

Los Puertos de Entrada en el Mercado Laboral. Análisis de la importancia relativa de la educación en la obtención de empleo.

GUILLERMO CAMPOS RÍOS¹

UAM-I

INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objetivo mostrar como son justas las críticas que en los últimos años se han levantado en contra de la teoría del capital humano, la cual siempre ha mantenido que la asignación de empleos y salarios depende siempre, de la cantidad de capital humano de cada individuo.

La justeza de la crítica radica sobre todo en la concepción del mercado de trabajo que se maneja y que ha estado confrontada sobre todo por la corriente de los mercados segmentados de trabajo en contra de la del capital humano, que son visiones contrapuestas y, no del todo "refinadas".

En este artículo se propone una visión que reconozca un solo mercado (al igual que los neoclásicos del capital humano), pero haciendo relevante y bien determinada la alta heterogeneidad que existe al interior del mercado y que ha generado la falsa impresión de muchos mercados en la visión de los segmentalistas. Esta nueva propuesta recupera la noción de "puerto de entrada" como un dispositivo intelectual

¹ Profesor-Investigador de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Puebla. Doctorado en Estudios Sociales por la UAM-Iztapalapa.

que nos permite explicar mejor las evidentes contradicciones a que se llega en el análisis del mercado de trabajo a partir de cualesquiera de las teorías existentes.

LA HETEROGENEIDAD AL INTERIOR DEL MERCADO DE TRABAJO

El "puerto de entrada" es una construcción teórica desarrollada por los investigadores del mercado de trabajo a efecto de poder diferenciar el segmento de trabajadores ocupados de aquellos que están desocupados, que es la primera heterogeneidad que se encuentra. Es un punto que separa dos continentes laborales totalmente diferentes; uno, el de los ocupados, facilita la reproducción de la fuerza de trabajo disponiendo de un salario fijo y seguro; el otro, el de los desempleados carentes de todo ello.

Esta misma metáfora ha sido recurrentemente usada por diversos investigadores laborales pues les ha permitido representar gráficamente el comportamiento de un mercado de trabajo "segmentado" y en el cual, cada segmento, tiene características radicalmente diferentes a los demás. De esa manera, para Clark Kerr representa el punto de separación entre el mercado estructurado y el no estructurado²; para Piore y Doeringer es una separación entre el mercado primario y secundario.³

Otra manera de entender el puerto de entrada, quizá de manera más coloquial, sería esa "ventanilla" a la cual se presenta cualquier buscador de empleo y —si reúne los requisitos exigidos— se le entrega una solicitud que puede ser el inicio de una serie de entrevistas y exámenes mediante los que se confronta contra otros buscadores y finalmente sólo uno de ellos obtendrá el empleo. De esa manera un buscador de empleo puede acudir al puerto de entrada por primera ocasión o, sucesivamente, en busca de un nuevo o mejor empleo.

² Clark Kerr, *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*, España, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985.

³ M. Piore y P. Doeringer, *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, España, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985.

Lo que ocurre con los buscadores de empleo en los puertos de entrada, ha dado origen al surgimiento de dos nuevas nociones:

- a) la teoría de "la fila"
- b) la teoría del "filtro"

En su formulación más sencilla, la teoría de la fila (o "de la cola", como lo identifican Piore y Doeringer) sostiene que los empresarios racionan los puestos existentes entre los trabajadores, de acuerdo con sus preferencias en relación a la contratación. Los trabajadores más solicitados son los primeros de la cola, dejando que los menos solicitados encuentren trabajo en los puestos menos deseables de los sectores marginales de la economía o permanezcan desempleados. Por definición, los desfavorecidos se encuentran situados al final de la cola de trabajo y tienen un acceso limitado a las oportunidades de empleo más solicitadas.

El estar al frente o hasta atrás de la fila, sin duda que no depende de haber llegado antes o después al mercado de trabajo, no es un asunto de temporalidad sino de atributos o habilidades; los que tengan más habilidades estarán al inicio de la fila.

Lester C. Thurow⁴ sostiene que el entrenamiento y la educación no son factores importantes para determinar la productividad potencial de los trabajadores, dado que ésta es un atributo de los puestos de trabajo y no de la mano de obra. Los empleos asociados con equipos y tecnologías modernas son empleos de alta productividad, y los trabajadores "hacen fila" a la espera de un empleo en ese sector. Una vez que el trabajador es contratado, las destrezas cognitivas necesarias para elevar su productividad al nivel de la requerida por el empleo son aprendidas a través de programas de entrenamiento que pueden ser formales o informales. De esta manera, el criterio que los empleadores usan al seleccionar a los trabajadores, es la *entrenabilidad*; aquellos que

⁴ Lester, C. Thurow, *El futuro del capitalismo*, Buenos Aires, Editorial Javier Vergara, 1996.

poseen antecedentes y características que los empleadores piensen pueden reducir los costos del entrenamiento van a la cabeza de la fila y reciben el mejor trabajo.

En la visión de Thurow, la posibilidad de emplearse y mantenerse en un puesto, es un resultado de la tecnología, por tanto el estaría más de acuerdo en utilizar el concepto de entrenabilidad en sustitución de otros mas complejos como el de empleabilidad.

El concepto de fila en la vinculación entre la educación y el mercado de trabajo ve la correlación entre educación e ingresos como no mediada por la productividad. En cambio, la educación es un instrumento conveniente a los empleadores para identificar a los trabajadores que pueden ser entrenados fácilmente, basados en valores o normas no cognitivas aprendidas por los alumnos a medida que avanzan en la escuela.

Pasando ahora, a revisar la denominada "teoría del filtro", tenemos que uno de sus iniciadores fue Kenneth Arrow, quien, en la línea de que la educación realmente solo tiene una importancia de referencia en el éxito de ser empleado, sugirió que –en ese caso- la educación puede ser un mecanismo útil para distinguir a los trabajadores deseables de los no deseables. Esta teoría del "filtro", al igual que el efecto de fila, implican que la educación no contribuye directamente al crecimiento económico, pero sirve como un medio para clasificar a las personas en función de los distintos empleos; empleos de mayor y menor productividad en los que se pagan salarios más altos o más bajos, respectivamente.⁵

El argumento básico de la teoría del capital humano descansa en el supuesto de que la educación contribuye a la elevación de ciertas destrezas que desarrollan la productividad marginal del trabajador, en ese sentido, es muy importante la educación formal del tipo de la que se imparte en la escuela; aunque también reconoce que hay un tipo de educación específica (como la capacitación), que también contribuye a la elevación de la productividad aunque este tipo se imparte básicamente en la propia fábrica.

⁵ K. Arrow, *Higher Education as Filter. Technological Report*. University of Stanford, 1972.

Mientras que la teoría de la fila considera que la educación contribuye sólo indirectamente al entrenamiento de los presuntos trabajadores, la teoría del filtro plantea que la educación más bien lo que aporta son "certificados", más y más en la medida que el estudiante avanza en la escuela, aunque éstos (los certificados) no son prueba alguna de avance cognitivo o de que crezca la productividad o que estén vinculados a la entrenabilidad; sólo son indicadores para los empleadores acerca de los trabajadores deseables.

Bowles y Gintis postularon un acercamiento distinto, pero que llegó a tener un impacto trascendente en la comprensión de lo que ocurre en el mercado de trabajo; ellos sugirieron que los trabajadores eran asignados a diferentes ocupaciones e ingresos, dependiendo de la clase social de sus padres y que la principal función de la educación es legitimar esta estructura de reproducción desigual a través de una "fachada de meritocracia".

...Estos autores, entonces no niegan la posibilidad de que la educación pueda contribuir al crecimiento económico, es más, sostienen que en la educación hay un componente cognitivo, pero éste es eclipsado por la importancia que revisten los valores y las normas de clase.⁶

En los autores que se han apoyado en la noción del puerto de entrada subyace una importancia de la educación menos idealizada, como la que muestran las investigaciones basadas en la teoría del capital humano que han mostrado que la educación formal genera beneficios positivos altos; de allí que el planteamiento del puerto de entrada de alguna manera vulnera la idealización que hace de la educación la teoría del capital humano.

Dentro de las nociones críticas a la idea de que la educación es una inversión y en ese sentido puede ser una herramienta de la política de desarrollo, encontramos la de Shapiro quien planteó que la correlación que se observa entre la educación y el ingreso puede ser mejor

⁶ Vid. Martín Carnoy, *Economía política del financiamiento educativo en países en vías de desarrollo*, México, Editorial Gernika, 1986, p. 120.

explicada si se concibe que la educación es un bien de consumo, en la medida que los individuos con mayores ingresos tienden a demandar y adquirir una educación mayor y mejor para sus hijos. De acuerdo con esta explicación, mayor educación tiene un efecto doble, pues no sólo resulta en mayores ingresos; sino que se encadena con la necesidad de consumir educación. Entonces, mayor ingreso resulta en un mayor consumo de educación. De esta forma, según este autor, la educación no puede ser vista como un instrumento de política susceptible de intervenir en el crecimiento económico, pues siempre estará dominada por la inequidad, siempre favorecerá a los grupos minoritarios que tienen mayores ingresos.

Los estudios contemporáneos del mercado de trabajo incluyen análisis estadísticos más sofisticados que permiten incluir variables novedosas⁷ que ampliaron la capacidad explicativa de los modelos utilizados. Martín Carnoy, por ejemplo, en 1972 realizó un estudio para el sistema educativo de Kenya e introdujo correcciones con base en los antecedentes socioeconómicos y la probabilidad de empleo de los individuos y permitió ya no quedarse en los tradicionales estudios sobre el ingreso, sino incluir además la dimensión de empleabilidad⁸, ya comienza a separar lo que ocurre en el ámbito de los procesos productivos de aquellos que ocurren en el mercado de trabajo, pero además vuelve más complejo el nivel de comprensión del proceso de obtención de empleo.

Con los resultados obtenidos de los estudios realizados en la década de los setenta, se fortaleció la hipótesis de que la clase social de los individuos es la que está influyendo más poderosamente en la determinación de empleo y salario, y que la variable educación, en

⁷ Blau y Duncan afirmaron que la educación y la ocupación de los padres está altamente correlacionado con el ingreso familiar, pero además influye en el ingreso futuro de los hijos, siempre y cuando estos últimos adquieran una educación adicional.

⁸ Empleabilidad es un término proveniente de una palabra inglesa que se armo con otras dos: "employ" y "hability" y se refiere a la posibilidad de emplearse y mantenerse en un puesto a través de la aptitud, pero además de la actitud laboral.

cualquiera de las variantes en las que se le use, no es sino una variable "proxy", que realmente nos está sirviendo como indicador secundario o terciario de la posición de clase.

Desde esta última perspectiva, bien pudiera ser que aun sin educación formal, los individuos de las clases sociales más altas podrían encontrar la manera de obtener empleos mejor pagados, mientras aquellos provenientes de clases sociales subordinadas sólo podrían lograr empleos con salarios más bajos. Los individuos de clases sociales altas podrían ser menos productivos sin educación que con ella, pero aun así, podrían tener más altos ingresos que los individuos de clases sociales bajas.

Otro debate que cuestionó la contribución de la educación al crecimiento económico se dio en torno a la relación entre ingresos y productividad. De ser cierta la relación directa entre ingresos y educación, se obtendrían mayores ingresos a mayor educación; de esa manera, un individuo cualquiera esperaría ganar más si avanza en la educación, pero este efecto válido a nivel individual no implica, necesariamente, que la educación producirá un mayor producto social agregado.

Con esta visión, la educación resultaría ser simplemente un medio de asignación de la porción del producto que se destina al trabajo, asignando mayores ingresos a los que poseen mayor educación y menores ingresos a los menos educados, aun cuando el producto marginal de ambos grupos pudiera ser aproximadamente igual a nivel social. En este modelo, más alta inversión de la sociedad en educación no necesariamente redundará en una mayor producción de bienes, tampoco implica un ingreso *per capita* más alto.

Según Martín Carnoy, los estudios que Thurow ha realizado en los Estados Unidos no niegan la posibilidad de que la educación pueda contribuir al crecimiento económico, es más, afirmarían que en la educación hay un componente cognitivo, pero éste es eclipsado por la importancia que revisten los valores y las normas de clase.⁹

En este mismo texto se percibe que Carnoy da un paso adelante en la discusión de si la educación (como un instrumento ideológico del

⁹ Martín Carnoy, op. cit.

Estado), cumple la función de reforzar y reproducir una estructura social desigual, cuyo sistema económico otorga prioridad a la distribución del poder más que a la maximización del producto; esto podría tener como efecto un retardo en el crecimiento económico y en el desarrollo social, especialmente en países en vías en desarrollo.

Con lo anterior, queda de manifiesto cómo, en el centro de la discusión de las posiciones críticas a la teoría del capital humano, aparece la necesidad de estudiar los probables modelos de crecimiento para los países subdesarrollados, pero además desde una perspectiva más compleja.

Es probable que la educación juegue todos los roles económicos ya mencionados; sin embargo, la discusión principal, a estas alturas, se centra en determinar cuál de estas funciones caracteriza mejor el papel de la educación.

En una síntesis de lo planteado por los autores citados, se puede suponer que ellos concluyen que la contribución de la inversión educativa al crecimiento económico es menos significativa de lo que pensaron los primeros teóricos del capital humano. La correlación entre ingresos y empleabilidad con la educación recoge muchas otras influencias que no necesariamente deben atribuirse o derivarse de la educación¹⁰.

Las versiones críticas a la teoría del capital humano desencadenaron una revisión del concepto de mercado de trabajo en dos sentidos: uno, desmantelando su sentido universalista y único; el otro, procurando revelar el bajo nivel de explicación de los supuestos ideales del modelo neoclásico y la importancia de la educación.

El mercado de trabajo contemporáneo es un mercado que se corresponde al marco contextual de la economía del conocimiento, o a una sociedad "postcapitalista" como la define Drucker:

la nueva sociedad, que ya está aquí, es una sociedad postcapitalista. El recurso económico básico (el medio de producción, para utilizar la expresión de los economistas) ya no es el capital ni son los recursos naturales ni el trabajo. Es y será el conocimiento.¹¹

¹⁰ Id.

¹¹ Peter Drucker, *La sociedad post-capitalista*, Colombia, Grupo Editorial Norma, 1994.

La recuperación explícita de los valores actitudinales en la definición del empleo se antoja como una suerte de "revancha" que el análisis sociológico verifica sobre la postura eminentemente económica; no obstante, aún no está definida toda la polémica; como se apreció, aún está en proceso la construcción de la empleabilidad como un concepto capaz de articular aspectos teóricos con la realidad y, como se verá más adelante, también está en vías de discusión el papel que tienen los agentes (es este caso la escuela), en los esquemas de transformación de los mercados laborales.

Un análisis más detallado de la empleabilidad permitirá reconocer la existencia de dinámicas diferentes en lugares –valga la redundancia- diferentes del mercado de trabajo, en específico podrían ser los espacios en los cuales se ubican las entradas a estos mercados, o lo que algunos autores han denominado los "puertos de entrada", en donde puede prevalecer la lógica de obtención de un empleo "a cualquier costo", y otros pudieran ser los espacios en los que se mueven los que ya han obtenido un empleo, y que atienden más a procesos de promoción y permanencia.

Muchas de las evidencias empíricas hacen sospechar que, por un lado, hay que considerar al listado de requisitos específico para obtener empleo y por otro, tenemos al listado de requisitos para obtener salario y estabilidad, sin que necesariamente se excluya la posibilidad de que algunas características puedan repetirse en ambos espacios.

Un señalamiento crítico al concepto de empleabilidad, es que deja de lado el evidente tratamiento inequitativo que muchos mercados ejercen sobre algunos grupos sociales (caso mujeres, o negros en otros países, o indígenas, etc.). Más bien hacen explícita la creencia de que estas habilidades igualarían el desempeño de los individuos siempre y cuando se posean en la misma cantidad y calidad. Las diferencias se presentarán sólo cuando existan diferencias de estas habilidades. En ese sentido, el concepto valida todo trato discriminatorio en el mercado de trabajo bajo el argumento de que se debe a la carencia de habilidades de empleabilidad.

Con estos comentarios se puede reconocer que la vinculación entre las habilidades de empleabilidad y la escuela está más allá de la polémica de los estudiosos del tema y ha entrado en los criterios de los tomadores de decisión de los gobiernos y ellos, definitivamente

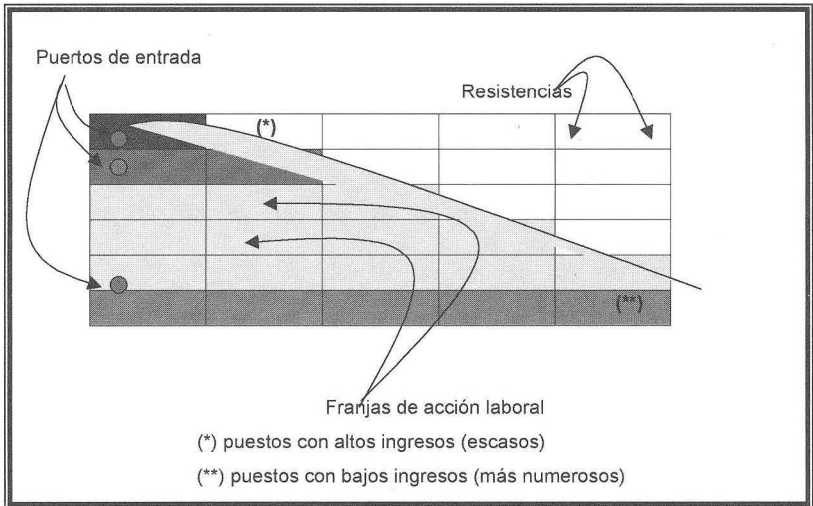
sí consideran que estas habilidades deben ser desarrolladas por las universidades.

Finalmente queda una duda, sobre el hecho de que pudiera existir en el mercado de trabajo un "proceso" para la incorporación de los buscadores a una plaza y otro, diferente, para la asignación del salario. Esto plantearía que en el primer espacio existan requisitos diferentes a los que se privilegian en el circuito de aquellos que ya han obtenido un empleo; dicho en otras palabras, las exigencias para que alguien se incorpore al empleo no necesariamente son las mismas que los empleadores tomarán en cuenta para la promoción y permanencia de los que ya están contratados, especialmente en lo relativo a la asignación salarial. O bien, si llegaran a ser las mismas variables, éstas actúan con diferente fuerza en cada espacio.

Confirmar esta sospecha pone en entredicho la idea prevaleciente en la economía de la educación de que el nivel de conocimiento es el que define –indirectamente– tanto al empleo como al salario. Habrá que reconocer entonces cuales son las reglas para el ingreso a una plaza de trabajo y cuales son las reglas para mejorar el salario y consolidar la permanencia y la promoción en el caso de los que ya han logrado emplearse.

La teoría de los mercados de trabajo vista así, es como una imagen difusa que no permite ver con claridad la existencia de varios mecanismos de funcionamiento a su interior; con una mecánica válida para los que buscan un empleo y, con otra mecánica diferente y válida exclusivamente para aquellos que ya están laborando.

La empleabilidad puede ser un término mediante el cual se identifican los elementos que revisten importancia para el empleador en el momento del ingreso a los puestos de trabajo, sin embargo no es clara su importancia para los retos que enfrentan los trabajadores ya ocupados laboralmente; en ese sentido, proporciona los argumentos para avanzar -un poco más- en el detalle teórico de los procesos que componen internamente a los mercados de trabajo.



Los resultados obtenidos en el puerto de entrada de un mercado de trabajo local

Dado el comportamiento del mercado de trabajo en el estado de Puebla, surgió la sospecha de que pudiera haber una sola representación matemática del comportamiento laboral en todo el mercado; fue así que se decidió hacer mediciones antes y después del puerto de entrada, reconociendo que las formas de medición deben ser diferentes dadas las diferencias en la variables que influyen en cada porción del mercado.

Para antes del puerto de entrada se decidió aplicar una regresión *logit* que nos permite manejar más variables cuantitativas y el problema se hace recaer en la condición de empleo que se responde solo como si o como no. Para después del puerto, se utilizó una regresión lineal simple a partir del salario que perciben los trabajadores ocupados.

Si existen diferencias significativas es señal de que el mercado se comporta de manera muy diferente en cada una de esas partes (antes y después del puerto de entrada) y pudiera derivarse de que la teoría del capital humano se verifica únicamente en la porción de los empleados, pero no en el mundo del desempleo.

De ser esto cierto, se entendería el porque de las ácidas críticas de los seguidores de las teorías del filtro y de la fila a la importancia

de la escuela, ya que ésta solo tiene influencia en otro de los ámbitos del mercado de trabajo.

Se realizó un análisis estadístico con una base de datos del mercado de trabajo del estado de Puebla, que es una economía de las más grandes en México y con gran tradición laboral, especialmente en algunas ramas industriales.

Se intentó medir la empleabilidad –que en sus términos más básicos- se concibe como la probabilidad de obtener un empleo y conservarlo, se puede manejar como una variable dependiente del tipo éxito-fracaso (dicotómica). Además, está explicada conjuntamente por variables de escala cuantitativa y por variables de escala cualitativa, de ese modo es que se decidió usar como herramienta de análisis a la regresión logística, que pertenece al espectro de métodos multivariados en los que la distribución de frecuencias muestra un comportamiento binomial y no deben satisfacerse supuestos de normalidad.¹²

Con los resultados de esta regresión se busca conocer las variables que están influyendo sobre la probabilidad de obtener un empleo en el mercado de trabajo poblano. Las variables explicativas utilizadas fueron tanto de escala cuantitativa (edad, escolaridad y número de hijos), como cualitativa (sexo y estrategia utilizada para encontrar empleo).

La regresión logística es similar a la regresión múltiple; la diferencia principal es que, en la logística, la variable dependiente suele ser binaria o dicotómica (es decir, solo dos valores posibles), en tanto que en la múltiple, esa variable dependiente es continua. Los métodos de regresión logística se pueden aplicar en situaciones en las que las variables predictoras no están distribuidas normalmente y en las que algunas -o todas- son discretas o categóricas¹³. Un elemento adicional de diferenciación es que con el modelo de regresión logística la estimación de los parámetros se hace a través de los métodos de máxima verosimilitud, en tanto que los modelos de regresión hacen la estimación a través de los mínimos cuadrados.

¹² Damodar N. Gujarati, *Econometría*, México, McGraw Hill, 1990.

¹³ Op. cit.

En general, los modelos logísticos miden la probabilidad de un éxito en comparación con la probabilidad de un fracaso. El cociente de posibilidades se expresa como:

Cociente de posibilidades = probabilidad de un éxito / (1- probabilidad de un éxito)

donde: *probabilidad de un éxito = obtener empleo*

dado que en la realidad laboral una experiencia solo puede contener o un éxito o un fracaso, éste último se puede representar como:

fracaso = (1-probabilidad de un éxito) = estar desempleado

De otra manera, se puede interpretar este cociente como la probabilidad de que alguien obtenga empleo, dependiendo de si tiene buen éxito en el mercado o permanece como desempleado que es el evento correspondiente al fracaso.

Esto se puede plantear matemáticamente de la siguiente manera:

$P = 1 / [1 + e^{(\beta_0 + \beta_1 X)}]$ para los casos que pertenezcan a la primera población

$P = 1 / [1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X)}]$ para los casos que pertenecen a la segunda población

Otra forma de representación es:

$P = 1 / [1 + e^{-z}]$ (1)

Ésta es la que se conoce como *Función de distribución logística*, donde:

$$z = \beta_0 + \beta_1 x$$

Como la fórmula presenta una relación no lineal entre P y X (llamada "curva logística"), se buscará una linealización para poder estimar los valores de β_0 y β_1 que son las incógnitas a estimar. Una manera de hacer lineal la expresión (1), es utilizando logaritmos para que quede de la siguiente manera:

$$P / (1-P) = e^z$$

$$\ln [P / (1 - P)] = z = \beta_0 + \beta_1 x$$

La variable $\ln [P / 1 - P]$ permite la linealización del modelo, y mediante la técnica de regresión lineal puede estimarse β_0 y β_1 . Además, este modelo permite la introducción de más variables independientes, en la forma:

$$\ln [P / (1 - P)] = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k$$

La significancia estadística de los "β" estimados permiten concluir si las variables explicativas respectivas influyen o no en el Logit o, (indirectamente), en la "P". El manejo de la información se realizó con los paquetes Statistica 2000 y SPSS versión 8.0. Por supuesto, también se complementaron con el uso de la hoja de cálculo Excel.

Las variables cualitativas que se usaron fueron: sexo, estrategia para buscar empleo y ¿estudio una maestría?, que es indicativa de estudios de posgrado.

Para comprobar estadísticamente esta diferencia de procesos se utilizó:

1. La regresión logística, que incluyó tanto a ocupados como a desocupados, con ella se quiere saber que variables son las que explican la probabilidad de encontrar un empleo.
2. La regresión múltiple para explicar el salario. Aquí se incluyó, obviamente, sólo a los que poseen empleo, independientemente de si perciben salario o no.

Si fuera totalmente válida la propuesta de homogeneidad interna en el mercado de trabajo, el concepto de empleabilidad se aplicaría tanto para los desempleados como a los desocupados. De esa manera, deberíamos obtener resultados similares en una y en otra regresión, específicamente sobre el papel de las variables explicativas fundamentales (En nuestro caso, utilizaremos la escolaridad como variable de definición, en la medida que la economía del trabajo la indica como definitiva en ambos procesos). Se adicionó la variable categórica sexo como factor de diferenciación. Los resultados se presentan en la Tabla 1.

TABLA NO. 1 PUEBLA. PARÁMETROS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA PARA VARIABLES CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. 2000

Universitarios			No universitario		
	B	p-valor		B	p-valor
Edad	-0.02	0.55	Edad	-0.02	0.05
Sexo	0.59	0.09	Sexo	1.59	< 0.01
Escolaridad	0.09	0.61	Escolaridad	0.02	0.47
Busca empleo	-9.77	0.82	Busca empleo	-11.01	0.48
Número de hijos	0.48	0.26	Número de hijos	-0.07	0.32
Intercepto	0.02	0.99	Intercepto	1.95	< 0.01

La ecuación de regresión logística que mejor reproduce los resultados sobre la probabilidad de ser empleado es:

a. Para universitarios

$$\ln (P / 1-P) = 0.024 + .0596 X_{\text{sexo (masculino)}}$$

$$[-2 \log \text{likelihood} = 48.7]$$

b. Para no-universitarios

$$\ln (P / 1-P) = 1.96 + 1.59 X_{\text{sexo (masculino)}} - 0.026 X_{\text{edad}}$$

$$[-2 \log \text{likelihood} = 443.3]$$

Como es de apreciar, no hay capacidad explicativa de la variable escolaridad sobre la probabilidad de ser empleado. De hecho, solo el sexo aparece como variable explicativa y favoreciendo a los hombres. El mismo comportamiento se presenta para el caso de que los encuestados no cursaran estudios universitarios, aunque en este último caso la edad aparece como importante pero con poco peso.

Este es un comportamiento anómalo respecto a lo que se esperaba pues, según los planteamientos teóricos, la escolaridad debía ser una variable prácticamente definitoria de la asignación del empleo.

Hasta aquí, podemos reconocer que en el segmento de mercado que está antes del puerto de entrada, el espacio en el cual se enfrentan los desempleados, tiene una dinámica diferente a la prevista por la teoría pues el conocimiento no figura como criterio de utilidad en la obtención de un empleo y si lo son las habilidades actitudinales.

Enfocando el análisis en lo que ocurre en el mundo de los empleados, la variable fundamental es el salario, por tanto, se correrá una regresión múltiple con la variable salario como dependiente, teniendo como variables explicativas a: edad, escolaridad, número de hijos y antigüedad laboral.

Hay que recordar que esta regresión múltiple es menos potente que la regresión logística, en el sentido de que tradicionalmente se usa para procesar sólo variables cuantitativas, de cualquier modo, lo que interesa es reconocer el comportamiento de la escolaridad.

Para lograr la validación del modelo de regresión se transformaron las variables a una dimensión de raíz cuadrada del ingreso, que permitió

significancia para las variables escolaridad y antigüedad laboral. Mejora notablemente el ajuste a la normal y mejora –aunque sin resolver del todo- el problema con la homocedasticidad.

Desde este punto de vista, la ecuación de regresión más adecuada para explicar el ingreso salarial es:

$$(Y)^{0.5} = 0.99 (X_{\text{edad}})^{0.5} + 1.27 (X_{\text{escolaridad}})^{0.5}$$

[Error estándar = 19.5]

Es claro que la variable escolaridad influye de manera positiva e importante en la explicación del salario. Estos resultados coinciden, del todo, tanto con lo propuesto con la teoría, como con lo que se logra apreciar empíricamente.

Si tomamos en consideración que el mercado finalmente resuelve los asuntos de la asignación del empleo y del salario (cantidad y precio), la anterior visión de homogeneidad implicaría que las variables que explican al empleo serían las mismas que explican al salario. En este caso, consideramos al conocimiento -medido como escolaridad- como la variable de evidencia. Se decidió así porque de esa manera lo reconoce la economía de la educación- sin embargo, en este trabajo se encontraron resultados que no avalan del todo este planteamiento.

CONCLUSIONES

Lo que se encontró en este estudio fue la existencia de dinámicas heterogéneas al interior de los mercados de trabajo; específicamente que el proceso de designación del empleo es diferente al de asignación salarial. Para obtener un empleo entran en juego las mismas variables que operan para la asignación salarial, pero varía fuertemente el nivel de importancia que cada una de ellas va teniendo en el proceso de solución. Esto se evidencia con las ecuaciones de regresión obtenidas. A partir de la base de datos y haciendo solamente un análisis exploratorio, se aprecia que la escolaridad sí influye, un ejemplo son aquellos que estudiaron una maestría, todos están empleados, y sólo el 10% no ha trabajado alguna vez en su especialidad; mientras que aquellos que estudiaron tan sólo la licenciatura, el 5% está desempleado (esta cifra crece al 21% incluyendo a la PEI) y el 20% no ha trabajado al me-

nos una vez en su especialidad profesional. Es decir, si hay un efecto positivo de la escolaridad a nivel eminentemente empírico pero en el ámbito de los ocupados.

Por los resultados obtenidos en el uso de la regresión *logit* -no como técnica de predicción, sino como discriminadora de variables-, tenemos que las variables actitudinales más apreciadas, así como el orden de importancia en que son valoradas: .

1. Facilidad para trabajar en equipo
2. Capacidad de comunicación
3. Por su sexo (favorece a los hombres)
4. Su presentación es buena
5. El prestigio de la universidad de egreso es bueno
6. Por sus relaciones sociales ✳

