

EDUCACIÓN, MERCADO DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL: EL PROBLEMA DE LAS TEORÍAS DEL CAPITAL HUMANO Y SEÑALIZACIÓN DE MERCADO

Grace Margarita Angulo Pico

Raúl Quejada Pérez

Martha Yánez Contreras

* Economista de la Universidad de Cartagena, Colombia. Joven Investigador Colciencias. Miembro del Grupo Mercado Laboral de la Universidad de Cartagena, Colombia. Correo electrónico: gangulop@unicartagena.edu.co

** Economista de la Universidad de Cartagena, Colombia. Magíster en Ciencias en Económicas de la Universidad Nacional de Colombia. Profesor Titular del Programa de Economía, Líder del Grupo Mercado Laboral y Decano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena, Colombia. Correo electrónico: fceconomicas@unicartagena.edu.co

*** Economista de la Universidad de Cartagena, Colombia. Magíster en Economía y en Economía del Medio Ambiente y los Recursos Naturales de la Universidad de los Andes, Colombia. Profesor Asociado del Programa de Economía y Miembro del Grupo Mercado Laboral de la Universidad de Cartagena, Colombia. Correo electrónico: myanezc@unicartagena.edu.co

REVISTA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

ISSN: 0185-2760

Vol. XLI (3), No. 163

Julio - Septiembre de 2012, pp. 51 - 66

Ingreso: 13/02/12 • Aprobado: 13/05/12

Resumen

Esta investigación proporciona un insumo adicional al engranaje teórico referente a la relación entre educación y mercado laboral. En primera instancia se abordan las teorías del capital humano y señalización de mercado, para aterrizar en el fenómeno de satisfacción laboral (beneficios no monetarios del trabajo). Todos los análisis de este estudio se enmarcan en verificaciones previamente realizadas a egresados de educación superior, por ser éste el segmento más representativo para el análisis aquí presentado. De esta manera, se realiza una contribución a la economía, fusionando temáticas laborales generalmente consideradas dispares.

Palabras clave:

- Capital humano
- Señales del mercado
- Satisfacción laboral
- Egresados.

Abstract

This research provides new insights into the theoretical framework on the relationship between education and the labor market. First it analyzes human capital and market signaling theories, going on to approach the job satisfaction phenomenon (non-monetary work rewards). The paper's analyses were made based on previous studies of university graduates, for they are the most representative population segment for illustrating the issues here analyzed. Thus, a contribution to economics is made, by merging labor topics previously thought as non-compatible.

Key words:

- Human capital
- Market signaling
- Labor satisfaction
- Graduates.

Introducción

Desde el punto de vista neoclásico, la teoría del capital humano explica que la educación es la variable determinante del éxito en el mercado laboral, mismo que se traduce en mayor productividad e ingresos. Los individuos deciden invertir en su formación si los futuros beneficios proyectados resultan superiores a los costos de dicha inversión. Existe evidencia de diferenciales positivos entre quienes estudian más y quienes no lo hacen. A este respecto, la ecuación de Mincer¹, indica cómo varía el ingreso ante cambios marginales en cuanto a los años de educación. Por tanto, entre mayor sea la variación, los individuos dispondrán de mayores incentivos para invertir en su formación (Forero y Ramírez, 2008a: 5).

Sin embargo, esta perspectiva teórica no explica de forma clara la heterogeneidad existente en los ingresos de individuos con un mismo nivel educativo. Es por eso, que Rodríguez (1981); Psacharopoulos (1993); Finnie y Frenette (2003), citados por Forero y Ramírez (2008a: 3), afirman que no sólo es importante la cantidad de capital humano acumulado sino su tipo, haciendo referencia a Spence (1973), quien desarrolló la teoría de señales del mercado, para explicar las diferencias en las ganancias percibidas por individuos de iguales niveles educativos.

En este sentido, el objetivo de esta investigación es mostrar de manera conjunta las teorías del capital humano y señalización del mercado, para entender dimensionalmente las relaciones dentro del mercado laboral; teniendo en cuenta que ambas explican el proceso de formación de salarios, bajo la premisa de que los individuos optan por estudiar para percibir mayores ganancias (Iglesias Garrido, 2005: 3, 33).

El presente documento también aborda el concepto de satisfacción laboral y sus principales determinantes, inherentes a los empleados y referentes al puesto de trabajo, con el fin de obtener la perspectiva objetiva y subjetiva de los fenómenos que relacionan a la educación con la economía laboral.

Adicionalmente, se plantean referencias acerca de estudios sobre egresados de educación superior y su inserción al mercado laboral, dado que constituyen el segmento de la población que puede verificar empíricamente el cumplimiento de las teorías de enlace entre educación y mercado de trabajo.

Finalmente, se presentan algunas conclusiones.

La metodología empleada consistió en una búsqueda en las principales bases bibliográficas indexadas como: Jstor, Science Direct, Ebscohost y Scielo que permiten acceder a revistas cuyos temas de interés son referentes a educación y mercado laboral. También se accedió a la Red de Revistas Científicas Latinoamericanas (Redalyc), lo que permitió revisar importantes documentos de América Latina.

¹ Mincer también reconoció que el proceso de aprendizaje de un oficio o profesión, no concluye con la finalización de los estudios formales, porque la experiencia de trabajo genera valor agregado, que propicia una forma de U invertida para el ciclo de vida de los ingresos (Mincer, 1958).

Los términos empleados como descriptores fueron: *human capital*, *market signaling*, *labor satisfaction* en inglés y español. Éstos se buscaron en el título, resumen y palabras clave.

La teoría del capital humano: algunas verificaciones y fallas

El pionero en exponer esta teoría fue Becker, quien reeditado en (1993), admite que los ingresos en el mercado laboral, se derivan de la inversión en el capital humano, siendo determinados por comparaciones entre costos y beneficios. A su vez, Ontiveros Jiménez (2007), expone que la teoría del capital humano, permite entender el mercado laboral como el vínculo entre educación y economía, demostrando que los ingresos de los individuos aumentan con el nivel de educación. En este sentido, para Neumann, Olitsky, y Robbins (2009), las personas con un mejor acoplamiento entre educación y trabajo, deberían ser las más productivas y con mayores ingresos. Estos últimos autores, utilizaron datos referentes a características demográficas básicas, historial de empleo y salarios, de trabajadores pertenecientes a cuarenta y dos estados de Estados Unidos, entre 1993 y 2005, observando una relación positiva entre capacitación, nivel académico e ingresos. De forma análoga, Arcidiacono, Bayer, e Hizmo (2010), notaron que la titulación juega un relevante papel dentro del mercado; concluyendo esto a partir de estudios sobre la juventud, realizados entre 1979 y 2004. Becker y Chiswick (1966), con datos de diferentes regiones de los Estados Unidos, observaron que las zonas con altos niveles de escolaridad media, presentan mayores ingresos y tasas de rentabilidad, tanto en lo individual como en lo social. En esta misma línea, Herrera (2010), citando a Bowles-Gintis (1976) y Arrow (1973) concluyó que el papel de la educación es, además socializar a los individuos y revelar sus características personales, permitir a los empleadores identificar a los candidatos más calificados.

Por su parte, en Colombia, Franco y Ramos (2010), empleando la encuesta continua de hogares (ECH) 2002-2006 y la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) 2006-2009, confirmaron que los trabajadores sin educación terciaria, reciben ingresos significativamente inferiores al promedio; reconociendo de esta manera la importancia de la educación en la obtención de mejores rendimientos en el mercado laboral.

No obstante, pese al aparente éxito empírico de la teoría del capital humano, existen trabajos que exhiben algunas de sus imprecisiones, debido en gran parte a que la oferta de educación superior parece crecer de manera ilimitada, minimizando así los efectos del ingreso extra que representan los años adicionales de estudio. En casos extremos, los rendimientos de la educación superior resultan exigüos e incluso negativos, debido a la insuficiente absorción de profesionales por parte del mercado laboral.

Esto se evidencia en la observación de los rendimientos marginales y decrecientes de la rentabilidad de la educación (Yamada, 2009). A este respecto,

Lui y Suen (2005), plantean que la rápida expansión de la educación superior en Hong Kong, entre 1981 y 2001, generó un aumento significativo en la proporción de egresados universitarios en menos de quince años, al tiempo que propició una caída de los salarios, afectando principalmente a trabajadores más jóvenes, así como a los de mayor antigüedad. Esta situación, refleja ciertas limitaciones en lo referente al cumplimiento de las premisas de la teoría del capital humano, dado que el exceso de educación perjudica las primas salariales de quienes, a partir de la previsión de mayores rendimientos, presentes o futuros, deciden invertir en su educación.

Desequilibrios educacionales: sobreeducación

Concepto de sobreeducación

Es evidente que la teoría del capital humano muestra ciertas carencias debido a las imperfecciones del mercado laboral, caracterizadas por desequilibrios en la demanda de trabajo, con respecto a la oferta. Las inversiones de las autoridades en política social en infraestructuras de educación, generan la imposibilidad de que la demanda laboral absorba la mano de obra calificada. De esta manera, las empresas aprovechan la situación para contratar al personal con más calificado, ofreciéndoles un menor salario. Domínguez (2007) se refiere a este fenómeno como sobreeducación, identificándolo estadísticamente, como el exceso en el nivel educacional de un determinado trabajador, de acuerdo a una, o varias, desviaciones estándar, con respecto a la media educacional de los trabajadores de la misma ocupación. Según el autor, este contexto es resultado de la imposibilidad del sistema económico de proveer suficientes puestos de trabajo acordes a las condiciones prevalecientes del capital humano. El estudio realizado por Domínguez (2007), tomó como base la encuesta continua de hogares 2006, modelando mediante una ecuación de salarios minceriana, una variable referente a la situación de sobreeducación.

Los resultados mostraron que el coeficiente, referente a la sobreeducación, resultó negativo y estadísticamente significativo, verificando que los trabajadores que están sobreeducados ganan, en promedio, menos que aquellos que no lo están, es decir, la sobreeducación va en detrimento de los salarios. A su vez, Burgos Flores (2008), a partir de una encuesta aplicada a egresados empleados de la Universidad de Sonora, México, en 2006, verificó que la sobreeducación conduce a que los salarios de los más estudiados tiendan a ser menores.

Pese a ésto, Mora (2005), planteó que el exceso de educación representa un desequilibrio temporal, dado que los trabajadores acceden a puestos de escaso requerimiento educativo, como mecanismo de preparación para ocupar puestos de mayor calificación. De esta manera, el autor, reconoció la presencia de una relativa sustituibilidad entre educación y experiencia. Bajo esta premisa de desequilibrio temporal, Bauer (2002), empleando un panel de datos de Alemania, entre 1984 y 1998, concluyó que los rendimientos

para años adicionales de educación son positivos, pese a algunos años negativos de déficit, utilizando como medidas de sobreeducación: una desviación estándar en el rango alrededor de la media de escolaridad y el valor modal de los años de escolarización.

Por su parte, Muñoz Izquierdo (2006), reconoció que la sobreeducación es el subempleo para los trabajadores profesionales, consecuencia de la lentitud de las instituciones de educación superior para adaptarse a la demanda laboral cambiante. Para Burgos Flores y López Montes (2010), las universidades deben basar la expansión de su oferta educativa en un estudio concienzudo del mercado, definiendo la pertinencia de sus carreras; de forma que puedan proporcionar a sus egresados mayores probabilidades de obtener ocupaciones en puestos profesionales, con alto nivel salarial, alta coincidencia entre empleo, grado educativo, área y nivel de conocimientos.

Empleabilidad² como compensación a la sobreeducación

Ahora bien, ante la problemática de la sobreeducación es prudente plantear soluciones. En este sentido, el estudio realizado por Herch (1991), a partir del análisis de empresas manufactureras, concluye que los efectos de la sobreeducación podrían ser neutralizados por los empleadores, si invirtiesen más en la capacitación de sus empleados. Para Skott (2006), éstos últimos pueden aceptar salarios bajos inicialmente, a cambio de capacitación, demostrando la sustituibilidad existente entre ambas. Jones, Latreille, y Sloane (2009), observaron a través de una encuesta sobre lugares de trabajo en el Reino Unido, el impacto del volumen de capacitación en la sobreeducación, especialmente en mayores de treinta años. Únicamente en el caso de los empleadores comprometidos en ofrecer un volumen adecuado de formación, dado que las capacitaciones de menos de dos días no parecen tener efectos beneficiosos.

Álvarez y Miles (2006), consideran que la empleabilidad enriquece el capital humano de los trabajadores, porque aumenta su valor agregado en el mercado laboral. Spagnoli, Caetano y Correia Santos (2001), confirmaron que las buenas prácticas gerenciales y los estímulos, reducen los efectos de la sobreeducación. Para Muhlau y Lindenberg (2003), esto último se relaciona con el concepto de salarios de acuerdo a la eficiencia³, esquema dentro del cual las empresas inducen a sus empleados a trabajar de forma más disciplinada y eficiente, a cambio de una mayor compensación, propiciando que los trabajadores, incrementen su productividad y se reduzcan los problemas asociados a los desequilibrios educativos.

² Dentro de las teorías de mercado laboral, existe una perspectiva que en sus análisis resalta la posibilidad de incrementar el capital humano por medio de la capacitación, desembocando en el concepto de empleabilidad; que es el conjunto de aptitudes, que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo determinado y retenerlo (Campos Ríos, 2003).

³ La teoría de salarios de eficiencia explica la tendencia de algunas empresas a pagar salarios superiores a la media para generar mayores beneficios. Esta tendencia corporativa, es resultado del conocimiento de la teoría de la holgazanería (que parte de que a los trabajadores se les debe incentivar con elevados salarios a cambio de un mayor esfuerzo) y el afán gerencial de reducir el número de renuncias y disminuir los costos de la rotación de personal (Rodríguez M., 2009).

Adicionalmente, de acuerdo a las indagaciones de Median, Gallegos y Lara (2008), se evidencia una relación significativa y directa, entre empleabilidad y el valor económico de las empresas, dado que a mayor nivel de empleabilidad, mayor valor económico corporativo.

Teoría de señalización del mercado

Ante las falencias mostradas por la teoría neoclásica del capital humano, surge, como complemento, la teoría de las señales del mercado, la cual centra sus estudios en individuos con el mismo nivel educativo, para explicar la dinámica del mercado laboral, orientando su análisis en las diferencias al interior de las credenciales (Forero y Ramírez, 2008b: 65).

En Colombia se han realizado estudios al respecto, entre los que se destaca el desarrollado por González, Gómez, Mora, y Zuluaga (2004), quienes verificaron el efecto de la educación sobre los salarios, en la ciudad de Cali, en el año 2000, basándose en la teoría de señalización de los mercados. A nivel de datos, recurrieron a la encuesta nacional de hogares (ENH), a partir de la cual verificaron la existencia de efectos “diploma” en el mercado laboral de dicha ciudad colombiana.

Estos autores, al igual que Erik y Vestman (2011), concluyen que la educación es empleada como filtro o clasificación de los individuos a nivel laboral. A partir de esta conclusión, el estudio de Cali, Colombia, concluye que el empleador pondera distintos aspectos de los candidatos, como su experiencia previa y su heterogeneidad, de acuerdo a sus características innatas. Esta situación concuerda con lo expuesto por Bauer y Haisken-DeNew (2001).

De igual manera, Heywood y Wei (2004), verificaron el cumplimiento de la señalización, en el mercado laboral de Hong Kong, donde la educación funciona como buena señal, debido a la ausencia de sindicatos, regulación laxa y la flexibilización; lo que conduce al rápido ajuste de los salarios reales.

Pese a esto, un obstáculo para el buen funcionamiento de la teoría de señalización, es el planteado por Barceinas (2001a), quien plantea que a partir de esta teoría, puede presentarse una falta de correspondencia entre capacitación, productividad e ingresos.

Esta situación fue expuesta por Iglesias Garrido (2005: 33), quien citando a Arrow, Spence y Stiglitz, argumenta que la educación proporciona “etiquetas” a los trabajadores para que las presenten ante los empleadores en procesos de selección; situación que no supone un proceso de incremento en la productividad. Este mismo autor, citando a Stiglitz (1975), considera que los individuos pueden crear sus posibilidades de acceso a puestos de trabajo y salarios por medio de la educación, como un proceso de autoselección, ya que las personas pueden establecer previamente el nivel educativo que quieren completar, determinando así la productividad esperada por los empleadores.

A su vez, Barceinas, Oliver, Raymond, y Roig (2001b), de acuerdo con Arrow (1973), Spence (1973), Stiglitz (1975), plantean que los empleadores parten del supuesto de que las personas mejor preparadas tienen menor propensión al absentismo o abandono del trabajo, así como a la incursión en

ciertos vicios laborales, y que en general, son más capaces; es decir, los autores admiten la posibilidad de que los empleadores tomen en consideración el nivel educativo como una forma de reducir sus costos de entrenamiento y capacitación, sin que esto garantice una mayor productividad.

De esta manera, según Iglesias Garrido (2005: 33), en caso de confirmarse la hipótesis de la señalización, los individuos incrementan su nivel educativo con el único objetivo de ofrecer señales a los empleadores. Afirmación, que según Banerjee y Gaston (2004) permite concluir que las señales enviadas por los trabajadores, referentes a su productividad, identificadas en las referencias de trabajo (titulación académica, lista de publicaciones, premios etc.), suelen ser imperfectas dado que únicamente dan a conocer algunos aspectos de su verdadera capacitación, con grandes incertidumbres, consecuencia de la asimetría de la información y los costos de verificación de la misma.

De hecho, Zepeda y Ghiara (1999), a partir de la encuesta nacional de empleo urbano de la Ciudad de México (ENEU), entre 1987 y 1993, empíricamente confirman el sesgo de la hipótesis de la señalización, observando dispersión salarial al interior de las ocupaciones, a pesar de la homogeneidad existente entre los niveles de escolaridad. Autores como Cobb-Clark y Tan (2011) y Meckl y Zink (2004) exponen también sesgos en la teoría de las señales, basados en el favoritismo hacia el género masculino; porque hombres y mujeres con habilidades similares, y análoga preparación académica, entran en ocupaciones a ritmos diferentes, dando lugar a una brecha inexplicable, que conduce a remunerar con salarios heterogéneos a personas con características similares e igual nivel educativo y cualificaciones.

En este sentido, Spence (1973), pionero de la señalización de mercados, explicó que la teoría sólo proporciona indicadores para que los empleadores utilicen mejor la información disponible para crearse expectativas sobre la productividad marginal de los individuos; ya que en la mayoría de los mercados laborales, los empleadores no están seguros de la capacidad individual de los distintos candidatos, por lo que las contrataciones suponen para ellos una “lotería”, cuyo costo son los salarios a pagar. En casos extremos, las señales del mercado pueden no ser efectivas y sus costos pueden relacionarse negativamente con la capacidad productiva; lo que demuestra las debilidades de este planteamiento teórico.

Dichas debilidades seguramente pueden superarse si la hipótesis de la señalización se complementa con la teoría del capital humano, teniendo en cuenta que según Iglesias Garrido (2005: 3, 33), ambas contribuyen a la explicación de la conformación de los esquemas salariales en los mercados laborales; cada una con sus respectivos soportes teóricos y empíricos.

Satisfacción laboral: beneficios no monetarios del trabajo

Un tema que toma relevancia, debido a la diversificación de los mercados laborales y como complemento de las teorías del capital humano y señalización; es el de satisfacción laboral, ya que los beneficios de la educación se extienden más allá de los rendimientos monetarios (analizados por estas teorías), abarcando otras fuentes no pecuniarias de utilidad, derivadas de trabajar en actividades más creativas, puestos de mayor responsabilidad, entornos más saludables o mayor autonomía personal. De esta forma, la educación expande la función de posibilidades de utilidad laboral, configurando la denominada satisfacción laboral o beneficios no monetarios del trabajo (García, 2003). Este último autor, pese a centrar gran parte de la atención en la educación, también admite la existencia de otros factores que guían el comportamiento de los individuos en el mercado, tales como entorno familiar, coeficiente intelectual, edad, situación personal y experiencia adquirida en el trabajo. Citando a Locke (1972), también afirma que la satisfacción laboral es la suma ponderada de aspectos que el individuo valora de su empleo, utilizando como ponderador, la diferencia entre lo que recibe y lo que realmente desea, dejando claro que el desajuste entre oferta y demanda de cualificaciones en el mercado, genera efectos negativos en el nivel de satisfacción laboral.

Por su parte Fabra y Camisón (2008: 130, 136), observaron que los individuos cuya educación y cualificación no se adaptan a las necesarias para el desarrollo de su trabajo, se sienten menos satisfechos. Los trabajadores infra-cualificados se deben enfrentar al desarrollo de un trabajo para el que no se encuentran preparados, lo cual puede provocar frustración. A su vez, los que consideran que su cualificación es superior a la necesaria para el trabajo que desarrollan, manifiestan falta de motivación laboral por no poder utilizar todo su capital humano, además de padecer una penalización salarial. En este sentido, en Colombia, Cruz y Torres (2006), a partir de la encuesta de calidad de vida (ECV) y bajo un esquema econométrico tipo logit ordenado, concluyeron que el ingreso es un importante determinante de la satisfacción laboral.

Siguiendo con los estudios de caso, Giannikis y Mihail (2011), analizaron un conjunto de empleados minoristas griegos, con cargos ocupacionales no directivos o ni profesionales, concluyendo que los trabajadores de tiempo parcial reportan menor satisfacción, que los de tiempo completo, debido a la falta de pertenencia y menor estabilidad. Desde esa perspectiva, Ilies y Judge (2002) analizando empleados de pequeñas organizaciones del centro-occidente de los Estados Unidos, establecieron que los factores afectivos se ponderan de manera significativa en la satisfacción laboral. Freeman (1978), anotó que en psicología industrial, la satisfacción laboral se hace altamente dependiente de las percepciones y cambios anímicos de los trabajadores. Wharton, Rotolo, y Bird (2000), relacionan el estado de ánimo con los gru-

pos sociales y de trabajo; porque las interdependencias sociales, costumbres, normas informales y coaliciones entre los miembros laborales, condicionan la percepción del empleado hacia su trabajo.

Es destacable mencionar, que a nivel de países, la variable satisfacción con el trabajo, se relaciona de manera positiva con el ingreso per cápita (Muñoz de Bustillo Llorente y Fernández Macías, 2005); por lo que el fuerte enlace de la satisfacción laboral y el crecimiento económico, es fácilmente sustentable.

La satisfacción laboral, también debe ser abordada a nivel de género, para verificar presencia o ausencia de disparidades entre hombres y mujeres al respecto. En torno a este tema, Sánchez, Artacho, Fuentes y López (2007), observaron mayor grado de satisfacción en las mujeres, sustentando una relación en forma de U con respecto a la edad; permitiéndose concluir que el perfil de un individuo con alto grado de satisfacción con su trabajo, sería el de una mujer, soltera, joven, egresada universitaria y con escasa dependencia de sus ingresos.

Respecto a la importancia del género, Saénz y Saurina (2004), afirman que el desempleo femenino es superior al masculino, lo produce una mayor disposición laboral del colectivo femenino a aceptar ofertas de trabajo de media jornada. Chávez y Sánchez, (2008), observaron que en Guanajuato, México, entre 1996-2000, a pesar que las mujeres estudiaron en promedio más años que los hombres, recibieron menores salarios y se declararon más satisfechas con las externalidades positivas derivadas de su trabajo.

Educación como determinante de satisfacción laboral

Es evidente que la mayoría de los estudios previos citados en este documento, destacan la importancia de la educación en la percepción de los individuos hacia su trabajo. En este sentido, Liu, Thomas, y Zhang (2010), realizaron un estudio de seguimiento de satisfacción laboral para una cohorte de egresados universitarios, entre 1992 y 2003, concluyendo que la calidad de la universidad, se relaciona inversamente con la satisfacción laboral. De igual forma, en Reino Unido, Belfield y Harris (2002), emplearon un modelo probit ordenado para examinar la satisfacción laboral de los egresados de dos cohortes de la Universidad de Birmingham, entre 1985 y 1990; concluyendo en una menor satisfacción de los graduados universitarios. Además, notaron que para los niveles de posgrado, la incidencia de la educación en la satisfacción laboral es inconclusa y para el grado de maestría puede llegar a ser negativa.

Sin embargo, Glenn y Weave (1982), a partir de la encuesta nacional de Estados Unidos, concluyen que la educación tiene efectos positivos sobre la satisfacción laboral, dado que el nivel educativo genera prestigio laboral, el cual contribuye a la relación directa entre formación del capital humano y los beneficios no monetarios del trabajo, tal y como también lo plantearon Rodríguez- Pose y Vilalta-Buff (2005).

Satisfacción laboral por grupos de edad

Gran parte de los estudios que relacionan las variables empleo y educación; utilizan la edad como un factor importante, porque determina comportamientos disímiles entre individuos. Por esta razón Ohashi (2005), planteó que la mayoría de los trabajadores de más de sesenta años, se encuentran en proceso de retiro, dado que su fuerza física, motora, memoria e incentivos al trabajo, disminuyen con la edad. De este modo, los salarios, las horas trabajo y la satisfacción laboral inciden en la decisión de pensionarse. A mayor edad, los trabajadores tratan de mejorar la naturaleza y las relaciones humanas en su empleo; por lo que pueden sufragar sus costos de inversión en mejoramiento del ambiente, ya sea través de menores salarios o mayores horas de trabajo. Por su parte, Janson y Martin (1982) identificaron una relación en forma semi-parabólica entre satisfacción laboral y edad, explicando esto con el argumento referente a que los trabajadores jóvenes y de mayor edad, esperan mucho de su trabajo y consideran que las recompensas laborales, se acercan a sus expectativas.

Por estas razones, es pertinente continuar indagando sobre la importancia de la edad, género y demás características y/o atributos que se destaquen en los análisis de satisfacción laboral de los individuos.

Estudios sobre egresados e instituciones de educación superior

Los temas de las teorías del capital humano y señalización del mercado, y la satisfacción laboral, se complementan al explicitar las perspectivas objetivas y subjetivas de las relaciones en los mercados laborales. Éstas se verifican a través de estudios a egresados de educación superior, dado que constituyen el segmento poblacional que ha acumulado un alto nivel de capacitación, poseyendo cierta experiencia laboral y cualificaciones, aunado a que recién se inserta en el mercado laboral, lo que permite comprobar las predicciones conceptuales de la economía de la educación. Al respecto, Jaramillo, Giraldo, y Ortiz (2006), exponen que los estudios de egresados, generalmente son estáticos debido a que analizan una sola cohorte en un solo período, pocas veces realizan seguimientos a varias cohortes a través el tiempo, para determinar la movilidad social, profesional y geográfica de las mismas.

Forero y Ramírez (2008b: 61, 84), consideran que la inserción laboral de los graduados universitarios depende de variables socioeconómicas, laborales y características de las instituciones de educación superior de donde egresan. Para estos autores, vivir en Bogotá, Colombia, ser hombre, tener padres con educación universitaria y haber estudiado en una institución de educación superior acreditada; se relaciona positivamente con la posibilidad

de devengar mayores ingresos laborales. Cuantitativamente, dedujeron que vivir en la capital de Colombia y estudiar una profesión en el área de economía, reduce la probabilidad de obtener salarios inferiores a un millón de pesos colombianos (US\$ 550.00), entre otros aspectos, porque el mercado laboral de esta ciudad, es más atractivo que el de otras regiones.

Por otro lado, Farné y Vergara (2008), manifestaron que en Colombia, los estudios de posgrado presentaron rendimientos crecientes en la década de los noventa, debido a que compensaban algunas falencias de la educación básica y universitaria. Apoyando la anterior premisa, respecto a las falencias de la educación universitaria, Mungaray (2001), expuso que las instituciones de educación superior funcionan con objetivos propios, muchas veces diferentes a los del mercado, dificultando la correspondencia entre el sistema educativo y el productivo; por lo que sugiere que la actividad universitaria se vincule con su entorno, articulándose con la investigación y la extensión. Adicionalmente, Rodríguez y Gutiérrez (2007), proponen reorientar estratégicamente las políticas de planificación universitaria en función de las necesidades del mercado de trabajo.

Sin embargo, Farné S. (2000) concluyó que pese a esta situación, los egresados universitarios prefieren ser empleados que arriesgarse a emplearse por cuenta propia, debido a la falta de espíritu emprendedor que permita reducir las disparidades entre educación y mercado de trabajo.

Es prudente que los egresados conozcan la dinámica actual de los mercados laborales para que tomen decisiones acordes al contexto, de forma que puedan utilizar su capital humano de la mejor manera, obteniendo beneficios monetarios y no monetarios acordes con dichas condiciones.

Conclusiones

En esta revisión bibliográfica, se evidenció que las teorías que enlazan la economía de la educación y el mercado laboral, son en algunas ocasiones incongruentes con la realidad, dadas las condiciones actuales de los sistemas económicos, sin embargo, es necesario analizarlas como partes complementarias de un todo. La teoría del capital humano, planteada por los autores neoclásicos Becker y Mincer, no obstante su aplicación e importancia, defiende la presencia de rendimientos crecientes de la educación, haciéndola inapropiada para explicar los sucesos ocurridos en los mercados laborales, caracterizados en los últimos años por una ampliación de la oferta educativa (como un objetivo principal de la política social), misma que ha reducido las primas salariales que representan los años adicionales de educación, debido a que el mercado poco a poco se satura y la demanda laboral se vuelve insuficiente.

Podría pensarse que la solución a esta imposibilidad de explicación, por parte de la teoría del capital humano, sería cubierta por el desarrollo conceptual de la teoría de las señales del mercado, la cual utiliza la educación como filtro o pauta para indicar a los empleadores, cuáles son los candidatos más idóneos para ocupar determinadas plazas ocupacionales. Sin embargo, las

señales del mercado suelen ser imperfectas, dando a conocer sólo algunos aspectos de la verdadera capacitación de los individuos, en parte porque éstos incrementan su nivel educativo con el único objetivo de obtener “etiquetas” para ofrecer a los empleadores, así como por la asimetría de la información y los costos de su verificación.

Estas fallas e incumplimientos de las teorías del capital humano y las señales del mercado, contribuyen a generar problemas relacionados con desequilibrios educacionales; sobreeducación e infraeducación, cuyos resultados son nefastos dentro del mercado laboral. No obstante, ambas teorías pueden fusionarse, teniendo en cuenta que explican el proceso de conformación salarial, coincidiendo en que los individuos optan por estudiar para percibir mayores ingresos, ya sea que obtengan incrementos en su productividad o sólo logren emitir señales en el mercado.

Ahora bien, el concepto de satisfacción laboral, entendida como beneficios no monetarios del trabajo, retoma gran importancia, dadas las actuales circunstancias de desequilibrios educacionales en los mercados de trabajo, y se toma como la perspectiva de análisis subjetiva de los fenómenos del mercado laboral. El debate continúa abierto para que se profundice más en la medición de la satisfacción laboral basada en las características de los individuos. Los trabajos realizados hasta ahora, han verificado mayor satisfacción en las mujeres jóvenes y adultos mayores, cuyos mercados de trabajo son muy elásticos, llevando a estos segmentos de población a adaptarse a las circunstancias de sus empleos.

Es importante mencionar, que los análisis de los vínculos entre economía de la educación y el mercado laboral deben realizarse con base en estudios sobre egresados que verifiquen el perfil de los mismos y la pertinencia de los programas de educación superior, con respecto a la demanda del sector productivo, verificando la complementareidad de las teorías del capital humano, señalización del mercado y el concepto de satisfacción laboral, para explicar los sucesos acontecidos en los mercados laborales.

Finalmente, es pertinente aclarar y sugerir, que se deben continuar realizando estudios sobre teorías de educación y mercado laboral; en aras de fortalecer la indefectible relación entre educación, rendimientos monetarios del trabajo y satisfacción laboral.

Referencias

- Álvarez, G., y Miles, D. (1-20 de diciembre de 2006). "El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores españoles". *Revista Gallega de Economía*, 15(002).
- Arcidiacono, P., Bayer, P., y Hizmo, A. (octubre de 2010). "Beyond signaling and human capital: education and the revelation of ability". *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (4), 76-104.
- Banerjee, D. S., y Gaston, N. (2004). "Labour market signalling and job turnover revisited". *Labour Economics*, 11, 599-622.
- Barceinas, F. (2001a). *Capital humano y rendimientos de la educación en México*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Economía Aplicada.

- Barceinas, F., Oliver, J., Raymond, J. L., y Roig, J. L. (2001b). "Hipótesis de Señalización Frente al Capital Humano". *Revista de Economía Aplicada*, IX (26), 125-145.
- Bauer, T. (2002). "Educational mismatch and wages: a panel analysis". *Economics of Education Review*, 21, 221-229.
- Bauer, T. K., y Haisken-DeNew, J. P. (enero de 2001). "Employer learning and the returns of schooling". *Labour Economics*, 8, 161-180.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3 ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G. S., y Chiswick, B. R. (marzo de 1966). "Education and the distribution of earnings". *The American Economic Review*, 56 (1), 358-369.
- Belfield, C., y Harris, R. (2002). "How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates". *Applied Economics*, 34, 535-548.
- Burgos Flores, B. (octubre de 2008). "Sobreeducación y desfase de conocimientos en el mercado laboral de profesionistas". *Revista de la Educación Superior*, 36 (148), 57-68.
- Burgos Flores, B., y López Montes, K. (octubre-diciembre de 2010). "La situación del mercado laboral de profesionistas". *Revista de la Educación Superior*, 39 (4) (156), 19-33.
- Campos Ríos, G. (mayo-agosto de 2003). "Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad". *Aportes. Universidad Autónoma de Puebla*, VIII (023), 101-111.
- Chávez, J., y Sánchez, O. (enero de 2008). "Rentabilidad de la educación en México". *Acta Universitaria. Universidad de Guanajuato*, 18 (001), 27-32.
- Cobb-Clark, D., y Tan, M. (2011). "Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages". *Labour Economics*, 18, 1-13.
- Cruz, J., y Torres, J. (junio de 2006). "¿De qué depende la satisfacción subjetiva de los colombianos?" *Cuadernos de Economía. Universidad Nacional de Colombia*, 45, 131-154.
- Domínguez, J. (2007). "Sobreeducación en el mercado laboral urbano de Colombia para el año 2006". *Documentos de Trabajo. Universidad del Valle*(120), 1-21.
- Erik, L., y Vestman, R. (enero de 2011). "The labor market returns to cognitive and noncognitive ability: evidence from the Swedish enlistment". *American Economic Journal: Applied Economics*, 3, 101-128.
- Fabra, M., y Camisón, C. (2008). "Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (76), 129-142.
- Farné, S. (agosto de 2000). "El mercado de trabajo de los profesionales colombianos". *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social* (9).
- Farné, S., y Vergara, C. (octubre de 2008). "Los profesionales colombianos en el siglo xx, más estudian, más ganan". *Cuadernos de Trabajo. Universidad Externado de Colombia.*, 10, 3-25.
- Forero, N., y Ramírez, M. (2008a). "Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios durante el periodo 2001- 2004". *Documentos de Trabajo. Universidad del Rosario* (31), 1-53.
- Forero, N., y Ramírez, M. (junio de 2008b). "Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios en Colombia: un análisis a partir de la herramienta de seguimiento a graduados". *Revista de Economía del Rosario. Universidad del Rosario*, 11 (1), 61-103.
- Franco, C., y Ramos, J. (diciembre de 2010). "Diferenciales salariales en Colombia: un análisis para trabajadores rurales y jóvenes, 2002-2009". *Revista de Análisis Económico*, 25(2), 91-131.
- Freeman, R. (mayo de 1978). "Job satisfaction and economics variable". *Quality of Working Life*, 68(2), 135-141.

- García, M. B. (julio de 2003). "Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados". *Servei de Publicacions. Universitat de Valencia. Departament d' economia aplicada*, 1-243.
- Giannikis, S. K., y Mihail, D. M. (2011). "Modelling job satisfaction in low-level jobs: Differences between full-time and part-time employees in the Greek retail sector." *European Management Journal*, 29, 129-143.
- Glenn, N. D., y Weave, C. N. (septiembre de 1982). "Evidence on education and job satisfaction". *Social Forces*, 61(1), 46-55.
- González, N., Gómez, J. C., Mora, J., y Zuluaga, B. (julio de 2004). "Las ganancias de señalar el mercado laboral en Cali". *Estudios Gerenciales. Universidad Icesi*, 92, 105-128.
- Herch, J. (1991). "Education match and job match." *The Review of Economic and Statistics*, 140-144.
- Herrera, S. (2010). "La importancia de la educación en el desarrollo: la teoría del capital humano y el perfil edad- ingresos por nivel educativo" en Viedma y Carmen de Patagonez, Argentina. *Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales*, XII (13).
- Heywood, J., y Wei, X. (abril de 2004). "Education and signaling: evidence from a highly competitive labor market." *Education Economics*, 12 (1).
- Iglesias Garrido, J. (2005). *Capital Humano y Señalización*. Departamento de Economía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Ilies, R., y Judge, T. A. (2002). "Understanding the dynamic relationships among personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling study". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.
- Janson, P., y Martin, J. K. (junio de 1982). "Job satisfaction and age: a test of two views." *Social Forces*, 60(4), 1089-1102.
- Jaramillo, A., Giraldo, A., y Ortiz, J. (enero de 2006). "Estudios sobre egresados la experiencia de la Universidad Eafit". *Revista Universidad Eafit*, 42(141), 111-124.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L., y Sloane, P. J. (2009). "Training, job satisfaction, and workplace performance in Britain: evidence from WERS 2004". *Labour 23 (Special Issue), Special Issue*, 139-175.
- Liu, X., Thomas, S., y Zhang, L. (2010). "College quality, earnings, and job satisfaction: evidence from recent college graduates". *J Labor Res*, 31, 183-201.
- Lui, H. K., y Suen, W. (abril de 2005). "The shrinking earnings premium university graduates in Hong Kong: the effect of quantity or quality". *Contemporary Economic Policy*, 23(2), 242-254.
- Meckl, J., y Zink, S. (octubre de 2004). "Solow and heterogeneous labour: a neoclassical explanation of wage inequality." *The Economic Journal*, 114 (498), 825-843.
- Median, A., Gallegos, C., y Lara, P. (noviembre de 2008). "Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico de la empresa". *Revista de Administración Pública*, 42(6), 13-30.
- Mincer, J. (agosto de 1958). "Investment in human capital and personal income distribution". *Journal of Political Economy*, 66(4), 2818-302.
- Mora, J. (marzo de 2005). "Sobreeducación en Cali (Colombia) ¿Desequilibrio temporal o permanente?: Algunas ideas, 2000-2003". *Documentos Laborales y Ocupacionales. SENA(2)*, 1-21.
- Muhlau, P., y Lindenberg, S. (2003). "Efficiency wages: signals or incentives? an empirical study of the relationship between wage and commitment." *Journal of Management and Governance*, 7, 385-400.

- Mungaray, A. (2001). "La educación superior y el mercado de trabajo profesional". *Revista Electronica de Investigacion Educativa*. Universidad Autónoma de Baja California, 3(1), 1-12.
- Muñoz de Bustillo Llorente, R., y Fernández Macías, E. (2005). "Job satisfaction as an indicator of the quality of work." *The Journal of Socio-Economics*, 34, 656-673.
- Muñoz Izquierdo, C. (julio- septiembre de 2006). "Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla". *Papeles de Población*(049), 75-89.
- Neumann, G., Olitsky, N., y Robbins, S. (2009). "Job congruence, academic achievement, and earnings." *Labour Economics*, 16, 503-509.
- Ohashi, I. (junio de 2005). "Wages, hours of work and job satisfaction of retirement-age workers." *The Japanese Economic Review*, 56(2).
- Ontiveros Jiménez, M. (2007). "El mercado laboral como vínculo entre la inversión en educación y su rendimiento". *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, xxxvii(3-4), 239-268.
- Rodríguez- Pose, A., y Vilalta-Buffí, M. (abril de 2005). "Education, migration, and job satisfaction:the regional returns of human capital in the EU". *Journal of Economic Geography*, 5, 545-566.
- Rodríguez, C., y Gutiérrez, P. J. (2007). "Empleo de modelos de regresión logística binomial para el estudio de variables determinantes en la inserción laboral de egresados universitarios". *Investigación y Postgrado*, 22(001), 109-114.
- Rodríguez, M. (marzo de 2009). "Salarios de eficiencia en un modelo de crecimiento económico". *Documentos de Trabajo. Facultad de Economía. Universidad del Rosario* (62), 23.
- Saénz, M., y Saurina, C. (abril de 2004). "Estudio emprírico en población femenina sobre condiciones de aceptación de empleo a tiempo parcial: un modelo de decisiones múltiples". *Estudios de Economía Aplicada*, 22 (001), 83-98.
- Sánchez, S., Artacho, C., Fuentes, F., y López, T. (diciembre de 2007). "Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo". *Estudios de Economía Aplicada*, 25 (3), 867-900.
- Skott, P. (diciembre de 2006). "Wage inequality and overeducation in a model with efficiency wages." *Canadian Journal of Economics* (1), 94-123.
- Spagnoli, P., Caetano, A., y Correia Santos, S. (2001). "Satisfaction with job aspects: Do patterns change over time?" *Journal of Business Research*, xxx, 1-8.
- Spence, M. (1973). "Job market signalling." *Quarterly Journal of Economics. Harvard University*, 87 (3), 355-374.
- Wharton, A. S., Rotolo, T., y Bird, S. R. (marzo de 2000). "Social context at work: a multilevel analysis of job satisfaction". *Sociological Forum*, 15 (1), 65-90.
- Yamada, G. (abril de 2009). "Rendimiento de la educación superior en el mercado laboral. El caso de Perú". *El Trimestre Económico*, lxxvi (302), 485-511.
- Zepeda, E., y Ghiara, R. (1999). "Determinación del salario y capital humano en México: 1987-1993". *Economía, Sociedad y Territorio*, 11(5), 67-116.