

DOCUMENTO DE TRABAJO DEL BID N° IDB-WP-01138

# El impacto de la reputación universitaria en las oportunidades de empleo:

## Evidencia experimental de Bolivia

Ricardo Nogales  
Pamela Córdova  
Manuel Urquidi

# El impacto de la reputación universitaria en las oportunidades de empleo:

Evidencia experimental de Bolivia

Ricardo Nogales  
Pamela Córdova  
Manuel Urquidi

Catalogación en la fuente proporcionada por la Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo

Nogales, Ricardo.

El impacto de la reputación universitaria en las oportunidades de empleo: evidencia experimental de Bolivia / Ricardo Nogales, Pamela Córdova, Manuel Urquidi.

p. cm. — (Documento de trabajo del BID ; 1138)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Universities and colleges-Bolivia-Econometric models. 2. Education, Higher-Bolivia-Econometric models. 3. Employability-Bolivia-Econometric models. I. Córdova, Pamela. II. Urquidi, Manuel. III. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales. IV. Título. V. Serie.

IDB-WP-1138

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2020 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Después de un proceso de revisión por pares, y con el consentimiento previo y por escrito del BID, una versión revisada de esta obra podrá reproducirse en cualquier revista académica, incluyendo aquellas referenciadas por la Asociación Americana de Economía a través de EconLit, siempre y cuando se otorgue el reconocimiento respectivo al BID, y el autor o autores no obtengan ingresos de la publicación. Por lo tanto, la restricción a obtener ingresos de dicha publicación sólo se extenderá al autor o autores de la publicación. Con respecto a dicha restricción, en caso de cualquier inconsistencia entre la licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas y estas declaraciones, prevalecerán estas últimas.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



## **El impacto de la reputación universitaria en las oportunidades de empleo: Evidencia experimental de Bolivia**

Ricardo Nogales<sup>†</sup>; Pamela Córdova<sup>†</sup>; Manuel Urquidí<sup>‡</sup>

El acceso a las universidades está aumentando, especialmente en los países en desarrollo, lo que tiene el potencial de mejorar las perspectivas de oportunidades de empleo y desarrollo humano. Sin embargo, se observa que los mecanismos de transición de la universidad al trabajo son complejos debido a las fricciones informativas. Las percepciones e interpretaciones de los reclutadores sobre las credenciales educativas observables de los solicitantes desempeñan un papel crucial en los procesos de selección y emparejamiento de la mano de obra. Estas percepciones están estrechamente vinculadas a la reputación de la universidad, lo cual crea expectativas en la mente de los reclutadores sobre el rendimiento de los candidatos en el lugar de trabajo y, por lo tanto, afectan de forma crítica sus elecciones. En el presente documento lo demostramos empíricamente basándonos en un experimento de correspondencia de dos ramas en Bolivia. Enviamos 2.848 currículos ficticios a 1.424 empresas formales de las tres principales zonas urbanas de Bolivia, solicitando una pasantía y descubrimos una gran prima de reputación universitaria: los solicitantes procedentes de universidades bien valoradas desde el punto de vista de los reclutadores tienen alrededor de 40% más de probabilidades de recibir una respuesta positiva, es decir, 2,25 puntos porcentuales de ventaja con respecto a una probabilidad de base del 7,87%. En estas circunstancias, un título universitario se convierte en un activo necesario pero insuficiente para conseguir un empleo de calidad.

Códigos JEL: I25, J24, C93

Palabras clave: Reputación universitaria, oportunidades de empleo, experimento por correspondencia, Bolivia

---

\* Universidad de Oxford

† Universidad Privada Boliviana

‡ Banco Interamericano de Desarrollo

## 1. INTRODUCCIÓN

El aumento del acceso a la educación se reconoce indudablemente como un pilar fundamental del desarrollo humano con justicia. En gran medida, esto se debe al papel que desempeñan las instituciones educativas como promotoras de la empleabilidad de sus alumnos (Harvey, 2001; Sin y Amaral, 2017; Brown et al., 2003). En un entorno económico cada vez más dinámico, muchas agendas políticas hacen énfasis en la necesidad de que los sistemas educativos y las partes interesadas "garanticen" la empleabilidad, y se adapten a las necesidades de competencias que cambian rápidamente en el mercado laboral (OCDE, 2016; ONU, 2015). Muchas instituciones de educación superior de todo el mundo han seguido esta demanda política adaptando cuidadosamente sus programas académicos, creando planes de estudio especializados y, en última instancia, haciéndose más receptivos a los requisitos de los posibles empleadores (véase Speight et al., (2013) para la evidencia en el Reino Unido, Puhakka et al. (2010) en Finlandia; Bonilla-Mejía et al., (2019) en Colombia; Rodríguez et al., (2016) en Chile; Urquidi et al., (2018) en Bolivia).

En efecto, una oferta cada vez más diversificada y flexible de programas de educación superior debería tener efectos positivos, ya que puede impulsar la empleabilidad en virtud de un proceso más eficaz de adquisición de competencias, en armonía con las necesidades de los reclutadores (Ferreyra et al., 2017). Sin embargo, el problema es que la transición entre la universidad y el trabajo está lejos de ser sencilla. Existe un complejo nexo entre la empleabilidad, el proceso de formación de competencias y el empleo efectivo (Sin y Amaral, 2017; Krishnakumar y Nogales, 2020). En particular, el comportamiento de los reclutadores desempeña un papel fundamental a la hora de determinar si las oportunidades de empleo se transforman en empleo real y en qué momento (Harvey, 2001; McQuaid y Lindsay 2005). Como se subraya en Di Stasio et al., (2016), Bol (2007) y Brown et al., (2003), es importante prestar atención al papel que desempeña la posición "relativa" de los solicitantes de empleo en la fila laboral, para comprender sus verdaderas oportunidades de empleo en un contexto de rápida expansión del acceso a la educación. Este enfoque "posicional" de la educación y la adquisición de competencias plantea que los empleadores clasifican a los buscadores de empleo en función de sus características señaladas, incluyendo las credenciales educativas.

En este sentido, las interpretaciones de los reclutadores sobre las credenciales educativas de los graduados juegan un papel crucial en la transición entre la universidad y el trabajo (Bailly, 2008; Cai, 2013, Harvey, 2001). Los reclutadores observan la imagen de la universidad que otorga el título, y la forma en que la interpretan esta información está fuertemente asociada a la reputación de la misma (MacLeod y Urquiola, 2015; MacLeod et al., 2017, Camacho et al., 2017). Para afrontar la asimetría de la información, los reclutadores toman decisiones basadas en su conocimiento y experiencia sobre el desempeño que se espera de los candidatos. Este conjunto de información disponible para el reclutador se denomina "sistema de creencias" en Bailly (2008) y Cai (2013), y está esencialmente formado por interpretaciones subjetivas de las credenciales educativas del solicitante que son imposibles de medir perfectamente.

En este trabajo nos preguntamos: ¿En qué medida las percepciones de los reclutadores sobre las credenciales educativas juegan un papel de mediación en la relación entre la posesión de un título universitario y la posibilidad realista de obtener un empleo? Esta pregunta está relacionada con la posible existencia de procesos de contratación elitistas, por los que los empleos bien pagados y estables son un privilegio para los buscadores de empleo

con “buenas” credenciales educativas (Harvey, 2001; Brown et al., 2003; Boden y Nedeva, 2010, McQuaid y Lindsay, 2005).

La pregunta planteada es de naturaleza cuantitativa y reconocemos que cualquier respuesta posible depende inherentemente del contexto. Por ello, después de explicar formalmente la conexión general entre la reputación universitaria y las oportunidades de empleo, ofrecemos una visión empírica y contundente de esta problemática centrándonos en Bolivia, uno de los países más pobres de Sudamérica. El contexto de Bolivia es especialmente adecuado para nuestro estudio, ya que la proporción de licenciados universitarios dentro de la oferta de mano de obra ha crecido constantemente durante la última década (Martínez et al., 2016; Urquidí et al., 2018), mientras que existe una amplia evidencia empírica que muestra que dichas credenciales educativas visibles apenas son factores relevantes para explicar la empleabilidad (Lizarraga, 2015; Bassi y Nansamba, 2018).

En el presente documento planteamos que factores inobservables, como la percepción de los reclutadores y la reputación de las universidades, están en el origen del desajuste mencionado y determinan la empleabilidad. Hasta donde sabemos, ésta es la primera evaluación empírica en Bolivia sobre el rol que juega el comportamiento no observado de los reclutadores y las fricciones informativas que acompañan a la fuerza laboral que es cada vez más heterogénea. En realidad, estudios como estos son generalmente muy escasos en América Latina; las excepciones son muy recientes (véase MacLeod et al. (2017) y Arteaga (2018) para el caso de Colombia, Hastings et al. (2015) para un estudio sobre Chile y Brotherhood et al. (2017) para el caso de Brasil).

Llevar a cabo este estudio es un reto por al menos dos razones: la falta de disponibilidad de datos y la relativa escasez de ofertas de trabajo en el mercado laboral formal boliviano.<sup>§</sup> Para abordar ambas problemáticas, hemos puesto en marcha un experimento por correspondencia que consiste en el envío de correos electrónicos de solicitud de prácticas no remuneradas en empresas legalmente establecidas (es decir, formales), junto con un currículum ficticio adjunto (Petzold y Moog, 2018). Nuestra elección de enviar solicitudes de prácticas no remuneradas para calibrar las oportunidades de empleabilidad encuentra justificación en las pruebas empíricas que apoyan una fuerte relación positiva entre las experiencias de prácticas y el éxito profesional futuro global (Drydakis, 2016; Nunley et al., 2016).

Las pasantías estructuradas y no explotadoras se muestran cada vez más como una "escalera hacia el empleo" eficaz (Silva et al., 2016; Sarkar et al., 2016). Es importante señalar que el supuesto efecto de mejora de la trayectoria profesional depende de la naturaleza no explotadora de las pasantías y de la exposición efectiva de los becarios a actividades relevantes relacionadas con el trabajo\*\*. Esto justifica la exclusión de las empresas informales en nuestro estudio, ya que como estas empresas a menudo carecen de un estatus de empleador formal, llevar a cabo prácticas en establecimientos informales podría no proporcionar una experiencia que mejore la trayectoria profesional y difícilmente podría dar lugar a una oferta de trabajo formal posterior. Por lo tanto, con base en Suleman (2017), sostenemos que la obtención de una pasantía al inicio de la carrera en una empresa formal

---

<sup>§</sup> Definiendo al trabajador informal como aquel que no está afiliado al sistema de pensiones, la tasa de informalidad en el mercado laboral boliviano se ha mantenido estancada alrededor del 75% en la última década (Choque et al., 2011).

\*\* La ausencia de características positivas de pasantías no pagadas ha sido documentada, por ejemplo, en Xia (2019) en la industria china de internet y electrónica.

puede interpretarse como un primer paso hacia posibilidades realistas de empleabilidad en el sector formal.

Por ello, se diseñaron nueve currículums ficticios y fueron enviados por correo electrónico, junto con una solicitud de prácticas no remuneradas, a un conjunto de 1.454 empresas formales situadas en las tres principales zonas urbanas de Bolivia: La Paz, Cochabamba y Santa Cruz. Estos currículos se diseñaron cuidadosamente para indicar candidatos con la misma edad, habilidades, experiencia laboral, nivel educativo, zona de residencia y antecedentes familiares. La única diferencia es la identidad universitaria, que nos permite estudiar la interpretación de esta información por parte de los reclutadores en su proceso de toma de decisiones. Prestamos atención para explicar la posible confusión de género, ya que es la única característica individual que no puede ser idéntica en nuestros currículums ficticios, lo que representa serias amenazas de identificación. Para abordar este problema, establecimos una rama experimental de control de género específica para llegar a estimaciones claras sobre el efecto de la reputación de la universidad en la respuesta a los candidatos.

Encontramos que la prima de reputación universitaria es grande. La tasa media de respuestas positivas de los solicitantes que señalan una "universidad bien valorada" es 1,4 veces superior a la de los que señalan una "universidad mal valorada" (7,87% frente a 5,62%). El diferencial de 2,25 puntos porcentuales es fuertemente significativo, y mostramos que se trata de una estimación de impacto consistente, libre de posibles efectos de confusión causados por el género, las características observadas de la empresa y la estacionalidad.

El documento está estructurado de la siguiente manera: La sección 2 presenta una revisión bibliográfica de las becas relevantes. Basándose en MacLeod et al. (2017), la sección 3 presenta un marco general para explicar formalmente el efecto de la reputación universitaria en las oportunidades de empleo. La sección 4 describe algunos aspectos esenciales del sistema educativo y del mercado laboral bolivianos, así como los procedimientos experimentales en detalle. La sección 5 presenta nuestros principales resultados y conclusiones y, por último, la sección 6 presenta nuestras observaciones finales.

## 2. REVISIÓN DE LITERATURA

Hay tres vertientes de la literatura académica que son directamente relevantes para nuestro estudio. La primera es la formación de las expectativas de los reclutadores y las interpretaciones de las características observadas de los solicitantes. La segunda es la relación entre la validez esperada de las credenciales educativas y las oportunidades de empleo. La tercera es la estrategia metodológica que permite efectivamente una identificación fiable de los vínculos causales previstos.

Los reclutadores se enfrentan a un problema de información cuando evalúan las solicitudes y, por lo tanto, actúan en función de sus creencias y percepciones sobre las indicaciones y las informaciones puestas a su disposición. La identidad universitaria transmite información a los reclutadores sobre las credenciales educativas de los solicitantes, actuando como signos efectivos, permitiéndole hacer frente a la asimetría de información.

Como rasgo directamente observable, la identidad universitaria suele desencadenar estereotipos y preconcepciones sobre la productividad en la mente de los reclutadores (Bosak et al., 2018). Esta es una de las razones por las que las instituciones educativas prestan cada

vez más atención al éxito de sus graduados en el mercado laboral para aumentar su reputación entre los reclutadores (Riehl et al., 2017). Es importante destacar que varios estudios subrayan la incapacidad de los reclutadores para realizar evaluaciones totalmente objetivas acerca de las credenciales educativas de un candidato, ya que sólo son señales parciales e imperfectas de sus aptitudes (Spence, 1973; Arrow, 1973; Phelps, 1972). En esta línea, Bailly (2008) propuso una reinterpretación de la teoría clásica de Spence sobre la señalización de la educación como un proceso dinámico de error y ensayo de aprendizaje en el que los reclutadores pueden tener varias interpretaciones de las señales educativas transmitidas por los solicitantes. En ese sentido, Bailly subraya que los resultados educativos no deben considerarse como elementos que siempre se interpretan de la misma manera, sino más bien como componentes no sustanciales de un entorno de decisión que pueden ser evaluados de diferente forma según las convicciones de los reclutadores.

Estas ideas sugieren firmemente evitar un punto de vista simplista para evaluar el papel que juega un título universitario como señal para los reclutadores. Hastings et al. (2015) encontraron un esquema de primas muy heterogéneo en Chile, que varía según los distintos tipos de títulos universitarios. Se encuentra que los otorgados por programas e instituciones altamente selectivos implican grandes rendimientos en el mercado laboral en comparación con otros títulos. Brotherhood et al., (2017) destacan la importancia del diferencial de calidad de los colegios entre los Estados en Brasil como impulsores de la desigualdad de los rendimientos monetarios en el mercado laboral. Por su parte, al analizar la productividad de los colegios en Colombia en términos de su contribución al aprendizaje y a los futuros ingresos de sus graduados, Rhiel et al. (2017) descubrieron que los colegios más selectivos y, por tanto, los que ofrecen una educación de mayor calidad, son los que más aportan a los ingresos de sus alumnos en el mercado laboral.

Los estudios mencionados se basan principalmente en medidas observadas de la calidad escolar, ya sea a través de una evaluación directa de las capacidades de los estudiantes con los exámenes de acceso y salida de la universidad, o en indicadores de la calidad escolar relacionados con los insumos, tales como el gasto por estudiante o la relación profesor-alumno. Sin embargo, otra línea de estudios se centra en el rol de la calidad escolar percibida desde el punto de vista del reclutador. Deming et al., (2016) llevaron a cabo un experimento de campo sobre la percepción del valor de los títulos postsecundarios en Estados Unidos, encontrando que los solicitantes con títulos otorgados por instituciones educativas con fines de lucro en línea tienen menos posibilidades de lograr el éxito en el mercado laboral. MacLeod et al. (2017) también hallaron pruebas de primas de calidad escolar percibidas en Colombia, mostrando que la reputación de la escuela, a diferencia de los años de escolarización, está altamente correlacionada con la evolución de los ingresos de los graduados en el mercado laboral. Aunque MacLeod et al. utilizan los exámenes de entrada/salida como indicadores de la reputación de los centros educativos en el mercado laboral, en un principio proponen un marco en el que es precisamente la reputación percibida por los reclutadores de los centros educativos la que puede ser el origen de las diferencias en los resultados laborales.

Una problemática común en los estudios empíricos mencionados es la aplicación de estrategias adecuadamente diseñadas para identificar con éxito las relaciones causales previstas. Uno de estos enfoques metodológicos es el experimento de campo. Se suelen aplicar dos tipos de diseños de experimentos de campo para la recopilación de datos en los estudios del mercado laboral como el que emprendemos aquí.



El primero es un experimento de auditoría en el que parejas de auditores idénticos, excepto por la característica que se comprueba como fuente de diferencias (por ejemplo, las credenciales educativas), participan en una interacción personal con los reclutadores para generar datos. Una desventaja de este diseño es que depende de las interacciones humanas para generar información (Bertrand y Duflo, 2017). Es difícil suponer que se puede controlar el comportamiento de las personas para que sea idéntico por muchas razones. La primera es el simple hecho de que los auditores son individuos diferentes y, por tanto, siempre tendrán varios rasgos personales distintivos que son inobservables antes de su interacción con los reclutadores. En segundo lugar, como los auditores saben que forman parte de un experimento, pueden tender a reaccionar de forma diferente según la evolución de su interacción con sus interlocutores.

Un segundo tipo de diseño que supera las limitaciones mencionadas son los estudios por correspondencia, en los que se envían currículos ficticios a los reclutadores para generar información sobre su respuesta, evitando la interacción humana. Este tipo de estudios se ha aplicado ampliamente en países desarrollados, como Estados Unidos (Lavergne y Mullainathan, 2004), Suecia (Carlsson y Rooth, 2008), Alemania (Kaas y Manger, 2010), Australia (Booth et al., 2012), Francia (Duguet y Petit., 2005) y el Reino Unido (Drydakis, 2016). Sólo existen algunos estudios similares realizados en países de América Latina. Bravo et al., (2008) analizaron la discriminación en Chile asociada a nombres y lugares de residencia. Galarza y Yamada, (2014) estudiaron la discriminación en Perú asociada a las condiciones étnicas y a los estándares domésticos de belleza física.

### 3. MARCO TEÓRICO

Nos inspiramos en MacLeod et al. (2017) para establecer los fundamentos teóricos y los mecanismos causales de nuestro estudio. Originalmente, MacLeod et al. plantean un mecanismo que relaciona la reputación universitaria con la evolución dinámica de los salarios y lo operacionalizan en un marco cuasi experimental utilizando datos de Colombia. Sin embargo, su marco también es útil para evaluar el nexo entre reputación universitaria y empleabilidad, ya que permite establecer hipótesis claras que pueden ponerse a prueba en un entorno experimental.

Las universidades construyen su reputación en el mercado laboral basándose en el rendimiento de sus graduados. Dejemos que  $R_u$  denote la reputación en el mercado laboral de la universidad  $u$ , que es inobservable. Para un reclutador,  $R_u$  es una medida grupal ruidosa de las habilidades relevantes para el trabajo que posee cualquier graduado de la universidad  $u$ . Si uno denota el conjunto  $ii$  de habilidades relevantes para el trabajo del solicitante como  $\theta_i$ , entonces:

$$R_u = \theta_i + \xi_i \quad (1)$$

Donde  $\xi_i \sim N(0, \sigma_\xi)$  representa el ruido de la reputación universitaria como señal de las habilidades de un solicitante. Por lo tanto,  $R_u$  es la habilidad esperada de un graduado universitario aleatorio  $u$ :

$$R_u = E[\theta_i | i \in u] \quad (2)$$

Suponiendo que las habilidades se distribuyen normalmente entre los solicitantes, entonces la reputación de la universidad representa la media del reparto de habilidades de sus egresados:

$$\theta_{ii} \sim N(R_u, 1/\rho_\theta) \quad (3)$$

Donde  $\rho_\theta \equiv 1/\sigma_\theta$  denota la precisión de la reputación de la universidad en el mercado laboral como una señal de las habilidades de sus graduados.

Este escenario implica un papel crucial de la información del currículum del candidato. Junto con la identidad universitaria, el currículum proporciona un conjunto de información vital para que los reclutadores tomen decisiones de contratación. Incluye el género del solicitante, su origen familiar y étnico, su experiencia laboral, indicios de su posición y muchas otras características personales. En este contexto, una vez que se envían los currículums, el éxito del solicitante está totalmente en manos de los reclutadores y de la forma en que interpretan las señales que se les dan en los currículums. Esto evoca claramente la importancia de los sistemas de creencias de Bailly (2008) en un entorno de fricciones informativas inducidas por una señalización ruidosa.

Denotamos el conjunto de información transmitida en el CV  $i$  del solicitante como  $I_i$ , que tiene una precisión global limitada,  $\rho_I$ , como señal de las capacidades relevantes para el trabajo para el reclutador. Este conjunto incluye la identidad universitaria, que no debe confundirse con la reputación de la universidad en el mercado laboral (MacLeod et al. 2017). El primero es un factor observado, pero el segundo es un elemento inobservado que surge de la interpretación de la identidad de la universidad por parte del reclutador (Cai, 2013; Bailly, 2008).

Denotemos ahora como  $y_i$  cualquier resultado laboral para el solicitante  $ii$ . En nuestro estudio, el resultado que nos interesa es recibir una respuesta a la llamada, que es un reflejo ruidoso del *stock* de habilidades relevantes para el trabajo que esperan los reclutadores, dada la información incluida en el CV:

$$y_i = E[\theta_i|I_i] + \epsilon_i \quad (4)$$

donde  $\epsilon_i \sim N(0, \sigma_\epsilon)$  representa el resto de los factores aleatorios que no se consideran y que influyen en el resultado.

Suponiendo que todas las variables son normales, es posible utilizar la regla de Bayes para expresar la última ecuación de la formación del resultado laboral como:

$$y_i = \pi_R R_u + \pi_I I_i + \epsilon_i \quad (5)$$

Donde  $\pi_R \equiv \frac{\rho_R}{\rho_R + \rho_I}$  y  $\pi_I \equiv \frac{\rho_I}{\rho_R + \rho_I}$ .

En virtud de lo anterior, el resultado es una función de la reputación universitaria del solicitante, la información general incluida en su CV y otros factores no considerados. Esto

significa que el resultado incondicionalmente esperado es una función de la reputación universitaria del solicitante y de otros indicios que varían individualmente incluidos en el CV y, por tanto, observados por el reclutador:

$$E[y_i] = \pi_R R_u + \pi_I I_i \quad (6)$$

La precisión de cada elemento de la ecuación (6) como señal de las capacidades del solicitante está directamente asociada a su importancia como factor determinante del resultado del mercado laboral. Descartamos la posibilidad de tener  $\rho_I = 0$  y  $\rho_R = 0$  simultáneamente, ya que esto significaría que el resultado está confundido con un término aleatorio de error, independientemente del contenido del currículum, lo cual es poco realista. Puede darse el caso, sin embargo, de que  $\rho_R = 0$  mientras  $\rho_I \neq 0$ , lo que implicaría la irrelevancia de la reputación de la universidad en el mercado laboral para la toma de decisiones de los reclutadores. Del mismo modo, puede darse el caso de que  $\rho_R \neq 0$  mientras  $\rho_I = 0$ , lo que representa una situación en la que la reputación del mercado laboral de la universidad determina completamente el resultado esperado, independientemente de cualquier otra información incluida en el CV del solicitante.

Este marco nos permite calibrar hasta qué punto la reputación universitaria influye en las oportunidades de empleo basándonos en datos experimentales. Para capturar el efecto de la reputación universitaria, consideremos dos solicitantes,  $ii$  y  $jj$ , para los que construimos conjuntos de información correspondientes idénticos  $Ii$  y  $Ij$ , exceptuando la identidad de la universidad. En este marco, esta situación provoca diferentes interpretaciones de los currículums de los solicitantes por parte de los reclutadores que se deben por completo a las distintas reputaciones universitarias. Digamos que los solicitantes  $i$  y  $j$  asistieron a las universidades  $u$  y  $w$ , respectivamente. Por lo tanto:

$$\Delta_R E[y] \equiv E[y_i] - E[y_j] = \pi_R (R_u - R_w) \quad (7)$$

Con los datos experimentales, las diferencias estadísticamente significativas en los resultados esperados sólo pueden atribuirse a las diferencias de reputación entre las respectivas universidades de los solicitantes. Cualquier prueba que apoye que  $\Delta_R E[y] \neq 0$  puede ser interpretada como una prueba causal de los beneficios de la reputación universitaria en el mercado laboral. A continuación, explicamos cómo configuramos el experimento de correspondencia para estimar efectivamente este impacto.

### 3. DISEÑO DEL EXPERIMENTO: CONTEXTO Y PROCEDIMIENTOS

Como antecedente para nuestro análisis empírico, describamos algunos aspectos relevantes del sistema educativo y del mercado laboral boliviano. En esencia, todas las instituciones que pueden otorgar legalmente títulos universitarios reconocidos a nivel nacional están reagrupadas en dos subsistemas: La Asociación Nacional de Universidades Privadas (ANPU), y el Comité Ejecutivo de Universidades Bolivianas (CEBU) (Martínez et al., 2016). En 2015, la primera reagrupaba a 39 universidades privadas, un número que casi se ha duplicado en un lapso de diez años - la NAPU reagrupaba a 21 universidades en 2003. Desde hace más de una década, la ECBU reagrupa establemente a las once universidades públicas

y a cuatro universidades de régimen especial que mantienen un vínculo administrativo directo con el Ministerio de Educación.

Hoy en día, no existen medidas oficiales sobre la calidad de la educación. Las instituciones afiliadas a la ECBU tienen un procedimiento común de evaluación de la calidad, mientras que las afiliadas a la NAPU tienen criterios de evaluación independientes y no uniformes (Martínez et al., 2016). Por lo tanto, es difícil basarse en criterios objetivos para identificar con exactitud dichas instituciones de "élite", lo que, según argumentamos, hace que nuestro estudio sea especialmente relevante. En general, tanto la ECBU como las instituciones afiliadas a la NAPU poseen atributos que pueden dotar a sus estudiantes de conjuntos de oportunidades de empleabilidad potencialmente equivalentes. Como ejemplo, un número similar de programas ofrecidos por ambos tipos de instituciones están acreditados ante el mecanismo permanente de acreditación regional, ARCSUR, que ofrece políticas educativas coordinadas para las carreras universitarias en los países del Mercado Común del Sur (Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay, véase Solanas, 2019).

En este contexto, la educación superior se ha expandido considerablemente en el país. El número de nuevos estudiantes y el de graduados han aumentado, respectivamente, a tasas anuales de 2,1% y 2,8% entre 2013 y 2016 (Martínez et al., 2016). Mientras tanto, el empleo en el sector formal del mercado laboral no ha seguido el ritmo de esa expansión de la oferta de trabajo, lo que se refleja en la disminución de los retornos de la educación superior a lo largo del tiempo. Según Messina y Silva (2019), la remuneración en el mercado de un título universitario en comparación con la primaria completa o menos ha disminuido a una tasa anual de 7,5 puntos porcentuales entre 1995 y 2013. Esto demuestra que un título universitario se ha convertido en un activo necesario pero insuficiente para conseguir un empleo de calidad. Una distorsión tan clara de los títulos universitarios como indicadores de mérito educativo y de señales efectivas de aptitud insinúa la posibilidad de un alto credencialismo en el país (Di Stasio, 2017).

### 3.1. Configuración del experimento

Nuestro experimento cubre las áreas urbanas de las tres mayores ciudades bolivianas, es decir, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, que concentran el 76% de la población urbana. Nuestro marco muestral está compuesto por todas las empresas formales con registro como empleadores en el Ministerio de Trabajo a partir de enero de 2017. Consideramos 46,095 empresas con una dirección de correo electrónico válida y públicamente conocida, de las cuales hemos extraído una muestra aleatoria de 1,424 empresas que corresponde a un error de muestreo del 2,5%. La composición de la muestra de empresas se presenta en la tabla 1.

**Tabla 1: Distribución de la muestra de empresas**

		Número de empresas	Frecuencia
Área			
	La Paz	506	36%
	Cochabamba	285	20%
	Santa Cruz	632	44%
	<i>Total</i>	<i>1424</i>	<i>100%</i>
Tamaño de la empresa*			
	Pequeña	631	44%
	Mediana	528	37%
	Grande	265	19%
	<i>Total</i>	<i>1424</i>	<i>100%</i>
Sector económico			
	Comercio	306	22%
	Industria	334	23%
	Servicios	783	55%
	<i>Total</i>	<i>1424</i>	<i>100%</i>

Fuente: Elaboración propia

*Nota:* \*Según el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, las categorías de tamaño de las empresas se definen en función del número de empleados, el valor de las evaluaciones productivas, los ingresos netos anuales y el valor neto de las exportaciones. Por ejemplo, el número de empleados es de 10 a 19 en las pequeñas empresas, de 20 a 49 en las medianas y de más de 50 en las grandes. Para más detalles, véase la Resolución Ministerial MDPyEP/200/2009.

Antes de la realización del estudio por correspondencia, se prestó atención a dos elementos clave. En primer lugar, la construcción de un conjunto de currículums diseñados específicamente para los fines de este estudio, y en segundo lugar, la definición de grupos aleatorios de empresas.

Las identidades de los solicitantes fueron creadas cuidadosamente para transmitir una información neutra, exceptuando la identidad universitaria. Por ello, consideramos cada uno de los siguientes puntos, con atención cuando se trata de género - que, evidentemente, es el único elemento del currículum que no podemos establecer como neutral:

- Los nombres y apellidos se eligieron para que fueran algunos de los más comunes en el país, a la vez que transmitían información neutra sobre características socioeconómicas clave, como la etnia y el origen familiar<sup>††</sup>.
- Indicamos la posesión de una licenciatura en Administración de Empresas. Justificamos esta elección porque es una de las más demandadas por los empleadores, la ofrecen todas las instituciones de la ECUB y la NAPU, y argumentamos que nos ayuda a evitar los sesgos de preferencia hacia una formación profesional más específica o especializada (Hahn y Gangeness, 2019). El mensaje de aplicación ofrecía asistencia en el área funcional de la administración básica, que es parte de todas las empresas en todos los sectores. No se señala ninguna especialización en administración de empresas para evitar posibles desajustes de las

<sup>††</sup> Los nombres y apellidos se extrajeron de los artículos publicados en dos de los periódicos más leídos del país: El Deber (<https://www.eldeber.com.bo/tendencias/Estos-son-los-10-apellidos-mas-comunes-en-Bolivia-20151110-55269.html>) y Correo del Sur ([http://correodelsur.com/ecos/20150927\\_100-nombres-mas-populares.html](http://correodelsur.com/ecos/20150927_100-nombres-mas-populares.html)).

competencias en función de la empresa o del sector (Gupta et al., 2007; Mihail y Kloutsiniotis, 2014).

- Se seleccionó un conjunto de competencias que se ajustan adecuadamente a los requisitos habituales de las empresas, mientras se transmiten habilidades que pueden considerarse comunes entre la población trabajadora de primer nivel. Los perfiles de competencias se crearon a partir de los datos de la Encuesta sobre Empleabilidad y Productividad del Banco Mundial recopilados en 2012, que es, hasta donde sabemos, la única encuesta que permite medir las competencias entre la población trabajadora del país. Estas habilidades incluyen conocimientos de contabilidad y finanzas, matemáticas y estadística, buena capacidad de comunicación, dominio del uso del ordenador y de navegación por Internet, así como un nivel básico de escritura y de habla en inglés como lengua extranjera.

- Utilizamos datos de la Encuesta de Demanda Laboral de 2016 recopilados por el BID para medir la percepción de los reclutadores sobre la calidad de la educación en las universidades ubicadas en La Paz, Santa Cruz y Cochabamba (Urquidi et al., 2018). A falta de una evaluación oficial de la calidad universitaria en el país, utilizamos esta información para definir una "universidad bien valorada" como una institución que amplía las oportunidades de empleabilidad de sus graduados en el sector formal, en oposición a una "universidad mal valorada". En un análisis separado para cada zona urbana, la universidad bien valorada es la que tiene la valoración más alta y es reportada como conocida por más del 50% de los entrevistados. A su vez, la universidad mal valorada es la que tiene la menor valoración y es señalada para ser conocida por más del 50% de los encuestados.

- Basándonos en abundantes pruebas que sugieren la discriminación de las solicitantes femeninas (Banerjee et al., 2009; Bertrand y Mullainathan, 2004), asignamos identidades masculinas a la rama experimental principal buscando maximizar las tasas de respuesta. Reconocemos que esto introduce amenazas de identificación, ya que corremos el riesgo de confundir los efectos previstos de la reputación universitaria con los efectos inducidos por el género. Para demostrar que nuestros resultados no capturan tales efectos de confusión, consideramos una tercera rama de control experimental operativizada por la creación de un currículum que corresponde a una solicitante femenina graduada de una universidad bien valorada. No consideramos a una solicitante graduada en una universidad poco valorada debido a la escasa muestra de nuestros datos.

Por lo tanto, se enviaron tres grandes tipos de currículums ficticios:

- o Tipo A: Solicitante masculino, graduado en una universidad bien valorada.
- o Tipo B: Solicitante masculino, graduado en una universidad poco valorada.
- o Tipo C: Solicitante femenina, graduada en una universidad bien valorada.

Los tipos A y B se utilizan en la rama principal del experimento, ya que señalan a los solicitantes masculinos con identidades universitarias distintas. Los tipos A y C son los currículums utilizados en la rama de control de género del experimento. Como mencionamos anteriormente, la identidad universitaria se asignó según los resultados obtenidos por zona (La Paz, Cochabamba y Santa Cruz), dando lugar a un total de nueve currículos ficticios

creados específicamente para este estudio. De este modo, nuestro experimento también controla las variaciones regionales.

Concentrémonos ahora en la estrategia seguida para crear los grupos de empresas seleccionados aleatoriamente. Siguiendo a Bertrand y Duflo (2017), en un escenario experimental adecuadamente diseñado, las decisiones que toman los reclutadores deben tener lugar mientras se enfrentan simultáneamente a dos tipos genéricos de currículos ficticios. Así, nuestra estrategia consistió en formar grupos de empresas aleatorios en tres etapas: la primera en cuanto al tipo de experimento (es decir, si estamos evaluando el papel del género o el de la reputación universitaria); la segunda en cuanto al plazo de envío de las solicitudes; y la tercera en cuanto al orden de recepción de los currículos por parte de la empresa.

En la primera fase, la mitad de las empresas (712) recibieron CV de tipo A y de tipo B, por lo que su respuesta nos permite calibrar los efectos de la reputación universitaria en el resultado. Nos referimos a esta parte del estudio como la rama principal del experimento en el resto del documento. La otra mitad recibió currículos de tipo A y de tipo C para medir cualquier posible distorsión en el resultado provocada por la decisión que tomamos de asignar una identidad masculina. Por ello, nos referimos a esta parte del estudio como la rama de *control de género*.

En la segunda etapa, cada uno de los grupos formados en la primera etapa se dividió aleatoriamente en dos grupos (cada uno de ellos compuestos por 356 empresas). En cada tipo de experimento, uno de estos subgrupos recibió los currículos entre enero y febrero de 2017, y el otro subgrupo los recibió entre junio y julio de 2017. Estos plazos corresponden a los periodos de receso en el sistema universitario boliviano y, por lo tanto, representan los periodos en los que las empresas suelen esperar recibir solicitudes de prácticas. Al enviar los currículos en dos momentos diferentes, pretendemos controlar los posibles efectos de confusión estacionales.

En la tercera y última etapa, cada uno de los subgrupos formados en la segunda etapa se dividió aleatoriamente en dos grupos adicionales (cada uno de ellos compuesto por 178 empresas), para los que hemos invertido el orden de recepción de los currículos. Mediante este procedimiento, pretendemos evitar los posibles sesgos causados por cualquier factor no observado que opere mientras los reclutadores echan un primer vistazo a los currículums ficticios. En todos los casos, nos aseguramos de que cada empresa recibiera el segundo currículum en las 48 horas siguientes a la recepción del primero.

#### 4. RESULTADOS

Considerando la educación a distancia en su conjunto, se enviaron un total de 2,848 CV (dos a cada empresa) de los cuales 192 recibieron una respuesta positiva. Por lo tanto, la tasa global de respuesta positiva es del 6,74%, que es similar a la de Bertrand y Mullainathan (2004) y ligeramente inferior a la de Galarza y Yamada (2014). Las estadísticas resumidas de las tasas de respuesta tanto de la rama del experimento principal como de la del control de género se presentan en la Tabla 2.

**Tabla 2: Estadísticas del experimento**

	Rama principal Experimento			Rama de control de género		
	A	B	Total	A	C	Total
Tipo de currículum						
Número de currículums enviados	712	712	1,424	712	712	1,424
Respuestas positivas	56	40	96	46	50	96
Tasa de respuesta positiva	7,87%	5,62%	6,74%	6,46%	7,02%	6,4%
Tasa de respuesta positiva relativa		1,40			0,92	
Tasa de respuesta positiva diferencial		2,25 pp.			-0,56 pp.	
Valor p para la nulidad de la diferencia no significativa		0,01			0,564	

*Fuente:* Elaboración propia

El conjunto de respuestas se recibió hasta dos meses después del envío de los correos electrónicos. La mayoría de ellas (el 90%) llegó mediante una llamada de teléfono móvil y el resto (el 10%) se recibió por correo electrónico. Consideramos que una respuesta es positiva si incluye una oferta de entrevista o si la entrevista se realizó inmediatamente durante el primer contacto. En todos los casos, declinamos respetuosamente seguir adelante con el procedimiento. Sabemos que una respuesta positiva en nuestro entorno no garantiza necesariamente un resultado positivo para la solicitud, por lo que nuestros resultados deben interpretarse como una oportunidad para un resultado positivo. Suponemos que el hecho de no recibir una respuesta positiva implica automáticamente la ausencia de oportunidad para un resultado positivo (Bertrand y Mullainathan, 2004).

Evaluemos ahora las tasas de respuesta esperadas en la rama principal del experimento, tal como se presenta en la ecuación (7), para establecer la magnitud de la prima de reputación de la universidad. La tasa media de respuesta positiva de los titulados de las universidades mal valoradas es del 5,62% y la de los titulados de las bien valoradas es del 7,87%. El diferencial de 2,25 puntos porcentuales a favor de estos últimos titulados es muy significativo. Por tanto, la tasa de respuesta de los candidatos de las universidades bien valoradas es un 40% más alta, lo que representa una prima de reputación de mercado bastante grande. En otras palabras, un graduado de una universidad bien valorada necesita enviar unas 13 solicitudes y esperar una respuesta positiva a cambio. Un graduado de una universidad mal valorada necesita enviar alrededor de 18 solicitudes para contar con el mismo resultado.

Hasta donde sabemos, esta es la primera prueba empírica que puede relacionarse con la calidad percibida de las credenciales educativas como un determinante clave a la hora de acceder al sector formal del mercado laboral boliviano. En este sentido, nuestros resultados complementan una serie de estudios que muestran que la cantidad de educación -medida regularmente por los años de escolarización- tiene un poder explicativo de las diferencias de resultados en el mercado laboral (Lizarraga, 2015; Bagolle et al., 2019; Urquidi et al., 2018). Nuestros resultados demuestran que las credenciales educativas son, efectivamente, altamente heterogéneas desde el punto de vista de los reclutadores. Esto provoca roces de información que afectan las oportunidades de las personas en el lugar de trabajo. En este sentido, un aumento de las tasas de matriculación en la enseñanza superior es insuficiente para promover un aumento de la empleabilidad en el país a lo largo del tiempo, y tampoco para mejorar de forma realista las posibilidades de muchas personas de conseguir un empleo formal de calidad.

La creciente diversidad de títulos en Bolivia no tiene el efecto positivo sobre la empleabilidad que argumentan Ferreyra et al. (2017), ya que no parece promover una mejor alineación entre la oferta laboral y las necesidades de la demanda. Hay pruebas de una situación similar en Colombia, donde las credenciales educativas se convirtieron en señales cada vez más ruidosas para los reclutadores



debido a un importante y desordenado aumento de los programas universitarios para hacer frente a una rápida expansión de la demanda de servicios educativos (Camacho et al., 2017).

Teniendo en cuenta los resultados de la rama de control de género, podemos afirmar que nuestros resultados no captan ningún efecto de confusión relacionado con el género (véase la tabla 2). En realidad, la candidata recibió un número ligeramente superior de respuestas positivas en comparación al candidato (50 frente a 46). Sin embargo, esta diferencia de respuestas no resulta significativa.

Aunque esta rama de nuestro experimento es sólo auxiliar, argumentamos que tiene una interpretación útil en sí misma: las posibilidades de una respuesta positiva llegan a una tasa similar para los solicitantes masculinos y femeninos, en la medida en que tengan buenas credenciales educativas, según lo que creen los reclutadores. Pruebas empíricas recientes, procedentes en su mayoría de países desarrollados (Bertrand y Duflo, 2017) y de un puñado de países en vías de desarrollo (Zhou et al., 2013), muestran que la discriminación contra las mujeres en la fase de llamada de retorno de experimentos similares al nuestro es menos evidente que otros tipos de discriminación.

Planteamos dos explicaciones posibles para el resultado mencionado. En primer lugar, desde un punto de vista metodológico, las tasas de respuesta similares a las de los hombres y las mujeres pueden estar relacionadas con la titulación de Administración de Empresas incluida en los currículums, que no se relaciona con una profesión especialmente dominada por los hombres. Además, este hallazgo puede ser el reflejo de la inclusión constante de las mujeres en el sistema de educación terciaria (Urquidi et al., 2018).

### 5.1 Comprobaciones adicionales de validez

Para aportar pruebas de la validez interna de nuestros resultados, realizamos una serie de evaluaciones basadas en modelos de nuestros datos. Demostramos que nuestros resultados son sólidos ante la inclusión de las características observadas de las empresas como controles adicionales. Esto implica que nuestros resultados provienen de un procedimiento experimental adecuadamente equilibrado. Lo demostramos teniendo en cuenta la no linealidad de las variables latentes que subrayan los resultados en ambas ramas experimentales, que son binarias.

Estimamos un conjunto de modelos probit donde la variable dependiente, denotada como  $y_{ij}^b$ , es la respuesta dada por la empresa  $i$  al currículum  $j$  en la rama experimental  $b$ , que puede ser la rama principal o la rama de control de género. Si la respuesta es positiva, entonces  $y_{ij}^b = 1$ ; en caso contrario,  $y_{ij}^b = 0$ . Estimamos dos variantes de este modelo para cada tipo de currículum. La primera variante incluye un intercepto y las características observadas de la empresa disponibles en nuestros datos, es decir, la zona, el sector económico y el tamaño como factores de predicción del lado derecho.

La segunda variante sólo incluye un intercepto. Por definición, la probabilidad prevista de tener  $y_{ij}^b = 1$  en la segunda variante corresponde exactamente a las tasas de respuesta presentadas en la tabla (2). Los resultados de la estimación de los modelos probit se presentan en la Tabla (3).

**Tabla 3: Resultados de la estimación**

Variable dependiente: Modelo:	Pr(Respuesta positiva a la CV tipo A)		Pr(Respuesta positiva a la CV tipo B)		Pr(Respuesta positiva a la CV tipo C)	
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Interceptar	-1.414*** [-1.509,-1.319]	-1.455*** [-1.685,-1.226]	-1.588*** [-1.693,-1.482]	-1.503*** [-1.749,-1.258]	-1.474*** [-1.573,-1.376]	-1.296*** [-1.528,-1.064]
Área						
La Paz (ref.)						
Cochabamba		0.076 [-0.183,0.334]		0.294 [0.024,0.564]		0.028 [-0.245,0.301]
Santa Cruz		-0.088 [-0.315,0.139]		-0.263 [-0.532,0.005]		-0.187 [-0.428,0.054]
Sector económico						
Servicios (ref.)						
Comercio		-0.178 [-0.465,0.110]		-0.256 [-0.578,0.066]		-0.311 [-0.613,-0.009]
Industria		0.297 [0.054,0.540]		-0.222 [-0.519,0.074]		0.027 [-0.247,0.301]
Tamaño de la empresa						
Grande (ref.)						
Medio		-0.119 [-0.408,0.170]		-0.12 [-0.449,0.208]		0.019 [-0.266,0.304]
Pequeño		0.089 [-0.146,0.324]		0.138 [-0.119,0.395]		-0.148 [-0.405,0.108]
Pseudo R2	0.000	0.020	0.000	0.037	0.000	0.018
Probabilidad prevista.	7.87%*** [6.47%,9.26%]	8.03%*** [6.62%,9.45%]	5.62%*** [4.42%,6.81%]	5.74%*** [4.53%,6.95%]	7.02%*** [5.70%,8.35%]	7.16%*** [5.79%,8.54%]
Diferencia con el modelo (a)			2,25 pp.*** [0.99, 3.50]		0,84 pp. [-1.09,2.77]	

\*\*\*p<0.01, \*\*p<0.05, \*p<0.1  
IC del 95% entre paréntesis

Ninguna de las características observadas en las empresas es significativa para explicar los resultados del experimento principal o de las ramas de control de género. Por lo tanto, nuestros resultados no están condicionados por estos potenciales factores determinantes observados de la empleabilidad. Este enfoque basado en el modelo nos permite estimar las variaciones en torno al efecto medio de la reputación universitaria. La tasa de respuesta positiva diferencial a favor de los candidatos de las universidades bien valoradas oscila entre 1 y 3,5 puntos porcentuales con una confianza del 95%. Tomando la tasa media de respuesta positiva de estos candidatos (7,87%), su probabilidad de recibir una respuesta positiva puede llegar a ser 1,44 veces mayor que la de los candidatos de las universidades mal valoradas.

## 5. OBSERVACIONES FINALES

Este estudio está motivado por una relación positiva bien documentada entre la expansión educativa y la mejora de las oportunidades de empleo. Sin embargo, esta relación parece ser escasa en muchos países en desarrollo. De hecho, tomando los puestos formales como representación de los empleos de buena calidad, es casi inexistente en Bolivia en los últimos años. Tal desajuste entre el aumento del acceso a la educación y las oportunidades realistas de empleo ha contribuido a que el rendimiento de la educación disminuya continuamente con el tiempo (Messina y Silva (2019)). En estas circunstancias, los títulos universitarios parecen ser necesarios pero insuficientes para conseguir oportunidades de empleo realistas de buena calidad, lo que deja entrever matices de credencialismo patronal (Di Stasio, 2017). Esta situación dificulta el potencial de la masificación de la educación para fomentar el desarrollo humano con justicia.

La mayor parte del debate político en torno a la empleabilidad tiende a centrarse en el desajuste de competencias como fuente de roces en la transición de la universidad al trabajo (ONU, 2015; OCDE, 2016; Sin y Amaral, 2017). Sin embargo, inspirándonos en Bailly (2008) y MacLeod et al., (2017), demostramos que las percepciones e interpretaciones de los reclutadores sobre las señales observables de los solicitantes desempeñan un papel crucial en los procesos de clasificación y emparejamiento laboral. A medida que las titulaciones universitarias se hacen más comunes, el comportamiento inobservable de los reclutadores separa claramente a los candidatos que tienen éxito y a los que no lo tienen en la búsqueda de una oportunidad de ser contratados. Así, nuestro estudio se inscribe en la erudición del papel de la reputación universitaria en los resultados del mercado laboral, ya que nos centramos en el rol de la interpretación de las credenciales educativas por parte de los reclutadores.

Nuestro principal hallazgo empírico es que las primas a la reputación universitaria son bastante grandes. Los candidatos de una universidad bien valorada tienen 40% más de probabilidades de recibir una respuesta positiva en comparación a los candidatos que muestran credenciales de una universidad mal valorada - una ventaja de 2,25 puntos porcentuales sobre una probabilidad de base del 7,87%. La heterogeneidad de la calidad de las titulaciones percibida desde el punto de vista de los reclutadores es, por lo tanto, vital para entender mejor la desvinculación entre los avances educativos, medidos por la cantidad de estudios, y las posibilidades reales de empleo.

Existe una larga literatura académica que subraya que el valor percibido de las credenciales educativas debe tenerse seriamente en cuenta para obtener una imagen más completa sobre la transición de la universidad al lugar de trabajo (Spence, 1973; Arrow, 1973, Harvey, 2001; Boden y Nedeva, 2010; Bol, 2015). Nuestro estudio refuerza esta idea y subraya que para preservar el papel potencial de la masificación de la educación como motor eficaz del desarrollo humano con justicia, las políticas y reformas educativas deben tener en cuenta que las evaluaciones de los empresarios sobre los atributos individuales que van más allá de la edad, la etnia y el sexo pueden dar lugar a una

estratificación social generalizada y a un riesgo agravado de exclusión social. Naturalmente, se trata de una situación muy compleja, pero como subraya Harvey (2001) "algunas instituciones tienen buenas tasas de empleo de graduados debido a su reputación, pero eso puede tener más que ver con las percepciones de los empleadores acerca del hecho que los mejores estudiantes van a la institución, que con las percepciones acerca de lo bien que se desarrollan los estudiantes en ellas" (p.103, énfasis propio). Por ello, las universidades pueden tratar de obtener una mejor reputación aumentando las perspectivas de empleabilidad de su estudiante "medio". Esto les da motivos para ser más selectivas a la hora de elegir a los estudiantes que entran en sus programas (Brown et al., 2003), lo que puede amenazar la inclusión social general. Por lo tanto, la educación en todo el sistema educativo (y no sólo en el sistema de educación superior) puede estar en el centro de este asunto.

Argumentamos que nuestros resultados sobre el efecto de la reputación universitaria en Bolivia son convincentes en el sentido que están libres de efectos de confusión regionales, de género y estacionales. Por supuesto, no queremos dar a entender que la discriminación de género no existe en el país en general. Más bien, sostenemos que nuestro estudio establece algunas condiciones específicas posibles en las que los efectos de la reputación universitaria superan a otras fuentes de estratificación y discriminación social, probablemente muy persistentes (Choque et al., 2011).

Teniendo en cuenta estos resultados, pueden surgir varias vetas para futuras investigaciones sobre los efectos de la reputación universitaria en el mercado laboral. En primer lugar, es importante reconocer que los estudios que tienen en cuenta únicamente la cantidad de educación no pueden captar la verdadera complejidad de la relación entre la educación y los resultados laborales. Demostramos que este es el caso de Bolivia, pero también es válido para muchos países del mundo en desarrollo (Amaral et al., 2018; Peter-Cookey y Janyam, 2017). Basándonos en Harvey (2001), subrayamos que un elemento que exige mayor atención es la relación entre la formación de la reputación universitaria y el proceso de elección de la escuela por parte de los estudiantes. En este estudio, demostramos que, en algunas circunstancias, la reputación universitaria puede superar al género como factor determinante para la toma de decisiones de los reclutadores en el sector formal. Encontramos que este resultado es válido en las principales ciudades bolivianas cuando se transmite un título en una profesión neutra desde el punto de vista de género, es decir, Administración de Empresas. Determinar en qué medida este resultado se mantiene en diferentes entornos resultaría muy informativo.

Por último, se necesitan más y mejores datos para profundizar sobre este importante asunto. El comportamiento no observado de los reclutadores y los roces informativos en la transición de la universidad al trabajo deben comprenderse mejor para diseñar políticas públicas (relacionadas con el trabajo y la educación, por ejemplo) que sean realmente útiles para mejorar los medios de vida de las personas y lograr un desarrollo humano justo.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

1. Amaral N, Eng N, Ospino C, Pagés C, Rucci G and Williams N (2018). *¿Hasta dónde pueden llevarse tus habilidades?* Banco Interamericano de Desarrollo, IDB-TN-1501
2. Arrow K (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in Labor Markets* 3(10): 3-33.
3. Arteaga C (2018). The effect of human capital on earnings: Evidence from areform at Colombia's top university. *Journal of Public Economics* (157): 212-225.
4. Bailly F (2008) The Role of Employers' Beliefs in the Evaluation of Educational Output. *Journal of Socio-Economics*, 37(3): 959–968.
5. Bagolle A, Valencia H and Urquidi M (2019). *Brecha de habilidades en Bolivia*. IDB-TN-1624, Banco Interamericano de Desarrollo.
6. Banerjee A, Bertrand M, Datta S, and Mullainathan, S. (2009). Labor market discrimination in Delhi: Evidence from a field experiment. *Journal of Comparative Economics*, 37(1): 14–27.
7. Bassi V and Nansamba A (2018). *Screening and signaling non-cognitive skills: Experimental evidence from Uganda*. USC-INET Research paper No.19-08.
8. Bertrand A and Duflo E (2017). Field Experiments on Discrimination. In: Bertrand A and Duflo E (eds) *Handbook of Economic Field Experiments*. North-Holland, pp. 309-393.
9. Bertrand A and Mullainathan S (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4): 991–1013.
10. Boden R and Nedeva M (2010). Employing discourse: universities and graduate 'employability'. *Journal of Education Policy*, 25(1), pp.37-54.
11. Bol T (2015). Has education become more positional? Educational expansion and labour market outcomes, 1985–2007. *Acta Sociologica*, 58(2): 105-120.
12. Booth AL, Leigh A and Varganova E. (2012). Does Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4): 547–573.
13. Bonilla-Mejía L, Bottan NL and Ham A, (2019). Information policies and higher education choices experimental evidence from Colombia. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*: 83(1).
14. Bosak J, Eagly A, Diekman A and Sczesny S. (2018). Women and Men of the Past, Present, and Future: Evidence of Dynamic Gender Stereotypes in Ghana. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 49(1): 115-129.
15. Bravo D, Sanhueza C and Urzúa S (2008). *An Experimental Study of Labor Market Discrimination: Gender, Social Class and Neighborhood in Chile*. Rochester, NY: Social Science Research Network
16. Brotherhood LM, Ferreira PC and Santos CAR (2017). *Education quality and returns to schooling: evidence from migrants in Brazil*. Working Paper, Getulio Vargas Foundation
17. Cai Y (2013). Graduate employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions. *Higher Education*, 65(4): 457–469.
18. Camacho, A., Messina, J., & Uribe, J. P. (2017). *The Expansion of Higher Education in Colombia: Bad Students or Bad Programs?* Documento CEDE2017-13.
19. Carlsson M and Rooth DO (2008). *Is it your foreign name or foreign qualifications?: an experimental study of ethnic discrimination in hiring*. IZA Working Paper Series, 3810.
20. Choque M, Foronda C, Nogales R, Yañez E and Zambrana G (2011). *En busca de oportunidades: Clases medias y movilidad social*. Cuaderno del Futuro 28. Informe sobre Desarrollo Humano. Bolivia: PNUD-Bolivia.
21. Deming D, Yuchtman N, Abulafi A, Goldin C and Katz L (2016). The value of postsecondary credentials in the labor market: An experimental study. *American Economic Review*, 106(3): 778-806.
22. Di Stasio V, Bol T and Van de Werfhorst HG (2016). What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs. *Research in Social Stratification and Mobility*, 43: 53-63.
23. Di Stasio V (2017). Who is ahead in the labor queue? Institutions' and employers' perspective

- on overeducation, undereducation, and horizontal mismatches. *Sociology of Education*, 90(2): 109-126.
24. Drydakis N. (2016). University Attended and Graduates Labor Market Prospects: A Field Study for Britain. *Economics of Education Review*, 52:192–208.
  25. Duguet E and Petit P (2005). Hiring Discrimination in the French Financial Sector: An Econometric Analysis on Field Experiment Data. *Annales d'Economie et de Statistique*, 78: 79–102.
  26. Ferreyra M, Avitabile C, Botero J, Haimovich F and Urzua S, (2017). *At a Crossroads: Higher Education in Latin America and the Caribbean*. The World Bank.
  27. Galarza FB and Yamada G. (2014). Labor market discrimination in Lima, Peru: Evidence from a field experiment. *World Development*, 58, 83–94.
  28. Gupta PB, Saunders PM and Smith J (2007). Traditional Master of Business Administration (MBA) versus the MBA with specialization: A disconnection between what business schools offer and what employers seek. *Journal of Education For Business*, 82(6): 307-312.
  29. Hahn CJ and Gangenness JE (2019). Business, Leadership and Education: A Case for More Business Engagement in Higher Education. *American Journal of Business Education*, 12(1): 19-31.
  30. Hastings J, Neilson C and Zimmerman S (2015). *The Effects of Earnings Disclosure on College Enrollment Decisions*. NBER Working Paper 21300.
  31. Kaas L and Manger C (2010). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13: (47-41).
  32. Krishnakumar J and Nogales R (2020). Education, skills and a good job: A multidimensional econometric analysis. *World Development*, 128, 104842
  33. Lizarraga K (2015). *Formación para el trabajo en Bolivia: La paradoja de un país extractivo*. Documentos de Trabajo sobre Desarrollo 3/2015, INESAD, Bolivia
  34. MacLeod WB, Riehl E, Saavedra JE and Urquiola M. (2017). The big sort: College reputation and labor market outcomes. *The American Economic Journal: Applied Economics*, 9(3): 223-61.
  35. MacLeod WB and Urquiola M (2015). Reputation and school competition. *The American Economic Review*, 105(11): 3471-88.
  36. McQuaid RW and Lindsay C (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2): 197-219.
  37. Messina J and Silva J (2019). *Twenty Years of Wage Inequality in Latin America*. The World Bank.
  38. Mihail DM and Kloutsiniotis PV (2014). The impact of an MBA on managerial skills and career advancement: The Greek case. *The International Journal of Management Education*, 12(3): 212-222.
  39. Nogales R, Córdova P and Urquidi M. (2019). On the relationship between labor market policies and outcomes in Bolivia: A search and matching approach. *Estudios de Economía*, 46(1).
  40. Nunley J, Pugh A, Romero N and Seals A (2016). College Major, Internship Experience, and Employment Opportunities: Estimates from a Résumé Audit. *Labour Economics* 38: 37–46.
  41. OECD, 2016. *Enhancing Employability. Report prepared for the G20 Employment Working Group*. <https://www.oecd.org/employment/emp/Enhancing-Employability-G20-Report-2016.pdf>
  42. Peter-Cookey MA and Janyam K (2017). Reaping just what is sown: Low-skills and low-productivity of informal economy workers and the skill acquisition process in developing countries. *International Journal of Educational Development*, 56: 11-27.
  43. Petzold K and Moog P (2018) What shapes the intention to study abroad? An experimental approach. *Higher Education*, 75(1): 35-54.
  44. Phelps ES (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4): 659–661.
  45. Puhakka A, Rautopuro J and Tuominen V (2010). Employability and Finnish university graduates. *European Educational Research Journal*, 9(1), 45–55.
  46. Riehl E, Saavedra J and Urquiola M (2016). *Learning and Earning: An Approximation to College Value Added in Two Dimensions*. National Bureau of Economic Research Working Paper Series.

47. Rodríguez J, Urzúa S and Reyes, L. (2016). Heterogeneous Economic Returns to Post-Secondary Degrees: Evidence from Chile. *Journal of Human Resources*, 51(2): 416-460.
48. Salto D. (2016). The crucial presence of private higher education in Latin America. *International Higher Education* (87): 24-25.
49. Silva P, Lopes B, Costa M, Seabra D, Melo A, Brito E and Dias G. (2016). Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher Education*, 72(6): 703-721.
50. Solanas F (2019). Políticas Públicas, MERCOSUR y Educación Superior: la Mercosurización del Estado acreditador. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 8(16): 427-439.
51. Spence M (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
52. Speight S, Lackovic N and Cooker L (2013). The contested curriculum: Academic learning and employability in higher education. *Tertiary Education and Management*, 19(2), 112–126.
53. Suleman F (2017). The employability skills of higher education graduates: insights into conceptual frameworks and methodological options. *Higher Education* 76: 263-278.
54. UN (2015) *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2nd August 2015. New York: United Nations.
55. Xia B (2019). Precarious labour in waiting: Internships in the Chinese Internet industries. *The Economic and Labour Relations Review*, 30(3), 382–399.