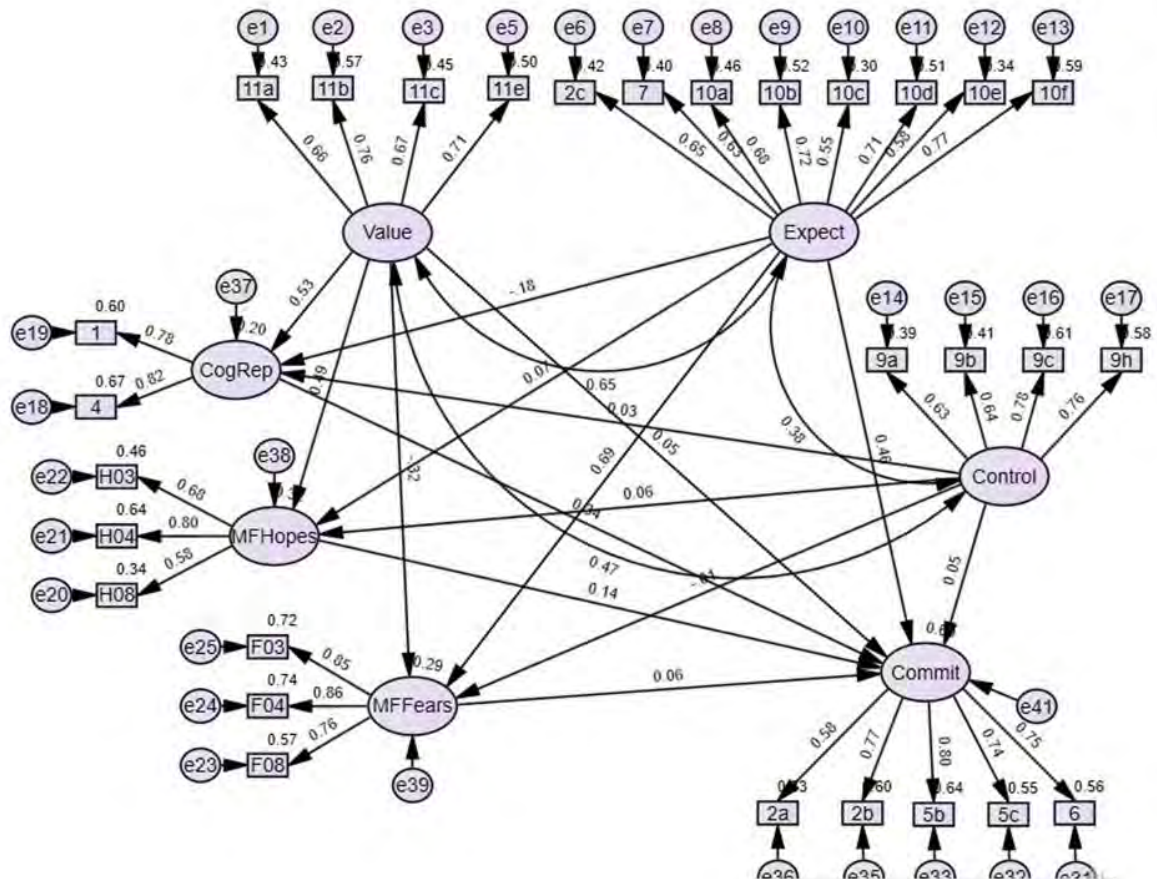
Para el análisis de ecuaciones estructurales, se partió de un modelo saturado a partir de las conexiones planteadas por Seginer (2009), entre las variables exógenas del componente motivación (valoración, expectativas y control interno), las variables mediadoras del componente cognitivo (representación cognitiva, esperanzas y miedos) y la variable endógena de comportamiento (compromiso). No se consideró la variable “Exploración” porque el análisis factorial confirmatorio demostró que no era consistente.

i. **Modelo saturado inicial**

Los resultados del modelo saturado se representan en la Figura E7.

Figura E7

Modelo inicial (saturado) de ecuaciones estructurales (SEM)



La evaluación del modelo de medida mostró lo siguiente:

Fiabilidad individual: El 68% de la variable “Compromiso” sería explicada por las variables exógenas del modelo. Sin embargo, varios ítems presentaron cargas muy bajas ($\lambda < 0.7$), lo que quiere decir que la varianza compartida entre el constructo y los ítems es menor a la varianza debida al error.

Validez convergente: Como se muestra en la Tabla E8, la varianza promedio extraída (AVE) muestra valores en su mayoría menores que 0.5, es decir, los ítems no aportan en la explicación de los constructos.

Tabla E8*Varianza Extraída Promedio por constructo del modelo saturado*

COMPONENTE	DIMENSIÓN (variable latente)	Nº DE ÍTEMS	AVE
Motivacional	Valoración	5	0.464
	Expectativas	8	0.440
	Control	4	0.500
Cognitivo	Representación cognitiva	2	0.630
	Esperanzas	3	0.470
	Miedos	3	0.673
Comportamental	Compromiso	6	0.677

Bondad de ajuste: Como se muestra en la Tabla E9, la prueba de bondad de ajuste absoluto de chi-cuadrado sobre grados de libertad es menor que 5, el PCFI y el P-ratio son cercanos a 1 y el RMSEA es menor a 0.08; sin embargo, el CFI y el índice de Tucker-Lewis son menores a 0.95, lo que mostraría que el modelo no presenta bondad de ajuste.

Tabla E9*Bondad de ajuste del modelo saturado*

PCMIN/DF	CFI	TLI	PCFI	PRatio	RMSEA
2.801	0.897	0.885	0.802	0.895	0.056

Con los resultados de las evaluaciones de fiabilidad individual, validez convergente y bondad de ajuste, se vio la necesidad de ajustar el modelo.

ii. Modelo ajustado

Para ajustar el modelo, se procedió a ir eliminando los ítems que presentaron muy bajas cargas λ , quedando finalmente con el modelo especificado por las variables e ítems contemplados en la Tabla E10. Además, Se eliminaron los valores atípicos, presentando las observaciones coeficientes de asimetría entre -2 y 2 y curtosis entre 2.5 a 3.5.

Tabla E10*Variables e ítems contemplados en el modelo ajustado*

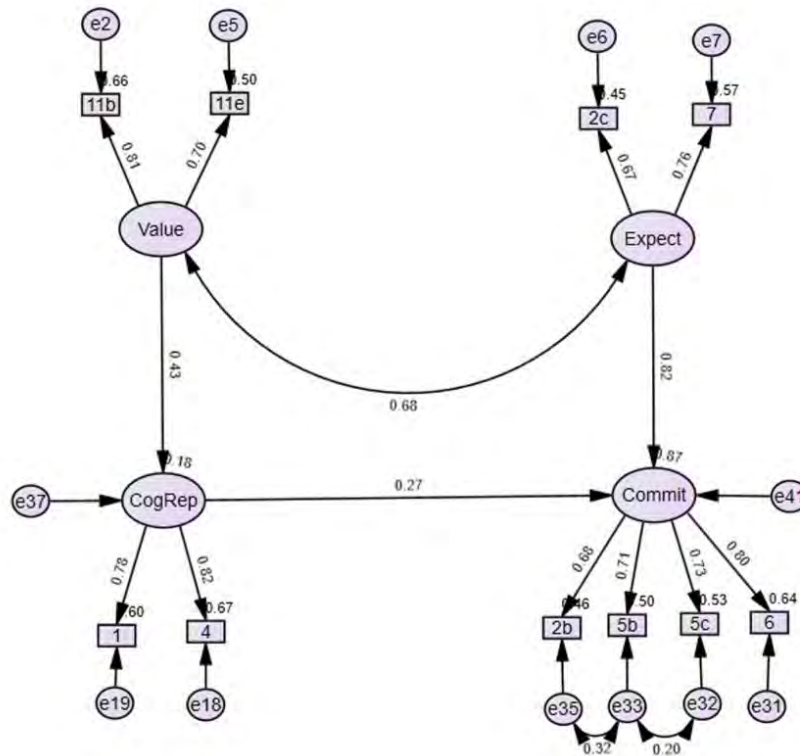
Componentes	Variables latentes (dimensiones)	Preguntas del cuestionario (variables observadas o indicadores)
Componente motivacional	Valoración	11b) ¿Cómo evalúa su futuro desarrollo profesional? Inútil/Útil
		11e) ¿Cómo evalúa su futuro desarrollo profesional? Enriquecedor/Sin ningún valor
	Expectativas	2c) Al pensar en la materialización de mis planes profesionales, soy optimista.
		7) ¿Cree usted probable que sus planes de desarrollo profesional se hagan realidad?
Componente Cognitivo	Representación cognitiva	1) ¿Con qué frecuencia usted piensa o planifica su futuro desarrollo profesional?
		4) ¿Qué tan a menudo piensa en su desarrollo profesional?
Componente Comportamental	Compromiso	2b) Tengo decidido qué hacer respecto a mi desarrollo profesional.
		5b) Tengo planes claros relacionados con mi desarrollo profesional.
		5c) Creo que sé cómo desarrollarme profesionalmente.
		6) ¿Está decidido a cumplir sus planes acerca de su futuro desarrollo profesional?

Posteriormente, se analizaron las conexiones entre las variables latentes, como se presenta en la Tabla E11. Los resultados del modelo se presentan en la Figura E8.

Tabla E11*Conexiones entre las variables del modelo*

Se rechaza la hipótesis nula, por tanto, existe conexión entre las variables	No se rechaza la hipótesis nula, por tanto, no hay evidencia de conexión entre las variables
Valoración (exógena) → Rep. cognitiva (mediadora)	Valoración (exógena) → Compromiso (endógena)
Expectativas (exógena) → Compromiso (endógena)	Expectativas (exógena) → Rep. Cognitiva (endógena)
Rep. cognitiva (mediadora) → Compromiso (endógena)	

Figura E8
Modelo SEM ajustado



La evaluación de medida del modelo ajustado mostró lo siguiente:

Fiabilidad individual: Las cargas factoriales λ de todos los ítems de cada variable latente son mayores que 0,7, esto quiere decir que la varianza compartida entre los constructos y sus ítems es mayor que la varianza debida al error.

Fiabilidad del constructo o consistencia interna: El Alfa de Cronbach evalúa la fiabilidad de la escala de medida. Como se muestra en la Tabla E12, todos los constructos muestran Alfas de Cronbach aceptables.

Validez convergente: Los AVE (varianza extraída promedio) son todos mayores a 0.5, es decir, los ítems contemplados aportan en la explicación de los constructos del modelo.

Tabla E12*Alfa de Cronbach y AVE*

Variable latente	Ítems	Alfa de Cronbach	AVE
Valoración	2	0.728	0.57305
Expectativas	2	0.663	0.51325
Representación cognitiva	2	0.776	0.6404
Compromiso	4	0.846	0.53485

Validez discriminante: En la Tabla E13 se muestra el análisis de las cargas cruzadas y se encuentra que ningún indicador se relaciona más fuerte sobre otra variable latente que sobre aquella variable que intenta medir, con lo cual se puede decir que el modelo muestra validez discriminante.

Tabla E13*Cargas cruzadas*

Ítem	Expectativas	Valoración	Representación Cognitiva	Compromiso
Compromiso (2b)	0.057	0.015	0.013	0.095
Compromiso (5b)	0.047	0.012	0.011	0.078
Compromiso (5c)	0.081	0.021	0.019	0.135
Compromiso (6)	0.151	0.039	0.035	0.251
Rep. Cognitiva (1)	-0.033	0.030	0.316	0.060
Rep. Cognitiva (4)	-0.044	0.040	0.416	0.079
Expectativas (7)	0.228	0.051	-0.017	0.134
Expectativas (2c)	0.149	0.033	-0.011	0.088
Valoración (11e)	0.050	0.221	0.015	0.034
Valoración (11b)	0.094	0.415	0.029	0.065

Utilizando el *criterio de Fornell y Larcker*, también se demuestra la validez discriminante, pues la diagonal (AVE) es mayor que la varianza que la variable latente comparte con otros constructos del modelo. Esto se muestra en la Tabla E14, donde la diagonal es el mayor número para cada variable latente.

Tabla E14*Criterio de Fornell y Larcker*

VARIABLES	Expectativas	Valoración	Representación Cognitiva	Compromiso
Expectativas	0.186			
Valoración	0.117	0.159		
Rep. Cognitiva	0.043	0.059	0.119	
Compromiso	0.188	0.131	0.086	0.237

Utilizando el criterio de Henseler, Ringle & Sarsledt (2015), también se demuestra la validez discriminante. Los ratios Heterotrait-Monotrait (HTMT) examinan las correlaciones inter-constructos e intra-constructos. Como se indica en la Tabla E15, los HTMT son todos menores a 0.9, esto quiere decir que los constructos tienen su propia identidad distintiva y no se traslapan.

Tabla E15
Ratios Heterotrait-Monotrait

Correlaciones Monotrait	
Compromiso	.573
Representación Cognitiva	.635
Expectativas	.506
Valores	.573
Correlaciones Heterotrait	
Compromiso-Rep. Cognitiva	.296
Compromiso-Expectativas	.465
Compromiso-Valores	.371
Rep. Cognitiva-Expectativas	.165
Rep. Cognitiva-Valores	.259
Expectativas-Valores	.367
HTMT Ratio	
Compromiso-Rep. Cognitiva	.490
Compromiso-Expectativas	.863
Compromiso-Valores	.647
Rep. Cognitiva-Expectativas	.292
Rep.Cognitiva-Valores	.429
Expectativas-Valores	.682

La Tabla E16 presenta los principales estadísticos de la bondad de ajuste del modelo. Como se observa, el modelo muestra bondad de ajuste absoluto, con un chi-cuadrado menor que 3, así como bondad de ajuste comparativo, con un CFI e índice de Tucker-Lewis (TLI) mayores que 0.95. Los índices PCFI y P-

ratio son mayores que 0.6 y la RMSEA (raíz de residuos cuadráticos promedio de aproximación) es menor que 0.08.

Tabla E16

Índices de bondad de ajuste

PCMIN/DF	CFI	TLI	PCFI	PRatio	RMSEA
1.642	0.991	0.986	0.638	0.644	0.036

Resultados

La estructura del modelo responde a la teoría de Orientación Futura planteada por Seginer (2009), pues contempla variables motivacionales (valoración y expectativas) que tienen influencia en la variable compromiso. En el caso de las expectativas, la influencia es directa, mientras que, en el caso de la valoración, la influencia es indirecta, mediada por la representación cognitiva del futuro.

El modelo de Orientación Futura SEM ajustado es el que presenta los mejores resultados, con una capacidad de predicción del 87% de la variable Compromiso a partir de la influencia directa e indirecta de las variables motivacionales de valoración y expectativas. La valoración del futuro influye indirectamente en el compromiso a través de la representación cognitiva, con $\lambda = 0.43 \times 0.27 = 0.12$. Las expectativas sobre el futuro influyen directamente en el compromiso, con $\lambda = 0.82$. Las variables valoración y expectativas tienen una correlación positiva de 0.68.

El modelo presenta muy buena evaluación de medida, con fiabilidad individual, consistencia interna, validez convergente y discriminante; además, muestra gran bondad de ajuste. Sin embargo, es una versión muy simplificada de la teoría, donde las variables control, esperanzas y temores no resultan significativas de manera empírica en la población estudiada.

Por este motivo, la Orientación Futura se trabajó en la investigación en dos versiones:

- a) Incorporando las variables latentes de manera autónoma, considerando las correlaciones entre las variables que pertenecen al mismo componente, pero sin establecer relaciones entre componentes. De esta manera, se tienen 7 variables: valoración, expectativas y control sobre el

futuro (componente motivacional), representación cognitiva del futuro, esperanzas y miedos (componente cognitivo) y, compromiso con el futuro (componente de comportamiento). La estimación de cada una de las variables latentes se realizó mediante el cálculo del puntaje factorial a partir del método de imputación por regresión.

- b) Considerando la variable de comportamiento “Compromiso” obtenida en el modelo ajustado de ecuaciones estructurales (SEM).



ANEXO F: Detalle del análisis de regresiones

Tabla F1

Resultados de la primera regresión con todas las variables dependientes

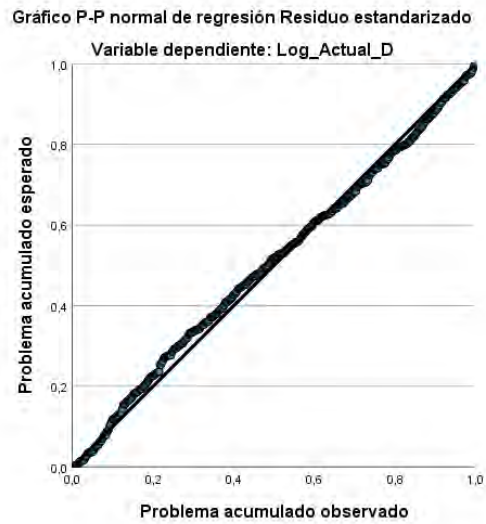
Variables explicativas	B	SE	t	p	Tolerancia	VIF
(Constante)	3.419	0.148	23.074	.000		
CRAEST	-0.001	0.001	-0.700	.484	.880	1.136
Carrera	.0004	0.025	-0.166	.869	.776	1.289
Educación de padres	-0.002	0.009	-0.247	.805	.857	1.167
Colegio (privado=1, público/mixto=0)	-0.035	0.024	-1.425	.155	.877	1.140
Uso avisos externos a la PUCP	-0.050	0.022	-2.255	.025	.746	1.341
Uso de redes de familiares y amigos	0.17	0.020	0.863	.389	.808	1.238
Uso redes de egresados	-0.037	0.020	-1.876	.061	.756	1.323
Uso de redes de profesores	0.039	0.025	1.564	.119	.773	1.294
Uso Bolsa Trabajo universidad	-0.040	0.024	-1.684	.093	.709	1.411
Uso avisos PUCP	-0.033	0.022	-1.493	.136	.834	1.199
Uso de envíos de CV	-0.032	0.018	-1.724	.085	.889	1.124
Influencia de familiares y amigos	-0.004	0.008	-0.467	.641	.675	1.481
Influencia de egresados	-0.009	0.012	-0.794	.428	.467	2.139
Influencia profesores PUCP	-0.015	0.009	-1.650	.100	.592	1.689
Influencia de prácticas	0.014	0.010	1.451	.147	.609	1.643
Influencia de colegas	0.017	0.011	1.449	.148	.649	1.541
Mecanismo exitoso (formal=1, informal=0)	-0.006	0.021	-0.294	.769	.808	1.237
Mecanismo exitoso (PUCP=1, No PUCP=0)	0.006	0.018	0.348	.728	.887	1.128
Valoración	0.038	0.026	1.425	.155	.475	2.105
Expectativas	-0.034	0.020	-1.675	.095	.471	1.125
Control interno	-0.031	0.021	-1.487	.138	.685	1.460
Representación cognitiva	0.010	0.032	0.311	.756	.645	1.551
Esperanzas	-0.017	0.017	-1.009	.314	.646	1.549
Temores	0.018	0.009	-1.901	.058	.789	1.267
Compromiso	0.050	0.018	2.929	.005	.569	1.757
Sexo (hombres=1, mujeres=0)	0.049	0.018	2.690	.007	.909	1.100
Paternidad/maternidad	0.022	0.043	0.0502	.616	.913	1.095
Escala de pagos (socioeconómico)	0.000	0.008	0.031	.975	.835	1.197

Nota: La variable dependiente es Log (Y). Se consideran las variables de orientación futura del modelo por componentes.

La regresión presenta un R^2 de 16% y un R^2 ajustado de 10.2%. No existe un problema de multicolinealidad porque todos los valores del factor de inflación de la varianza (VIF) son menores que 5. La Figura F1 presenta la normalidad de los residuos. Como se observa los residuos tienen una distribución normal.

Figura F1

Normalidad de residuos primera regresión con todas las variables dependientes



La prueba de White mostró una significancia de 0.743 ($\alpha > 0.05$) y la prueba de Breusch-Pagan una significancia de 0.531 ($\alpha > 0.05$), por lo tanto, en ambos casos se acepta la hipótesis nula de homocedasticidad. Esto puede corroborarse también con lo observado en la Figura F2.

Figura F2

Homocedasticidad de la primera regresión con todas las variables dependientes

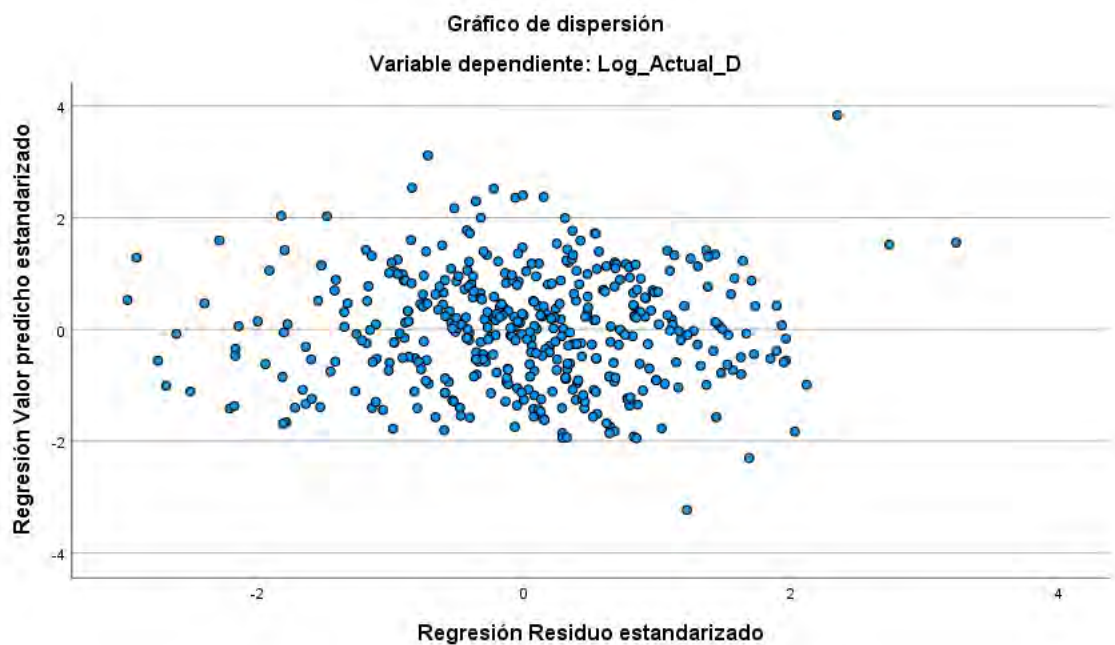


Tabla F2

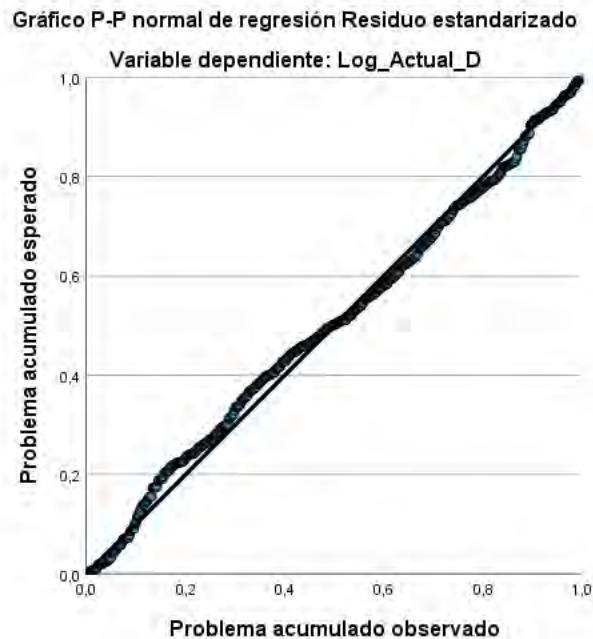
Resultados de la primera regresión con variables significativas e incorporación de la variable "Colegio"

VARIABLES EXPLICATIVAS	B	SE	t	p	TOLERANCIA	VIF
(Constante)	3.411	0.074	46.364	.000		
Colegio (privado=1, público=0)	-0.043	0.023	-1.874	.062	.980	1.020
Uso redes de egresados	-0.037	0.017	-2.142	.033	.977	1.023
Uso Bolsa Trabajo	-0.050	0.023	-2.237	.026	.789	1.268
Uso de envíos de CV	-0.034	0.018	-1.897	.058	.933	1.072
Uso Avisos Externos a la PUCP	-0.039	0.021	-1.839	.067	.788	1.269
Influencia profesores PUCP	-0.014	0.007	-1.891	.059	.968	1.034
Expectativas	-0.027	0.016	-1.695	.091	.778	1.285
Compromiso	0.058	0.015	3.910	.000	.780	1.282
Sexo (hombres=1, mujeres=0)	0.056	0.017	3.247	.001	.975	1.025

El R^2 de la regresión es de 12.1%. La regresión no presenta problemas de multicolinealidad porque todos los valores VIF son menores a 5. Asimismo, la Figura F3 muestra que los residuos tienen una distribución normal.

Figura F3

Normalidad de residuos primera regresión con variables significativas e incorporación de la variable "Colegio"



En cuanto a la homocedasticidad, la prueba de White mostró una significancia de 0.898 ($\alpha > 0.05$) y la prueba de Breusch-Pagan una significancia de 0.698

($\alpha > 0.05$), por lo tanto, en ambos casos se acepta la hipótesis nula de homocedasticidad. Esto puede verificarse también en la Figura F4.

Figura F4

Homocedasticidad de la primera regresión con las variables significativas y la incorporación de la variable "Colegio".

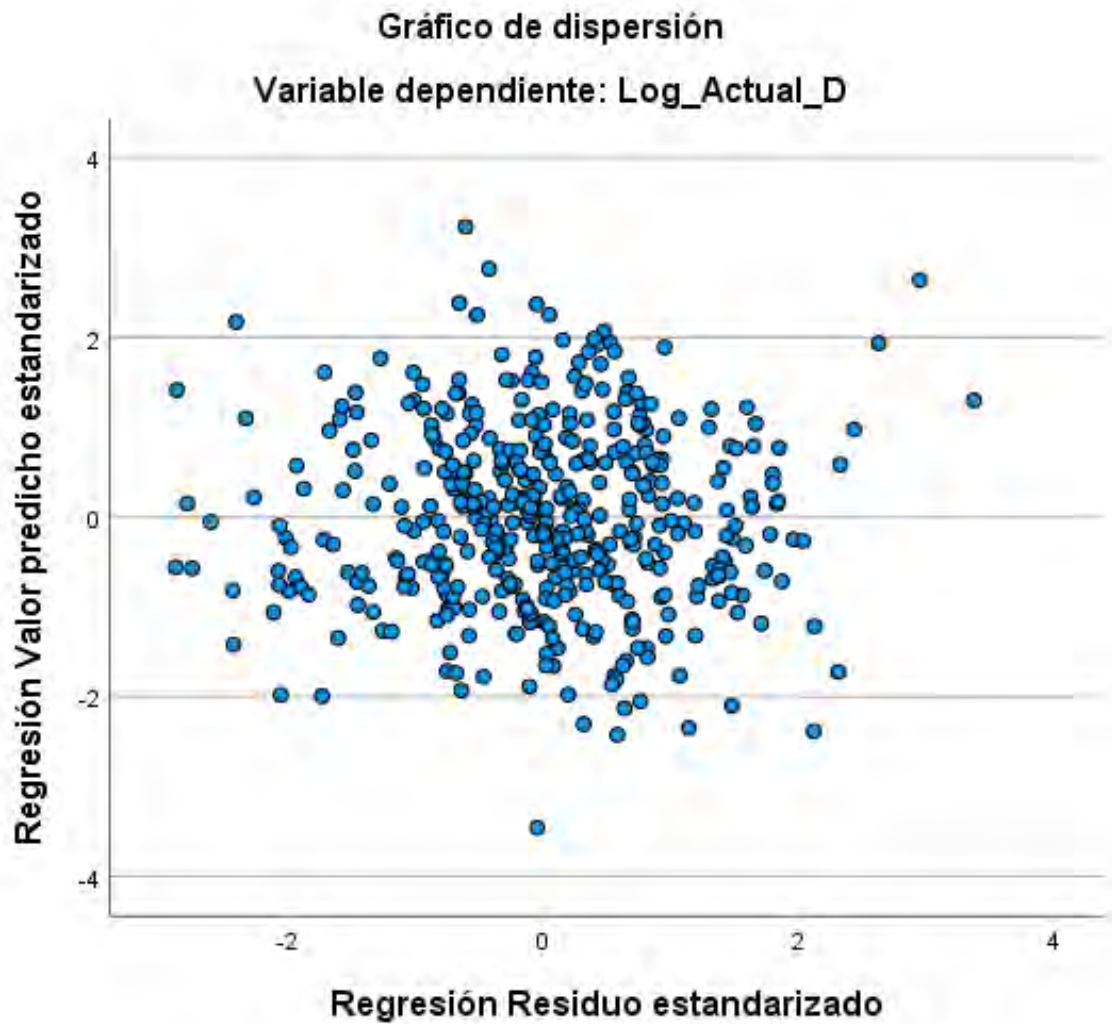


Tabla F5

*Segunda regresión INICIAL, variable dependiente: logaritmo del ingreso
(variables de orientación futura estimadas por modelo estructural CBSEM)*

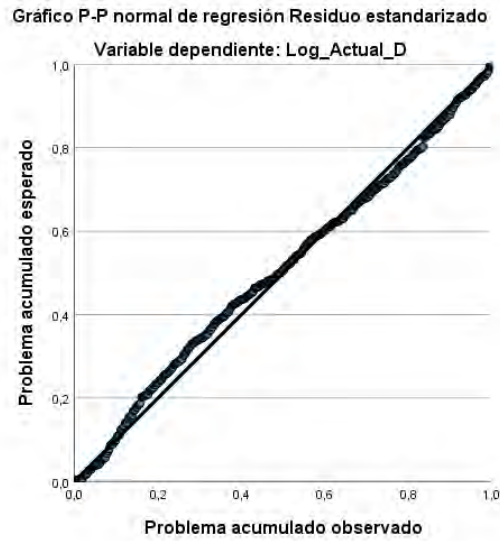
Variables explicativas	B	SE	t	p	Tolerancia	VIF
(Constante)	3.440	0.125	27.587	.000		.
CRAEST	-0.001	0.001	-0.437	.662	0.898	1.113
Carrera	.0.013	0.025	-0.540	.589	0.791	1.265
Educación de padres	-0.004	0.009	-0.459	.646	0.863	1.159
Colegio (privado=1, público/mixto=0)	-0.034	0.024	-1.399	.162	0.886	1.129
Uso avisos externos a la PUCP	-0.043	0.022	-1.929	.054	0.757	1.321
Uso de redes de familiares y amigos	0.013	0.020	0.672	.502	0.818	1.222
Uso redes de egresados	-0.039	0.020	-1.972	.049	0.767	1.303
Uso de redes de profesores	0.047	0.025	1.903	.058	0.798	1.254
Uso Bolsa Trabajo universidad	-0.042	0.024	-1.757	.080	0.721	1.387
Uso avisos PUCP	-0.034	0.022	-1.541	.124	0.850	1.176
Uso de envíos de CV	-0.028	0.018	-1.553	.121	0.916	1.091
Influencia de familiares y amigos	-0.002	0.008	-0.199	.842	0.694	1.441
Influencia de egresados	-0.010	0.012	-0.873	.383	0.475	2.104
Influencia profesores PUCP	-0.018	0.009	-1.924	.055	0.615	1.627
Influencia de prácticas	0.011	0.010	1.126	.261	0.613	1.631
Influencia de colegas	0.013	0.011	1.133	.258	0.700	1.429
Mecanismo exitoso (formal=1, informal=0)	-0.008	0.021	-0.393	.695	0.833	1.201
Mecanismo exitoso (PUCP=1, No PUCP=0)	0.009	0.018	0.475	.635	0.898	1.113
Compromiso	0.050	0.018	2.746	.006	0.916	1.092
Sexo (hombres=1, mujeres=0)	0.046	0.018	2.531	.012	0.931	1.074
Paternidad/maternidad	0.027	0.043	0.0622	.534	0.923	1.084
Escala de pagos	0.003	0.008	0.402	.688	0.852	1.174

Nota: La variable dependiente es Log (Y). Se consideran las variables de orientación futura del modelo SEM.

La regresión presenta un $R^2=13.4\%$. Todos los valores del factor de inflación de la varianza (VIF) son menores que 5, con lo cual no existe problema de multicolinealidad (ver Tabla F5). La Figura F5 presenta la normalidad de los residuos. Como se observa, los residuos tienen una distribución normal.

Figura F5

Normalidad de residuos segunda regresión con todas las variables. La variable de orientación futura es “compromiso” tomada del Modelo SEM



La prueba de White mostró una significancia de 0.437 ($\alpha > 0.05$) y la prueba de Breusch-Pagan una significancia de 0.413 ($\alpha > 0.05$), por lo tanto, en ambos casos se acepta la hipótesis nula de homocedasticidad. Esto también se refleja en la Figura N°6.

Figura F6

Homocedasticidad de la segunda regresión con todas las variables. La variable de orientación futura es “compromiso” tomada del Modelo SEM

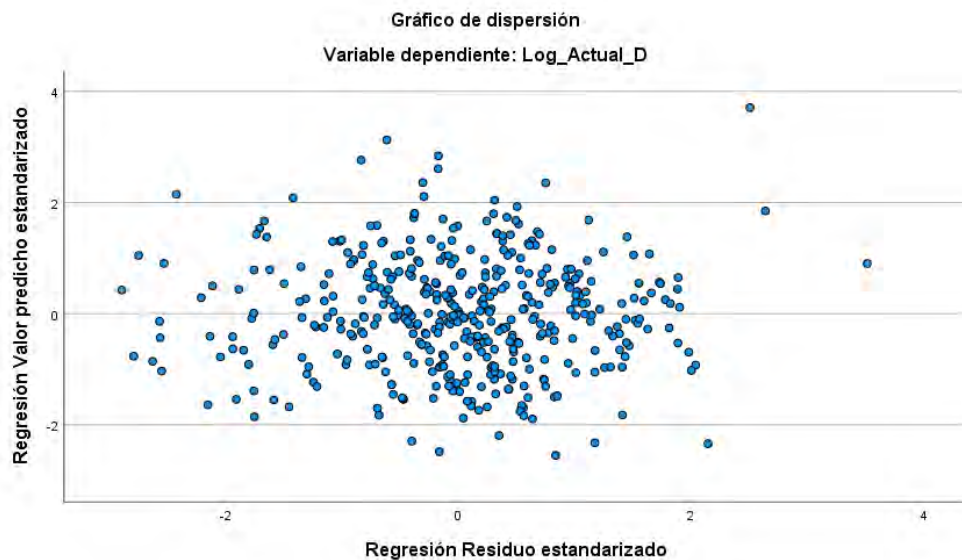


Tabla F6

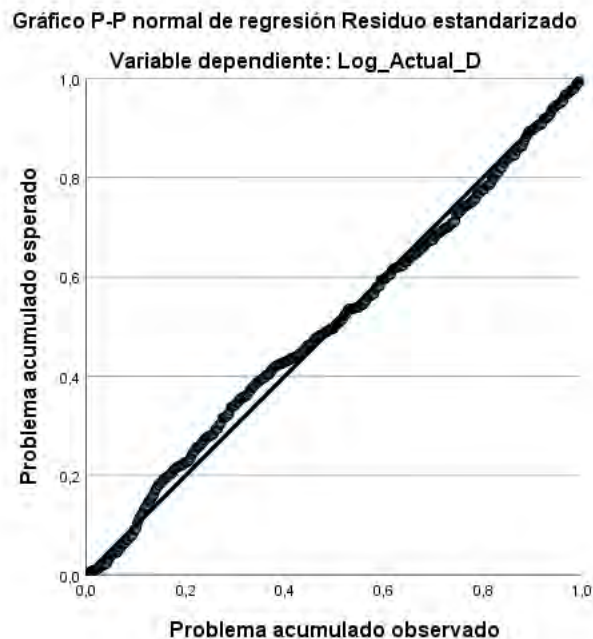
Resultados de la segunda regresión con variables significativas e incorporación de la variable "Colegio", considerando la variable "Compromiso" del modelo CB-SEM.

Variables explicativas	B	Desv. error	t	Sig.	Tolerancia	VIF
(Constante)	3.407	0.085	40.234	0.000		
Sexo (hombres=1, mujeres=0)	0.054	0.017	3.110	0.002	.990	1.010
Colegio (privado=1, público=0)	-0.040	0.023	-1.874	0.086	.982	1.018
Uso redes de egresados	-0.039	0.017	-2.251	0.025	.978	1.022
Uso Bolsa Trabajo	-0.055	0.023	-2.435	0.015	.803	1.246
Uso Avisos Externos a la PUCP	-0.036	0.022	-1.903	0.071	.803	1.246
Influencia profesores PUCP	-0.014	0.007	-1.692	0.058	.971	1.030
Compromiso (CB-SEM)	0.057	0.017	3.295	0.001	.989	1.011

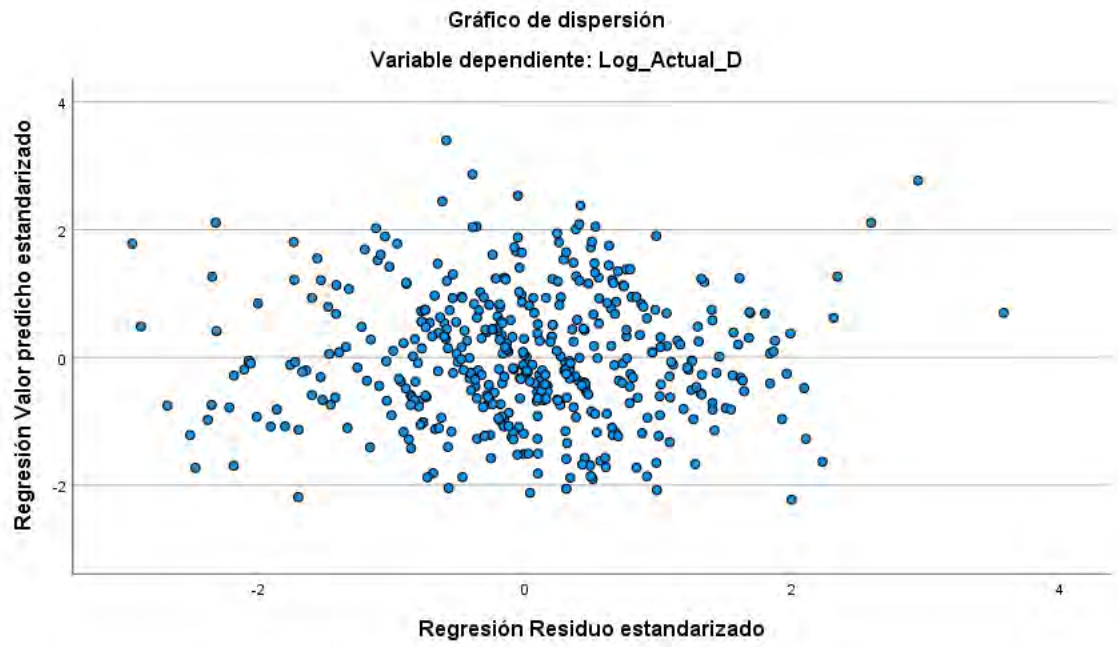
La regresión presentó un R^2 de 10,7% y todos los valores VIF menores que 5, con lo cual no hay problema de multicolinealidad. La Figura F5 muestra la distribución normal de los residuos.

Figura F5

Normalidad de residuos segunda regresión con solo variables significativas e incorporando la variable de capital cultural. La variable compromiso es la estimada pro el modelo CB-SEM.



La prueba de Breusch-Pagan mostró una significancia de 0.399 ($\alpha > 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de homocedasticidad. Esto también puede observarse en la Figura F6.



ANEXO G: Análisis de clústeres

La Tabla G1 presenta un análisis de clústeres en que se ha tomado como base de clasificación las variables CRAEst (capital humano), compromiso (comportamiento) y logaritmo de los ingresos salariales (inserción laboral).

Tabla G1
Características de los clústeres

Clústeres	1	2	3	4
Compromiso	4.40	3.31	4.37	4.45
CRAEst	49.29	52.76	59.27	47.05
Logaritmo del ingreso salarial	3.38	3.41	3.55	3.70
Número de egresados	140	129	95	90
Porcentaje	30.8%	28.4%	20.9%	19.8%

En la Figura G1 se muestran los resultados de los conglomerados, que están ordenados según los ingresos, de menor a mayor. Se observa que la variable dominante es el compromiso, pues tiene una mayor influencia sobre los resultados de ingresos.

Figura G1
Comparación de clústeres

