



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Inserción laboral y teoría del capital humano
Labour insertion and Human Capital Theory

Pablo Llorente Muñoz

Director/es

Fernando Arbués

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2021

Índice

1.- Introducción	2
2.- La Inserción Laboral	4
3.- La Teoría del Capital Humano	7
3.1.- <i>El concepto de capital humano en el pensamiento económico</i>	7
3.2.- <i>Modelo del capital humano</i>	11
3.3.- <i>Teorías alternativas a la Teoría del Capital Humano.</i>	13
4.- La relación entre la Inserción Laboral y la Teoría del Capital Humano	18
5.- La transición educativa y formativa en grado superior y universidad	21
5.1.- <i>Encuesta de inserción laboral de titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior en 2013-14. Situación laboral en 2019</i>	21
5.2.- <i>Encuesta de inserción laboral de titulados en la universidad en 2013-14. Situación laboral en 2019</i>	26
6.- Conclusión	36
7.- Bibliografía	37

1.- Introducción

Con el presente trabajo quiero profundizar en el proceso de la inserción laboral y la teoría del capital humano, analizando estos dos elementos por separado, desde su incidencia histórica, hasta la actualidad; y, posteriormente, relacionándolos entre sí, explicando la influencia que tiene la educación en el crecimiento económico. El motivo que me inspiró para realizar este trabajo es la situación de incertidumbre que viven muchos jóvenes, incluido mi caso, a la hora de tener que tomar decisiones para posteriormente acceder al mercado laboral. Se trata de un periodo en el que las personas tenemos que decidir si es oportuno (o no) realizar una inversión buscando una rentabilidad en el futuro. También me llamó la atención el poder conocer desde una perspectiva histórica como se ha valorado la educación como herramienta de desarrollo social y económico.

El objetivo fundamental de este trabajo es hacer visible la situación de la inserción laboral y ver como la formación afecta a una posible salida laboral, teniendo en cuenta además los efectos de la pandemia sobre los diferentes sectores de la sociedad. A este respecto, como ya he señalado, quiero profundizar en sectores de población jóvenes, ya que considero que es donde se encuentra la mayor parte de la población en formación y, sobre todo, en la situación de los estudiantes que terminan su educación obligatoria y valoran la posibilidad de realizar estudios superiores de cara a posicionarse mejor en el mercado de trabajo en un futuro. No debe pasarse por alto que, según recoge RRHH Digital (2017), el 88% de los jóvenes españoles tiene dificultades para encontrar trabajo por tener poca experiencia (89%), por su inconformismo (4%), por su inestabilidad (4%) o su alta demanda de flexibilidad laboral como condición (3%).

Hoy en día podemos afirmar que la inserción laboral y la teoría del capital humano son dos fenómenos que viven estrechamente relacionados entre sí y que tienen cierta dependencia. En los últimos años, se ha demostrado que el nivel educativo de los individuos es determinante a la hora de explicar su productividad en el trabajo, su salario y sus movimientos en el mercado laboral (tanto funcionales, como geográficos). Expertos en Economía y Relaciones Laborales han tratado de dar una explicación a la relación causal entre educación, empleo y salarios, lo que nos permite disponer de las múltiples formulaciones teóricas y enfoques muy diferentes se han obtenido a lo largo de toda la historia.

En este contexto, la Economía de la Educación cada vez tiene más peso en la mejora del desarrollo económico de cualquier organización o país. No olvidemos, que la inserción laboral y la Teoría del Capital Humano tienen en común la formación como método de desarrollo y acceso al empleo ofreciendo mayores oportunidades. Por tanto, voy a centrar el tema de este trabajo en el análisis a través de los datos del Instituto Nacional de Estadística de cómo influye la obtención de un título de formación profesional y universitario en el colectivo de los jóvenes a la hora de acceder al mercado de trabajo, ya que, como he señalado anteriormente, es el grueso de la población que se encuentra formándose para lograr una salida laboral como es mi caso.

Para centrar y desarrollar este objetivo principal, en primer lugar, expondré un análisis general sobre la inserción laboral, analizando su incidencia actual sobre la sociedad y sus referencias en el pasado. Uno de los modelos que trata de explicar cómo afecta la educación sobre el acceso al trabajo es la Teoría del Capital Humano por lo que

expondré un análisis histórico y actual de cómo han influido estos procesos, haciendo hincapié en la situación actual de los jóvenes que desean acceder a un puesto de trabajo de calidad mediante un proceso de formación. Posteriormente, plantearé una reflexión acerca de cómo se relacionan entre sí, la Teoría del Capital Humano y la inserción laboral, buscando elementos en común que reflejen la importancia de que ambas actúen de manera dependiente. A continuación, a partir de la encuesta sobre inserción laboral del Instituto Nacional de Estadística expondré datos y valoraciones sobre la situación juvenil a la hora de acceder al empleo en España a través de un análisis de la formación mediante grado superior y grado universitario. Finalmente, concluiré con una recapitulación de los aspectos más relevantes del trabajo junto con mi opinión global del trabajo.

2.- La Inserción Laboral

Cuando hablamos de inserción laboral, seguramente lo emparejemos con juventud y exclusión, ya que oímos hablar de que los jóvenes y las personas que sufren algún tipo de discriminación tienen cada día más dificultades para encontrar trabajo. También recibimos información sobre el aumento de la edad en la que se emancipan los jóvenes debido al desempleo y la precariedad, ya que ralentizan el desarrollo de autonomía personal. Por así decirlo, la vida de adulto cada día está más lejana para los jóvenes de hoy.

Según Weller (2007), desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir, y luego eliminar, la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. Siendo que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral es, pues, un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En resumen, según señala este autor, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material.

La inserción laboral se encarga, pues, de incluir a ciertas personas en el mercado laboral, para que, mediante un puesto de trabajo, se incorporen a la actividad económica de la sociedad. En este contexto, además de con los jóvenes, la inserción laboral está estrechamente relacionada con las personas en situación de exclusión laboral y social, esto es, que tienen la dificultad de incorporarse a un trabajo con normalidad. Por ello, a este proceso también se le denomina inserción sociolaboral, ya que, al recaer sobre colectivos o personas con un grado alto de exclusión social, tiene, en algunas ocasiones, una estrecha relación con los procesos que tratan de integrar o reinsertar a un individuo dentro de la sociedad. Algunos ejemplos de estos grupos que son objeto de estos procesos, como se señala en Gestion.org son:

- Desempleados de larga duración
- Parados cerca de la edad de jubilación
- Víctimas de violencia
- Etnias minoritarias
- Personas con problemas (enfermedades, adicciones, etc.)
- Reclusos o exreclusos

Como hemos mencionado previamente, el desempleo y la precariedad laboral en los que estamos sumergidos, aunque afecta, en general, a todos los estratos de la sociedad incide especialmente en los menores de 30 años, lo que desemboca en un retraso de la autonomía personal de este colectivo. Comparando datos de hace décadas con la actualidad, se observa una tendencia al alza en la edad media de compra de una vivienda, en el acceso al trabajo y en la celebración del matrimonio, por ejemplo. En resumen, la juventud está inmersa actualmente en proceso de cambios continuos lo largo del tiempo debido a la precariedad laboral y el mayor tiempo invertido en su formación. Esto provoca que los jóvenes abandonen cada vez más tarde sus hogares y se retrase su autonomía o independencia adulta.

Los gobiernos dedican grandes esfuerzos para que esos colectivos tengan acceso a un empleo y que así todo el mundo pueda cubrir sus necesidades. Es un objetivo principal de las políticas de bienestar de cada país, ya que hoy en día el trabajo, como venimos apuntando, está considerado como un factor determinante de la autonomía y el desarrollo personal. En la actualidad, con la intrusión del covid-19 en nuestras vidas, todavía se hace más difícil para los jóvenes acceder al mercado de trabajo, lo que implica mayores esfuerzos todavía en mejorar y facilitar esta inserción.

El desempleo es uno de los problemas más relevantes a los que se lleva enfrentando nuestro país en los últimos años; un problema que se ha visto remarcado por la fuerte crisis económica iniciada en 2008 que afectó de manera profunda al mercado laboral. La realidad de esta crisis fue que muchas empresas no pudieron hacer frente a la nueva situación por lo que se produjeron numerosos despidos, entraron en quiebra o pasaron años extremadamente difíciles.

Por ello, muchos jóvenes no son capaces de lograr una plena inserción laboral, con las condiciones laborales idóneas. Es importante tener en cuenta que la inserción laboral plena se logra cuando el individuo accede a un puesto de trabajo a tiempo completo, estable y de acuerdo con su formación adquirida. En el caso de los jóvenes, el deseo de acceder al mercado laboral inmediatamente tras finalizar su formación académica cada vez parece un trámite más complejo y largo. Más concretamente, los universitarios son un claro ejemplo del complejo proceso de inserción laboral que observamos hoy en día. Este proceso alcanza desde que finalizan su periodo universitario hasta que consiguen un trabajo. Aunque existen excepciones, ya que muchos estudiantes empiezan este proceso más temprano al compaginar estudios y trabajo. Aunque debemos señalar que, en la mayoría de los casos, se trata de trabajos temporales, de poca calidad, entre los que suele incluirse los de fin de semana, por las tardes, eventuales, prácticas universitarias, etc.

La sobrecualificación es un fenómeno que se explica por el desajuste producido entre la formación adquirida y el puesto que ocupa un trabajador, lo que puede afectar a su inserción laboral plena. Un ejemplo muy común puede ser la situación que se produce últimamente en España por la que muchos graduados se encuentran desempeñando trabajos que no requieren la formación que poseen, como puede ser en la hostelería o la restauración. Esta sobrecualificación puede explicarse por varios motivos:

El primero se debe a la relación directa que establecemos entre el nivel educativo y la productividad: a mayor productividad, mayor salario (y al revés). Pero cuanto mayor es la oferta de trabajadores cualificados, el resultado es que el mercado tiende a ajustar sus salarios a la baja. A largo plazo, probablemente, se rentabilizará la inversión en formación.

El segundo motivo expone que la sobrecualificación se debe a que la educación o formación es entendida como un indicador de productividad del trabajador, por lo que sirve para muchos directivos como un mecanismo barato para diferenciar entre trabajadores a la hora de contratarlos. De esta forma, a mayor nivel educativo, mayores son las probabilidades de encontrar empleo.

El tercer motivo, a partir del modelo de Thurow (1983), se debe a la relación entre el puesto de trabajo y el trabajador. Las personas realizan una formación para competir en el mercado de trabajo y conseguir los mejores empleos. Los puestos de trabajo se van actualizando y requieren determinadas capacidades y aptitudes. Esto implica que

los individuos tienen una tendencia a querer aumentar su nivel educativo frente a los requerimientos del puesto de trabajo para posicionarse mejor laboralmente.

Desde el punto de vista de las políticas en educación, la sobrecualificación no resulta muy beneficiosa, ya que la financiación de la actividad formativa no termina generando el rendimiento deseado, ya que se desaprovecha capital humano. Para los trabajadores también supone un coste personal, ya que se sienten decepcionados y generan insatisfacción laboral. Por último, las empresas también se ven afectadas económicamente debido a la baja productividad de sus recursos humanos.

3.- La Teoría del Capital Humano

3.1.- El concepto de capital humano en el pensamiento económico

Desde una perspectiva económica, el modelo que trata de dar una explicación al acceso o inserción al mundo laboral es el que se deriva de la denominada Teoría del Capital Humano. Aunque la Teoría del Capital Humano como tal, surge con los trabajos de Becker publicados en los años 60 del siglo XX, se trata de un concepto que, de un modo u otro, siempre ha estado presente en la actividad económica de una sociedad, influyendo en las cualidades, conocimientos y habilidades de las personas para acceder al puesto de trabajo correspondiente. Como señala Becker (1964; p.11) el capital humano lo conforman aquellas *“actividades que influyen en las ganancias futuras, monetarias y en especie, al aumentar los recursos de las personas”* para generar estas ganancias. De ahí que invertir en capital humano, se podría definir como el proceso por el cual el ser humano acumula e invierte principalmente en una formación en el trabajo, en educación y en salud para posicionarse laboral, social y económicamente. Becker (1964) en su obra *El capital humano* equipara la escuela con una empresa; la empresa produce bienes y la escuela mano de obra.

Según Becker (1964, p. 51) *“Puede definirse una escuela como una institución que se especializa en la producción de formación, diferenciándose así de una empresa que produce conjuntamente formación y bienes. Algunas escuelas, las de peluquería, por ejemplo, se especializan en la producción de una cualificación concreta; otras, como las universidades, ofrecen un amplio y diverso conjunto de cualificaciones. Escuelas y empresas son, con frecuencia, fuentes alternativas de cualificaciones concretas. Esta sustitución puede apreciarse, por ejemplo, en la abogacía, donde, a lo largo del tiempo, el aprendizaje ha pasado de los bufetes a las facultades de derecho, o en la ingeniería, donde la experiencia en el trabajo ha dado paso a escuelas técnicas.*

Hay tipos de capacitación que se adquieren más eficazmente si se relacionan a un problema práctico; otros requieren un largo periodo de especialización. En otras palabras, existe complementariedad entre el aprendizaje y el trabajo, y entre el aprendizaje y el tiempo. Aparentemente, donde mejor se adquiere la mayor parte de la formación para la industria de la construcción es en el propio puesto de trabajo, mientras que la formación de un físico requiere un largo periodo de esfuerzo especializado. El desarrollo de ciertas capacitaciones requiere tanto especialización como experiencia, y ambas se pueden obtener parcialmente en las escuelas y en las empresas”.

Según Rahona (2008), en el pasado, la educación se veía como un bien de consumo, al que accedía aquella gente que se lo podía permitir por su renta. Hoy en día, entendemos la educación como una inversión, ya que somos conscientes del abanico de posibilidades que nos concede poseer esta formación. Por tanto, los individuos realizan esta inversión para aumentar su productividad y obtener recompensas futuras en el mercado de trabajo como puede ser un puesto fijo, un incremento salarial o un empleo de calidad.

Rahona (2008) considera que el concepto de capital humano se ha utilizado implícitamente a lo largo de la historia. William Petty, Richard Cantillon y Adam Smith, entre otros, plantearon que el desarrollo académico de la población era un

desencadenante del progreso económico de las naciones. Esto quiere decir que la formación de los trabajadores y su obtención de conocimientos y habilidades se consideraban clave para generar riqueza por parte de los autores de la escuela clásica. En base a este planteamiento, se planteaba incluso la riqueza del ser humano era más productiva que los recursos naturales o el capital físico.

Según Rahona (2008), Petty está considerado como uno de los precursores de la Economía de la Educación. En su obra trata de demostrar que el capital humano y su riqueza son más productivos que el capital físico, planteando que estos recursos humanos se deberían asignar a los trabajos más productivos para sacarles el máximo rendimiento. Petty (1751) relacionaba al hombre con su trabajo, aportando una forma de valorar al ser humano en función de sus ingresos, por el cual el valor intrínseco del individuo era veinte veces los ingresos anuales de su trabajo, reconociendo implícitamente que los conocimientos, habilidades, etc. que poseía el trabajador (o lo que es lo mismo su capital humano) tenían un valor en sí mismos:

“En donde un pueblo prospera, allí el ingreso es mayor que el gasto, y por lo tanto la décima parte de la experiencia no es una décima parte del ingreso; ahora para que los hombres paguen una décima parte de su gasto, en un tiempo de la exigencia más grande (para tal debe ser cuando tan grandes fuerzas son requeridas) no puede ser ninguna dificultad, mucho menos una condición deplorable, para soportar la décima parte, un hombre necesita gastar pero una vigésima parte menos, y trabajar una vigésima parte más, o media hora por día extraordinario, que dentro de la experiencia común son muy tolerables; hay muy pocos en Inglaterra, que no comen por una vigésima parte más de lo que les hace bien; y qué miseria era, en lugar de usar tela de 20 s. por yarda, para contentarse con la de 19s. pocos hombres que tienen la habilidad suficiente para discernir la diferencia.” (Petty, 1751; pp. 87 y 88)

Por su parte, Cantillon (1730) introdujo la idea del coste de oportunidad vinculado a la cualificación. De esta forma los costes que tiene una persona en su proceso de educación o formación se suman a los salarios que esa persona deja de percibir por no trabajar. En su obra estudia las diferencias de remuneración en función de su nivel de cualificación. Este coste de oportunidad lo explica Cantillon (1750; p.23) del siguiente modo en su *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*: *“El hijo de un labrador, entre los siete y doce años de edad, comienza a ayudar a su padre, ya sea guardando los rebaños, labrando la tierra o dedicándose a actividades rurales que no reclaman habilidad ni artesanía.*

Si su padre le hiciese aprender un oficio, la ausencia implicaría una pérdida durante todo el tiempo de aprendizaje, y su progenitor se vería obligado, además, a pagar su sustento y los gastos de formación, durante varios años. Este hijo representaría, pues, una carga para su padre, y el trabajo por él desarrollado no le Biblioteca de la Libertad: Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general 9 procuraría ventaja alguna sino al cabo de mucho tiempo. La vida de un hombre (como individuo activo) no se calcula más que en diez o doce años, y como se pierden varios en aprender un oficio, la mayor parte de los cuales exigen en Inglaterra siete años de aprendizaje, un labrador nunca se avendría a que su hijo lo aprendiese, si las gentes de oficio no ganasen más que los agricultores. Así pues, quienes emplean artesanos o gente de oficio, necesariamente deben pagar por su trabajo un precio más elevado que el de un labrador u obrero manual; y este trabajo será necesariamente caro, en proporción al tiempo que se pierda en aprenderlo, y al gasto y al riesgo precisos para perfeccionarse en él.

Las mismas gentes de oficio no hacen aprender el mismo suyo a todos sus hijos; habría demasiado número de ellos para las necesidades de una ciudad o de un Estado, y muchos se encontrarían sin posibilidad de trabajar; sin embargo, este trabajo es siempre naturalmente más caro que el de los labradores”

Por su parte, Adam Smith (1776) apoya la idea de la formación como fuente de riqueza y, además, considera que los individuos con mejor cualificación, formación y educación deberían obtener un mejor trabajo y, por tanto, un salario más alto. Para Smith, todo lo que adquiere un individuo a nivel de cualificaciones y títulos se transforma en un capital fijo asignado a él del que puede sacar un rendimiento a lo largo del tiempo.

Como dice Adam Smith (1776; p.103): *“En segundo lugar, los salarios varían según lo sencillo y barato, o difícil y caro que sea el aprendizaje del trabajo. Cuando se construye una costosa máquina, se debe esperar que el trabajo extra que va a desarrollar antes de que deje de funcionar repondrá el capital invertido en ella, con al menos los beneficios corrientes. Una persona que se ha educado con la inversión de mucho tiempo y trabajo en cualquier ocupación que requiere una destreza y habilidad extraordinarias puede ser comparada con una de esas costosas máquinas. La labor que aprende a realizar le repondrá, más allá y por encima de los salarios normales, el gasto total de su educación, con al menos los beneficios comunes para un capital igualmente valioso. Deberá hacer esto además en un período razonable, considerando la muy incierta duración de la vida humana, en comparación a la más cierta duración de una máquina. Sobre este principio se basa la diferencia entre los salarios del trabajo cualificado y del trabajo ordinario.”*

Posteriormente, Stuart Mill (1848, extraído de Rahona, 2008) reconoció que el progreso económico se podía lograr con una buena cualificación de la fuerza de trabajo. Stuart Mill no estaba de acuerdo con que el concepto de capital se atribuyera al ser humano. Para Mill, la productividad de un trabajador se limita por su propio conocimiento y señala que existen otra serie de cualidades humanas, como las virtudes o cualidades morales, que también influyen de forma directa y positiva en el funcionamiento de la economía., no solo la educación y formación. Marx (1863, extraído de Rahona, 2008) concibió el capital humano como el resultado del trabajo cualificado y que este se consigue mediante procesos educativos.

En el marco de la escuela neoclásica, Marshall (1890, extraído de Rahona, 2008) en sus *Principios de Economía* destaca los beneficios directos e indirectos de la educación. Según él, la educación estimulaba el desarrollo cerebral, mejoraba la calidad de vida y aumentaba la movilidad social. Marshall se abstiene de analizar el capital humano como tal, ya que consideraba que, al tratarse de una cualidad inmaterial, no existía un mercado propiamente dicho donde se intercambien derechos de propiedad sobre el capital humano

Marshall (1890, p.173) relata: *“Poco es necesario decir de la educación general; aunque la influencia incluso de eso en la eficiencia industrial es mayor de lo que parece. Es cierto que los niños de las clases trabajadoras deben muy a menudo abandonar la escuela, cuando han aprendido los elementos de la lectura, la escritura, la aritmética y el dibujo; y a veces se argumenta que parte del poco tiempo dedicado a estos temas sería mejor dado al trabajo práctico. Pero el avance realizado en la escuela es importante no tanto por su propia cuenta, como por el poder de avance futuro que da una educación escolar. Para una educación general verdaderamente liberal se adapta la mente para utilizar sus mejores facultades en los negocios y para*

utilizar los negocios mismos como un medio de aumentar la cultura; aunque no se ocupa de los detalles de los oficios particulares: que se deja para la educación técnica”.

Pero el autor que generalizó el uso el concepto de “capital humano”, fue Becker (1964) que, como ya hemos señalado antes, define el capital humano como *“todas aquellas actividades que influyen en las ganancias futuras, monetarias y en especie, al aumentar los recursos de las personas”* para generar estas ganancias (Becker, 1964; p.11)

Según lo señalado por Becker (1964, p.251), *“La mayor parte de las inversiones en capital humano -tales como la educación formal, la formación en el trabajo, o las migraciones- elevan las retribuciones observadas a edades avanzadas debido a que los rendimientos son entonces parte de las retribuciones, y las reducen a edades tempranas porque durante esos años los costes se deducen de las retribuciones. Como estos efectos son comunes a muchos tipos de inversión en capital humano existe una base para elaborar una teoría unificada que abarque a todo el capital humano...*

De la teoría general se deduce una amplia gama de aplicaciones importantes: ayuda a explicar fenómenos tan diversos como las diferencias interpersonales e intergeográficas de retribuciones, a determinar la forma de los perfiles edad-retribuciones -la realización entre la edad y las retribuciones- y a estimar los efectos de la especialización sobre la capacidad. Por ejemplo, como las retribuciones observadas son brutas del rendimiento del capital humano algunos individuos ganan más que otros sencillamente porque invierten más en sí mismos; como los más aptos tienden a invertir más que los demás, la distribución de las retribuciones sería muy desigual y asimétrica incluso aunque la aptitud fuera simétrica y no muy desigualmente distribuida. Lo que, es más, la costumbre de sumar los rendimientos a (y restar los costes de) las retribuciones dan una mayor inclinación a los perfiles edad-retribuciones y aumenta su concavidad al incrementarse la inversión en capital humano.

Algunas inversiones en capital humano no afectan a las retribuciones porque los costes los pagan, y los rendimientos los reciben, no los empleados, sino las empresas, industrias o países que proporcionan el empleo. Estas inversiones, denominadas específicas, tienen una considerable importancia e incluyen desde los costes de contratación a la formación de ejecutivos”.

Como indica Rahona (2008), los economistas que estudian el capital humano acostumbran a presentar el proceso educativo como una inversión. A diferencia de otros bienes, el mercado de la educación no puede describirse adecuadamente mediante un modelo estático, que sólo contemple la utilidad y los costes actuales, puesto que la educación también reporta beneficios al individuo a lo largo de toda su vida. En este contexto, la inversión en educación aparece como un elemento determinante de las trayectorias laborales de los individuos y se espera que aquéllos que hayan realizado mayores inversiones educativas tengan más éxito en el mercado de trabajo (en términos de participación, ocupación, categoría laboral, estabilidad en el empleo, ingresos, etc.) que los individuos cuya inversión educativa haya sido menor. Esta idea, aportada por Becker (1964), representa uno de los principales pilares dentro de la teoría del capital humano.

En síntesis, es evidente que un buen sistema educativo y de formación profesional siempre se ha considerado clave para el desarrollo económico de un país y para

mejorar su competitividad mundialmente. Una formación correcta y adecuada es vital para combatir la inestabilidad de los mercados y de la economía ya sea por periodos de crisis, una pandemia u otros motivos. Es lógico que las personas con una mejor formación tengan más capacidad de ofrecer mayor esfuerzo productivo que una persona que tenga menos. Por tanto, cualquier actividad que mejore esta productividad de trabajo se entiende como una inversión en capital humano a cambio de un futuro profesional con garantías. Esta inversión no solo engloba los gastos en la propia educación y formación, también se emplea tiempo, gastos en salud, migración, búsqueda de trabajo, etc. (McConnell y Campbell, 2011)

3.2.- Modelo del capital humano

Según McConnell y Campbell (2011), los gastos en educación y formación cada vez son más representativos en los estados con economías desarrolladas. Según datos del UNESCO Institute for Statistics (2020), en el caso de los países de la OCDE este promedio llegó en 2017 al 12,1 % de su Producto Interior Bruto (PIB). Estudiando casos más concretos, España destinó el 10,2%, dos puntos porcentuales por debajo de la media, un dato ligeramente superior a Francia (9,2%) o Italia (8,3%), pero por debajo de países como Polonia (11,1%), Dinamarca (15,3%) o Chile (21,3%).

Según el Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España (2020), el nivel de estudios en la población también se ha visto aumentado considerablemente. En 1976, algo menos del 80% de la población activa en España tenían estudios primarios o menos y únicamente el 2,6% tenía estudios universitarios. En 2019, por ejemplo, el porcentaje de activos con un elevado nivel educativo (educación universitaria) fue de 40,8%. Un dato del ministerio de septiembre de 2019 revela que la población adulta española con estudios superiores a los obligatorios alcanza el 60,2% en 2018, frente al 51,1% de 2008, lo que supone una mejora de 9 puntos porcentuales en diez años. Casi el 23% de los españoles entre 25 y 64 años tienen estudios de segunda etapa de Educación Secundaria (superiores a la ESO), frente a la media de los países analizados que supera el 40%. Se podría decir que la población en nuestro país con estudios superiores ha aumentado un 18% en una década.

Uno de los motivos que explica este aumento es el fomento y la apuesta por la formación profesional y la formación profesional dual ya que ha facilitado el acceso de los estudiantes al mercado de trabajo mediante una mayor preparación práctica y la posibilidad de acceder antes al mercado de trabajo.

Como indica Rahona (2008), siguiendo la concepción de Schultz, Becker (1964), los individuos deciden estudiar para incrementar su nivel de conocimientos y habilidades y, por tanto, ser más productivos. Como cualquier otra inversión, la adquisición de conocimientos supone la utilización de recursos escasos y costosos y, por tanto, debe posibilitar la obtención de beneficios en el futuro que compensen el coste incurrido.

Para explicar el modelo que se deriva de la teoría del capital humano, podemos hacer referencia, como señalan McConnell y Campbell (2011), a la situación que puede tener una persona que recientemente ha terminado el bachillerato y está barajando la posibilidad de seguir estudiando. En ese momento dicha persona se plantea su futuro económicamente y, por tanto, debe comparar los costes y beneficios que puede tener si decide seguir estudiando (grado profesional, grado universitario, etc.) o decide acceder directamente al mercado laboral.

Así, la primera opción, seguir estudiando una carrera universitaria, por ejemplo, implica realizar una inversión con unos costes generales. Por un lado, se enfrenta a los costes directos de estudiar que son aquellos que requieren un desembolso económico desde el principio, como puede ser una matrícula, tasas universitarias, libros o material escolar. Por otra parte, hay que considerar el coste indirecto o de oportunidad de estar estudiando en la universidad. Este coste no material hace referencia a las rentas monetarias que esta persona deja de ingresar y, a las que, por tanto, renuncia, al tomar la decisión de no acceder al mercado de trabajo una vez terminados sus estudios obligatorios. En la siguiente imagen se expresa gráficamente la relación entre las retribuciones y la edad según se realice la inversión en educación o no.

Según Becker (1964, p.35) *“las personas con formación recibirán unas retribuciones menores durante el periodo de aprendizaje, ya que los costes de formación se pagan durante ese periodo, y unas retribuciones más altas a edades más avanzadas porque es entonces cuando se perciben los rendimientos”*.

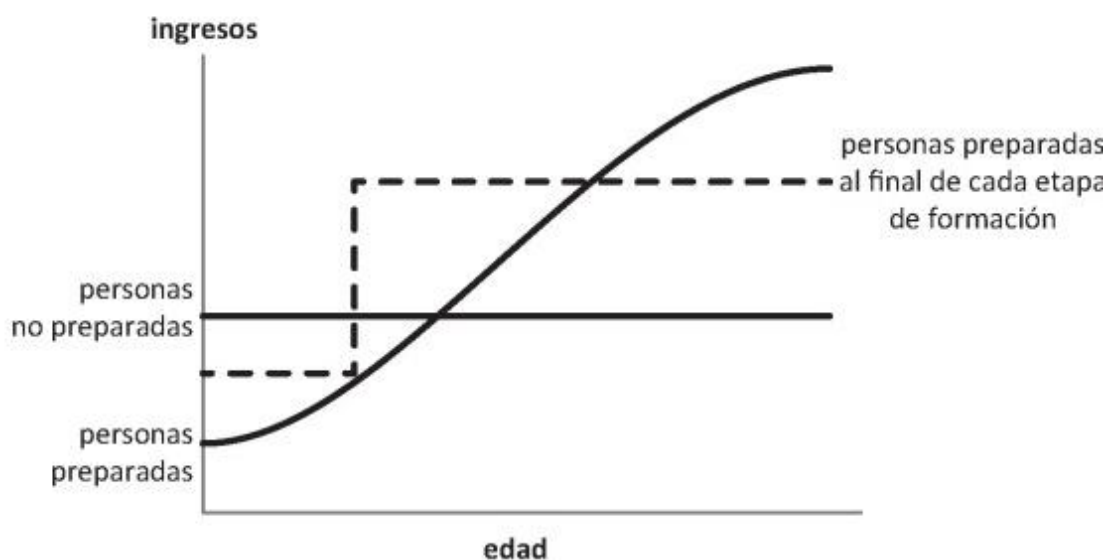


Ilustración 1, Relación entre ingresos y edad. Fuente: Becker (1964, extraído de Researchgate)

Como indica Rahona (2008), los individuos que realizan esta inversión esperan unos beneficios en el futuro que pueden clasificarse en rendimientos monetarios y no monetarios. Los rendimientos monetarios son salarios más elevados gracias a esta formación y los no monetarios representan una estabilidad laboral, trabajos más gratificantes y mayores posibilidades de reconversión laboral. De esta manera, el capital humano se entiende como el comportamiento racional de los individuos que eligen invertir en educación para maximizar sus beneficios futuros.

Becker (1964) considera que, una vez que el individuo abandona el sistema educativo, (dando por finalizada su educación formal), y accede al mercado laboral, la inversión en capital humano se produce mediante la formación en el trabajo. En este caso, las decisiones de inversión suelen depender tanto del individuo como de las propias empresas.

“Muchos trabajadores incrementan su productividad adquiriendo nuevas cualificaciones y perfeccionando, mientras trabajan, otras que ya poseían. Presumiblemente la productividad futura sólo puede mejorarse mediante un coste, ya que en caso contrario existiría una demanda ilimitada de formación. Los costes

incluyen el valor asignado al tiempo y al equipo y los materiales que se utilizan. Esas partidas son costes, porque de no haberse utilizado para incrementar la producción futura podrían haber sido utilizadas para obtener producto en el presente. El gasto y el tiempo dedicados al aprendizaje dependen, en parte, del tipo de formación; se gasta más, y durante un periodo más largo de tiempo, en un residente médico que en un mecánico, por ejemplo". Becker (1964, p.29)

Por tanto, a partir de lo expuesto por Becker (1964), la decisión de inversión en educación se desarrolla en el marco del análisis coste-beneficio. Los individuos invierten en la adquisición de capital humano si los beneficios esperados de esta inversión superan los costes de esta. De esta forma, uno de los instrumentos básicos de la teoría del capital humano es la tasa de interna de rendimiento de la inversión educativa, calculada a partir de la igualación entre los costes de la educación con los beneficios obtenidos de la misma.

La teoría del capital humano se basa, por tanto, en enfocar la educación y la formación con fines económicos. El individuo se considera un ser racional que busca una inversión de la que obtener beneficios en el futuro, tanto económicos como sociales. El acceso a la universidad o la realización de un máster serían dos ejemplos de inversión en capital humano, con el fin de obtener unas capacidades y habilidades, que, acompañadas de un título académico formarían una base consolidada para ser más productivo en el mercado de trabajo.

Como hemos explicado anteriormente, el proceso de inserción laboral se puede entender y explicar mediante varios enfoques del funcionamiento del mercado de trabajo que convergen entre sí y dan una explicación de este fenómeno. Es necesario el enfoque psicológico, económico y sociológico para estudiar el proceso de inserción laboral. Al tratarse de un proceso tan heterogéneo, su estudio se realiza desde diferentes perspectivas teóricas. Existen diferentes planteamientos o teorías clásicas que contradicen a la Teoría del Capital Humano. Estas son *las Teorías Credencialistas, Teorías de Base Marxista, Teorías de la Correspondencia y la Perspectiva Estructural del Mercado de Trabajo.*

3.3.- Teorías alternativas a la Teoría del Capital Humano.

Teorías Credencialistas

Las Teorías Credencialistas afirman que los puestos de mayor responsabilidad y privilegio serán ocupados por aquellos que dispongan de mayores credenciales, o lo que es lo mismo, según el estatus que otorgan los títulos académicos. El término credencialismo proviene de Collins (1986), un sociólogo estadounidense considerado como uno de los principales estudiosos no marxistas de la teoría del conflicto en los Estados Unidos. Las teorías credencialistas sostienen que la educación no tiene un efecto claro a la hora de incrementar la productividad en un trabajo, sino que la experiencia profesional es realmente el motivo de mayor rendimiento laboral.

Las teorías credencialistas incluyen también un componente meritocrático al delimitar las relaciones entre educación y acceso al trabajo, ya que consideran que el puesto que obtiene cada uno estará en función de sus méritos personales. De esta manera reconocen que los títulos y reconocimientos obtenidos en la etapa de formación reglada como, por ejemplo, un grado universitario, título de formación profesional o máster, sirven como justificación de muchos de los logros en la etapa profesional. De acuerdo con estas teorías, los seres humanos reciben una formación para conseguir

los documentos que les acrediten y capaciten para poder realizar una tarea determinada, también llamados credenciales.

Según García del Pozo (2015) existen múltiples teorías que insisten en que la formación no depende tanto en el rendimiento o productividad de un trabajador en el trabajo, pero, por otro lado, reconocen que los títulos universitarios y los que continúan esa formación (máster, doctorado) otorgan mayor legitimidad y una mejor posición social y laboral como se demuestra según estudios del sueldo. Por lo tanto, los credencialistas terminan reconociendo que un buen nivel educativo suele ser, en muchos casos, la mejor vía de acceso al mercado y a buenas posiciones dentro de él.

Según Thurow (1986, extraído de García del Pozo, 2015) los individuos se forman y adquieren credenciales para poder competir por los puestos de trabajo disponibles y no por los sueldos, ya que el sueldo viene ligado al puesto. En la Hipótesis de la selección se argumentan varias teorías que critican la Teoría del Capital Humano.

Thurow (1986, extraído de Sobel, 1982) contrapone este modelo al modelo de competencia salarial de la teoría ortodoxa, en el que la productividad y las ganancias son una función de los atributos individuales del capital humano. En la versión de Thurow, la selección tiene lugar para ayudar a los trabajadores a hacer colas para empleos en el mercado laboral interno. Los elementos de este modelo son: el número y los tipos de puestos de trabajo están determinados tecnológicamente; las dotaciones de capital humano de los trabajadores y las ofertas salariales son casi irrelevantes para determinar el número y los tipos de puestos de trabajo efectivamente ocupados; las costumbres sociales y los factores institucionales determinan las tasas salariales; los salarios son rígidos y las colas de los trabajadores con salarios fijos constituyen la oferta de mano de obra; y los empleadores utilizan dispositivos de selección basados en la capacidad de formación percibida y la adaptabilidad para determinar qué trabajadores contratar.

Karasek (2004, extraído de Pino, 2014) plantea el dilema de cómo se relaciona la educación y el trabajo mediante las capacidades y habilidades de cada individuo y las exigencias del puesto de trabajo. Según su teoría, la educación de los trabajadores sigue un modo credencialista ya que no considera que la educación siguiera con el desarrollo del sistema productivo.

Teorías de Base Marxista

Este conjunto de teorías pone al sistema educativo como precursor del modelo productivo. El aprendizaje escolar está visto como un proceso que demuestra valores de sumisión y obediencia. El marxismo destaca la importancia de la procedencia de clase para explicar la realidad. Por ejemplo, la formación superior como puede ser la universidad es importante en el proceso de inserción laboral de un individuo, pero la trayectoria académica y profesional estará determinada por la procedencia de clase. Esto es, según estos autores, la clase social de una persona influirá en aspectos como los valores, actitud o las estrategias y expectativas de su actividad laboral.

Coleman et al. (1966, pp.21-22) señalan que *“La primera conclusión es que las escuelas son notablemente similares en la forma en que se relacionan con el rendimiento de sus alumnos cuando se tiene en cuenta el contexto socioeconómico de los estudiantes. Se sabe que los factores socioeconómicos tienen una fuerte relación con los logros académicos. Cuando estos factores están controlados estadísticamente, sin embargo, parece que las diferencias entre las escuelas cuentan sólo por una pequeña fracción de diferencias en los logros de los alumnos. Las escuelas difieren,*

sin embargo, en su relación a los diversos grupos raciales y étnicos. El rendimiento promedio de los estudiantes blancos parece ser menos afectados por la fuerza o debilidad de sus centros escolares, programas de estudios y profesores es el promedio de los alumnos minoritarios. Para ponerlo otro el rendimiento de los alumnos minoritarios depende más en las escuelas a las que asisten que el rendimiento de la mayoría de los alumnos.

Parece que el logro de un alumno está fuertemente relacionado con los antecedentes educativos y las aspiraciones de los otros estudiantes en la escuela. Sólo se utilizaron medidas de estas variables (principalmente la proporción de alumnos con enciclopedias en el hogar y la proporción que planeaba ir a la universidad). El análisis indica, sin embargo, que los niños de un entorno familiar determinado, cuando se los coloca en escuelas de diferente composición social, alcanzarán niveles muy diferentes. Este efecto también es menor para los alumnos blancos que para cualquier grupo minoritario distinto de los orientales”

Según García del Pozo (2015), teorías como la de Coleman refuerzan la unión entre pertenecer a una clase social u otra con el rendimiento escolar y laboral. De esta forma determina que el rendimiento escolar depende del origen social y del entorno familiar, entre otras variables. Actualmente, esta cuestión ha ido quedando en un segundo plano ya que se han igualado un poco las diferencias sociales que hacían de barrera para el acceso de recursos de ciertos grupos a través de becas y diferentes medidas destinadas al fomento de la igualdad de oportunidades de la gente, sea cual sea su clase social y su situación vital.

Otros estudios basados en estas teorías han demostrado la relación que tiene la clase social con la inversión en formación. Así es que los jóvenes con familias acomodadas o pertenecientes a una clase social alta invierten más en educación, ya que tienen más posibilidades de acceder exitosamente al mercado gracias a su posición social. Vulgarmente se puede entender este fenómeno como el “enchufe”, que permite a ciertas personas acceder más fácilmente a un trabajo, gracias a sus relaciones y red de contactos. Por este motivo, las clases más bajas no tienen incentivos a realizar inversiones tan a largo plazo ya que su futuro laboral no está tan garantizado, por lo que empiezan a trabajar antes, pero en peores condiciones. Como conclusión, las teorías marxistas enfocan el desarrollo académico y profesional según la clase social en la que se ha desenvuelto el individuo.

Teorías de la Correspondencia

Este conjunto de teorías relaciona el modo organizativo escolar y el de las empresas de producción. Mediante el proceso educativo, el alumno se va formando hasta obtener un título, lo que se asemejaría al producto final de un proceso productivo.

Bowles y Gintis (1976, extraído de Oakes, 1982) afirman que las relaciones en las escuelas reproducen la conciencia de los trabajadores al fragmentar a los estudiantes en grupos donde se premian diferentes capacidades, actitudes y comportamientos. Según estos autores, estas relaciones institucionales refuerzan los autoconceptos, aspiraciones e identificaciones de clase social de los individuos a las exigencias de la división social del trabajo. Para explorar esta hipótesis se llevaron a cabo una serie de estudios empíricos en 139 aulas de secundaria. Los resultados indicaron que los niveles de seguimiento, que reflejan las divisiones raciales y sociales de la sociedad, se caracterizan por diferencias en ambas dimensiones, la clase alta y la baja. Las relaciones en las clases bajas se caracterizaban más por la alienación, la distancia y la

punibilidad que en las clases altas. Los estudiantes en el nivel más bajo expresaron actitudes más negativas sobre ellos mismos y su futuro. El hecho de que las escuelas parezcan desempeñar un papel dinámico en el fortalecimiento o la producción de diferencias de actitud se ve respaldado por la conclusión de que los niveles de las pistas están más separados y diferenciados en esta dimensión en las escuelas superiores que en las secundarias de primer ciclo.

Las reformas en educación fueron cuestionadas porque no complementaban a las reformas económicas y solo se focalizaban en el ámbito educativo dejando al margen la parte productiva. Según Palacios (1999), y en base a la teoría de Baudelot y Establet (1971) las clases sociales se definen por la lucha entre ellas y las relaciones sociales se definen por la separación existente entre capital y trabajo y por la explotación del trabajo por el capital. Para estos autores, la escuela es un instrumento de la lucha de clases que tiende a perpetuar esta división y, por eso mismo, es un instrumento que interfiere en las relaciones sociales, pudiendo influir sobre la política, cultura e ideología. Los problemas escolares son, por consiguiente, problemas políticos que solo pueden ser completamente entendidos y solucionados si se plantean como tales.

Con relación a lo anterior, Palacios (1999, p.50) aclara *“Pero la causa fundamental hay que buscarla fuera de la escuela, en el terreno en que ella crece: la sociedad capitalista. El trabajo esclavizante, la avaricia y el desorden capitalista matan a la escuela y lo llevan al tipo de decadencia tan familiar al capitalismo: La decadencia y la muerte de la escuela son el resultado del formidable desarrollo del capitalismo... La escuela actual es hija y esclava del capitalismo. A un orden nuevo debe, necesariamente, corresponder una nueva orientación de la escuela proletaria...”*

La escuela actual se caracteriza por extender sin cesar el dominio del conocimiento, hipertrofiando el saber con la pretensión de desarrollar así el poder vital del hombre; se caracteriza por su desinterés respecto a las fuerzas espirituales y la armonía social que podrían hacer más sana y feliz la vida humana; por dar una cultura que suministra provechos capitalistas. De este modo, la pedagogía se ocupa no tanto de formar a los hombres cuanto de analizar los métodos susceptibles de permitir y facilitar la adquisición de mayor cantidad de saber; la escuela no da educación, pero impone grandes cantidades de instrucción, y siempre más a medida que aumentan las necesidades de la concurrencia capitalista”

De esta manera, las Teorías de la Correspondencia son otro ejemplo de crítica a la Teoría del Capital Humano ya que reconocen la influencia del capitalismo en el ámbito escolar.

Perspectiva Estructural del Mercado de Trabajo

Esta teoría enfoca la inserción laboral como una relación entre los logros que consiguen las personas en su trabajo y las estructuras del mercado de trabajo.

Según García del Pozo (2015) esta teoría sostiene que el mercado de trabajo está segmentado en 2: primario y secundario. El primario se compone de puestos de trabajo bien remunerados, estables, acordes con los méritos de cada uno y con muchas posibilidades de promoción. Este mercado primario, a su vez, se puede dividir en una sección superior y otra inferior. La superior se compone de profesionales y directivos donde se otorga una mayor responsabilidad, mayor creatividad individual e independencia. La educación formal, es decir, todo el proceso académico desde los 3 a los 18 años y la posterior formación post obligatoria, es decisiva para acceder a la

sección superior. La sección inferior se caracteriza por salarios más bajos, peores condiciones y estatus laboral y menos posibilidades de ascender. El secundario contiene trabajos peor remunerados, más inestables y con una posibilidad de promoción menor que los de la sección inferior del mercado primario.

Según Piore (1975, extraído de García del Pozo, 2015) la educación y formación académica obtenida determinan la ubicación de los trabajadores en un mercado u otro al mismo tiempo que la posibilidad de adquirir esta educación formal está relacionada con la clase social o procedencia. Finalmente, obtenemos una división de clases que determina la posición laboral de cada individuo. La clase baja pertenecería al mercado secundario, la clase trabajadora al mercado primario inferior y la clase media al mercado primario superior.

Así, los titulados universitarios tenderán a tener una inserción laboral más rápida y mejor cualificada que las personas con un nivel educativo más bajo, por lo que la inserción laboral plena está más a su alcance. También es importante señalar que últimamente los universitarios se encuentran en una situación inestable y precaria derivada en muchas ocasiones de la necesidad de adquirir formación específica y experiencia laboral, lo que se traduce en contratos de trabajo de escasa calidad, como es el caso de los contratos de prácticas. Debemos tener en cuenta que, actualmente, muchas empresas emplean el contrato de prácticas como herramienta para ahorrar dinero ya que el coste laboral que se vincula al sueldo y despido es bastante menor que en otro tipo de contratos. En suma, el contrato de prácticas ha sufrido un cambio de uso, teniendo menos efectos formativos y educativos para el trabajador y mayores beneficios empresariales debido a la reducción de costes que supone.

4.- La relación entre la Inserción Laboral y la Teoría del Capital Humano

Como expone Rahona (2008), para la teoría económica, el nivel educativo es fundamental para explicar la productividad del trabajo, las oportunidades de acceder a un mejor empleo, a mejores salarios, así como capacidad de decisión en el mercado de las personas. Por ello, los gobiernos cada día realizan mayores inversiones en el ámbito educativo con el fin de mantener y mejorar sus índices de productividad, por extensión, potenciar el crecimiento económico del país.

Como se ha indicado en el apartado anterior, la Teoría del Capital Humano se fundamenta en la idea de que la inversión que realizamos con nuestra educación está relacionada con la posibilidad de que optemos a un trabajo determinado.

La empleabilidad es un concepto que ha aparecido en los últimos años debido a los cambios socioeconómicos de las organizaciones. Se puede definir como el nivel de adaptación y competitividad de un trabajador, ya sea en una empresa o en el mercado laboral. Según Pino (2014) el concepto de empleabilidad ha sido foco de debate para la formulación de las políticas públicas. Como indicaron Hillage y Pollard (1998, extraído de Pino, 2014) la inserción laboral permite la capacidad de obtener un primer empleo, mantenerlo y estar preparado para uno nuevo. Básicamente, la relación entre estos 2 fenómenos no solo depende del grado de formación del individuo. También puede existir un factor económico o social que impida a cierta persona acceder a una formación y al terminar la educación obligatoria se vea empujada a buscar un trabajo, con mejores o peores condiciones, pero siendo su única opción.

Según Pino (2014) hoy en día existen 3 formas de entender el estudio de la empleabilidad. Una se expresaría como dimensión para el desarrollo de políticas de empleo (McQuaid y Lindsay, 2005, extraído de Pino, 2014), otra como articulador de la transición entre el periodo escolar y el trabajo (Yorke, 2004, extraído de Pino, 2014) y, por último, como capacidad requerida en el desarrollo de su carrera (Forrier y Sels, 2003, extraído de Pino, 2014). Según Baker y Henson (2010, extraído de Pino, 2014) la empleabilidad permite al individuo tomar decisiones sobre adquirir unas competencias y conocimientos u otros.

La inserción laboral permite a los trabajadores desarrollar unas competencias profesionales. Estas competencias se forman mediante su personalidad y su desempeño profesional y son lo que va a determinar como de eficiente es el trabajador en su puesto. Por lo tanto, una buena disposición del trabajador acompañado de buena formación favorecerá la posibilidad de acceder a una buena posición laboral.

Liu, Thomas, y Zhang (2010, extraído de Angulo, 2012), 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, extraído de Angulo, 2012), 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, extraído de Angulo, 2012), 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.

Si lo concebimos como una habilidad, la empleabilidad pertenece a la competencia no técnica requerida para desenvolverse en cualquier trabajo (Ju, Zhang y Pacha, 2012). Las competencias requeridas para permanecer con empleo en una economía mundial dependerán de la situación y las necesidades que tenga el mercado de trabajo, así como el capital humano. (Didier, Pérez y Valdenegro, 2013, extraído de Pino 2014)

Según Kinicki y Ashforth (2004, extraído de Pino, 2014) y desde una perspectiva psicosocial, la empleabilidad está compuesta por tres factores relacionados entre sí: adaptabilidad, identidad y capital humano y social. Estos 3 componentes dan una visión individual del proceso de los sujetos sin depender del empleo, entregando una visión completa respecto del proceso desde una perspectiva individual. Aunque de acuerdo con la investigación realizada por McArdle, Waters, Briscoe, y Hall (2007, extraído de Pino, 2014), en términos de empleo y desempleo, la contribución de la acumulación de capital humano no es tan relevante como las características de las redes de apoyo de los sujetos, siendo los otros factores de gran importancia para mantener altos los niveles de empleabilidad.

Según López Bazo y Motellón, (2013) en España se produce una segregación importante entre varias comunidades. Esta división sitúa a las regiones del noreste con más nivel de desarrollo económico, salarios más elevados y mayores tasas de empleo, en contraposición con regiones situadas al suroeste, coincidiendo también con los niveles educativos de la población activa, siendo mayores en las regiones con mejor situación laboral.

Como señalan López Bazo y Motellón, (2013), estas diferencias regionales en las magnitudes del mercado de trabajo tienen un punto común que es interesante analizar: el nivel educativo. Respecto a las últimas décadas y en general, el siglo pasado, ha incrementado el nivel educativo entre la población española, pero todavía existen diferencias territoriales. Estos datos obtenidos junto con la evidencia de que la educación afecta de manera importante sobre la participación, desempleo y retribución salarial, nos hacen pensar que existe una desigualdad en la inversión educativa en los territorios que conforman el país y a gran escala, entre la población mundial. Los países desarrollados y con economías avanzadas realizan mayor inversión en capital humano mediante su formación. Esta inversión se traduce en más cantidad de población productiva que generara riqueza a través de su puesto de trabajo gracias a sus conocimientos y capacidades adquiridas.

Desde mi punto de vista se trata de 2 conceptos relacionados entre sí. La inserción laboral plena de un trabajador acabara transformándose en capital humano, por lo que no solo es favorable para el mismo trabajador, sino también para el conjunto del mercado y de una sociedad. También comparto que existe un grado de dependencia con la clase social o situación económica de una familia ya que no todas las personas tienen los mismos recursos para acceder a una formación, es decir, no se pueden permitir por motivos económicos o temporales, realizar una inversión en formación, como pagar una matrícula de la universidad o realizar estudios posteriores.

Por tanto, pienso que no solo es decisiva la situación o el contexto del mercado laboral sino también la procedencia social. En la actualidad somos testigos de que muchos jóvenes terminan una carrera universitaria y necesitan seguir formándose para posicionarse bien en el mercado. Esta formación se puede ampliar mediante otro título universitario, un máster, un doctorado, etc. Esto quiere decir que se está elevando el nivel del capital humano con el objetivo de acceder a un buen empleo, por así decirlo, el mínimo exigido para trabajar en algo que realmente queremos y por lo que nos hemos formado cada vez está más cotizado. Con el desarrollo económico, tecnológico e informático, el capital humano cada vez está más enfocado en labores que no puedan ser sustituidas, por lo que esos trabajos tendrán más valor que hace 20 años, por ejemplo.

5.- La transición educativa y formativa en grado superior y universidad

En este trabajo quiero mostrar, mediante los datos obtenidos, la empleabilidad entre la formación profesional superior y el grado universitario, una vez terminados dichos estudios. Este análisis me pareció que podría ser muy interesante ya que, en muchos casos, incluido el mío y el de la gente de mi alrededor, los jóvenes se plantean al terminar el bachillerato la disyuntiva de si es mejor invertir 4 o 5 años en una carrera universitaria o 2 años en un grado de formación profesional. Ante esta situación a la que se enfrentan todos los años muchos jóvenes me gustaría mostrar la situación actual laboral de los graduados en grado superior y grado universitario.

A partir de la Encuesta de transición educativa-formativa e inserción laboral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2019 (INE, 2020) en este epígrafe voy a analizar los datos de inserción laboral de los graduados en formación profesional y en la universidad para conocer mejor su situación entre el periodo formativo y su salida al mercado laboral. Conocer cómo influye un título académico, como puede ser un grado universitario o de formación profesional a la hora de ver la ocupación, situación profesional, salarios, sobrecualificación, adecuación de estudios o tiempo transcurrido me parece oportuno para conocer qué áreas demanda más el mercado y por qué. Cada sujeto tiene la libertad de elegir como continuar su formación, si es que lo considera así, pero la inserción laboral hoy en día tiene distintos porcentajes según un tipo de formación u otra.

5.1.-Encuesta de inserción laboral de titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior en 2013-14. Situación laboral en 2019

Según la encuesta realizada (INE, 2020) estos fueron los principales resultados:

- La tasa de empleo en 2019 de los titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior en el curso 2013-14 fue del 79,5%. La de los titulados en Ciclos Formativos de Grado Medio fue del 74,6%.
- El 71,9% de los graduados en Bachillerato en el curso 2013-14 realizaron estudios universitarios en 2014-15. El 19,5% estudió un Ciclo Formativo de Grado Superior.
- El 82,9% de los alumnos que promocionaron ESO en el curso 2013-14 se matricularon al curso siguiente en Bachillerato. El 13,0% optó por Ciclos Formativos de Grado Medio.
- El 52,9% de los alumnos que abandonaron los estudios de ESO en el curso 2013-14 obtuvo alguna titulación en alguno de los cinco cursos posteriores.
- La tasa de empleo en 2019 de los alumnos que abandonaron los estudios de ESO en el curso 2013-14 fue del 51,1%

Tabla 1 (INE, 2020) Tasas de actividad, empleo y paro. Año 2019 Titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior del curso 2013-14

	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
Total	90,9	79,5	12,6
Sexo			
Hombres	91,9	82,0	10,9
Mujeres	89,9	77,1	14,3
Grupos de edad			
De 25 a 29 años	90,4	79,2	12,2
De 30 a 34 años	90,7	81,5	10,1
De 35 y más años	93,0	77,5	16,7
Tipo de centro			
Centro publico	91,3	79,9	12,5
Centro privado	89,7	78,1	12,9
Discapacidad reconocida (>33%)	74,7	70,9	5,1

Según datos del INE (2020) casi el 80% de los titulados en ciclos formativos tenían un empleo al finalizar su formación, con el 90,9% de tasa de actividad.

Aunque la diferencia no es muy marcada, el desempleo afectaba más a las mujeres y a edades más tempranas (25-29). Por su parte, el 9,1% de estos titulados estaba en situación de inactividad en 2019. Casi dos de cada tres continuaban estudiando cinco años después de haber terminado los estudios. También se observa que los titulados en centros públicos tuvieron tasas de empleo superiores respecto a los que se titularon en centros privados. Por aportar otro dato, el 98,4 % de los titulados residía en España en 2019 y el 1,6% en el extranjero.

Según el INE (2020) se representan los ciclos formativos con mayores tasas de empleo donde destacan, según su grupo de profesión, la Instalación y mantenimiento (89,4%), Fabricación mecánica (88%) y Transporte y mantenimiento de vehículos (87,2). Los ciclos profesionales con mayores tasas de empleo fueron Técnico Superior en audiolología protésica (94,2%); Técnico Superior en desarrollo de proyectos de instalaciones térmicas y de fluidos y en mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos (92,3%), y Técnico Superior en automatización y robótica industrial (91,5%).

Como indica el INE (2020), según los titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior en 2013-2014 el porcentaje de ocupados el año 2019 fue de 79,5%, de los cuales el 78,5% estaban contratados a tiempo completo. En este dato disgregado se aprecia mayor diferencia entre géneros ya que, a tiempo completo trabajaban el 86% de los hombres y el 70,9% de las mujeres.

Como se observa en el Gráfico 1, los asalariados con un contrato fijo eran la mayoría y en general el porcentaje es mayor en el caso de los hombres salvo en una situación. En el caso de trabajar con un contrato temporal, el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres, el 36% de las mujeres y el 27% de los hombres con lo que demuestra un claro indicador de la brecha salarial.

Situación profesional. Año 2019 Titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior del curso 2013-14. Porcentaje

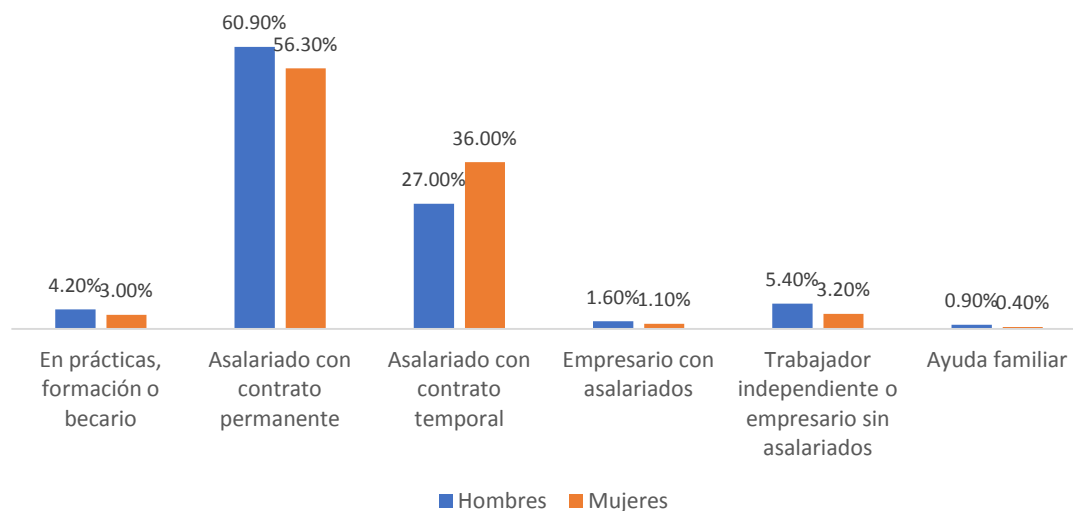


Gráfico 1 (INE,2020)

Los titulados en Técnico Superior en mantenimiento electrónico presentaban mayores porcentajes de contratos en prácticas, formación o becas (17,1%). Por su parte, los titulados en Técnico Superior en desarrollo de aplicaciones multiplataforma tenían los mayores porcentajes de contratos permanentes (85,0%). En contratos temporales destacaban los titulados en Otros ciclos de sanidad (48,1%). Por último, los titulados en Técnico Superior en estilismo y dirección de peluquería y en asesoría de imagen personal y corporativa tenían los mayores porcentajes de empresarios o trabajadores independientes (21,6%) (INE, 2020)

Según la Tabla 2, en referencia a los salarios, observamos que el grupo más extenso de los titulados en grado superior se encontraban con sueldos entre 1.000 y 1.499 euros, exactamente el 46,2%. El resto se repartía entre los que cobraban menos de 1.000 euros, el 32,4% y los que ganaban 1.500 euros o más, el 21,3%.

Tabla 2. Sueldo mensual neto. Año 2019

	Menos de 1.000 €	De 1.000 a 1.499 €	De 1.500 a 1.999 €	2.000 € o más
Total	32,4	46,2	15,9	5,4
Sexo				
Mujeres	43,0	43,7	11,2	2,1
Hombres	21,7	48,7	20,7	8,8
Tipo de centro				
Centro publico	32,0	46,2	16,6	5,2
Centro privado	33,7	46,2	14,0	6,2

Como indica el INE (2020), la ocupación de los titulados en ciclos de grado superior está bastante repartida con porcentajes que oscilan muy poco. El 21,7% tenía una ocupación de técnico y profesional científico e intelectual, el 20,9% eran técnicos o profesionales de apoyo y el 19,2% eran empleados de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores.

Muchos de estos titulados se hacen la pregunta de si lo que ellos han estudiado para formarse es adecuado para rendir en su puesto de trabajo ya sea con formación teórica o práctica. El 52,6% de los titulados consideraba que en su trabajo estaba haciendo tareas propias de su formación de grado superior, el 20,2% decían que era más apropiado el nivel de titulado universitario y el 27,1% ocupaban puestos de nivel de educación secundaria o inferior. Por último, el 69% de los titulados reconocía que su formación era suficiente para el puesto que desempeñan. Si diferenciamos por sexo, mayor porcentaje de hombres que de mujeres opinaba que su puesto era acorde con su nivel de formación, 57,2% frente a 48%.

Tiempo transcurrido en encontrar el primer empleo.
Titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior del curso
2013-14. Porcentaje

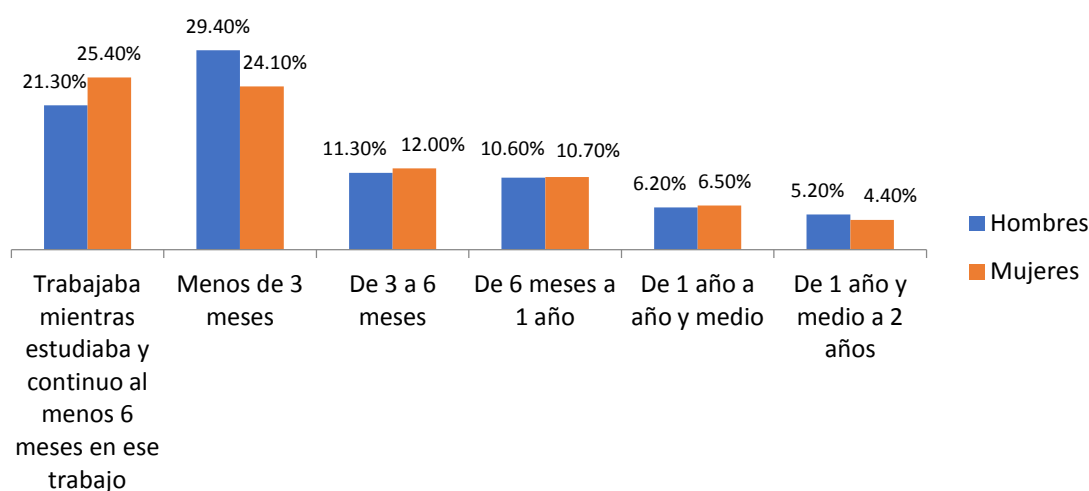


Gráfico 2. (INE,2020)

Según el gráfico 2 (INE, 2020) el 96,9% de los titulados ha estado en algún trabajo desde su finalización de los estudios. La mitad más o menos estaba trabajando tres meses después, el 23,4% lo hacía mientras estudiaba y continuó en ese empleo más de seis meses después de titularse y el 26,7% tardó menos de tres meses en encontrar su primer empleo.

Según la utilidad de los estudios para la obtención de empleo, el 64,4% de los titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior en 2014 que han trabajado después de tener el título reconocen que esta formación les había sido útil para encontrar trabajo.

Según los grupos profesionales, los más valorados para encontrar trabajo fueron Instalación y mantenimiento, Fabricación mecánica y Marítimo-pesquera. Por ciclo formativo el mejor valorado fue Técnico Superior de la programación de la producción mecánica (89,8%) y el peor, Técnico Superior en estilismo y dirección de peluquería y en asesoría de imagen personal y corporativa (43,2%).

Según el INE (2020), el 25,0% de los titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior ha finalizado estudios de graduado universitario (incluyendo licenciaturas y diplomaturas), el 24,7% ha finalizado otro ciclo superior y el 24,7% tenía un Ciclo Formativo de Grado Medio. El 18,7% de los titulados estaba matriculado en un

programa educativo en el momento de la entrevista. De ellos, el 63,1% en algún grado universitario y el 15,5% en algún ciclo superior.

Como indica el gráfico 3, por comunidades autónomas de España, las mayores tasas de empleo de titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior corresponden a Cataluña, La Rioja y Aragón. Las que registran menos empleabilidad en este ámbito son Canarias, Ceuta y Melilla. El mayor porcentaje de titulados que trabajaban en 2019 en la misma comunidad en la que obtuvieron el título fue en Cataluña (97,1%) y la menor en La Rioja (66,8%).

El número de titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior en España en 2013-14 fue de 113.910 personas. El 51,3% eran mujeres y el 48,7% hombres. Por edad, el 60,7% tenía menos de 30 años a 31 de diciembre de 2019, el 22,6% entre 30 y 34 años, y el 16,8%, 35 y más años. Según el centro, el 74,7% estudió en centros públicos y el 25,3% en privados. Por su parte, 1.451 tenían una discapacidad reconocida superior al 33%. Las familias profesionales con mayor número de titulados fueron Servicios socioculturales y a la comunidad (19.032), Administración y gestión (17.404) y Sanidad (15.265).

Tasa de empleo por comunidad autónoma. Año 2019.
Titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior del curso
2013-14

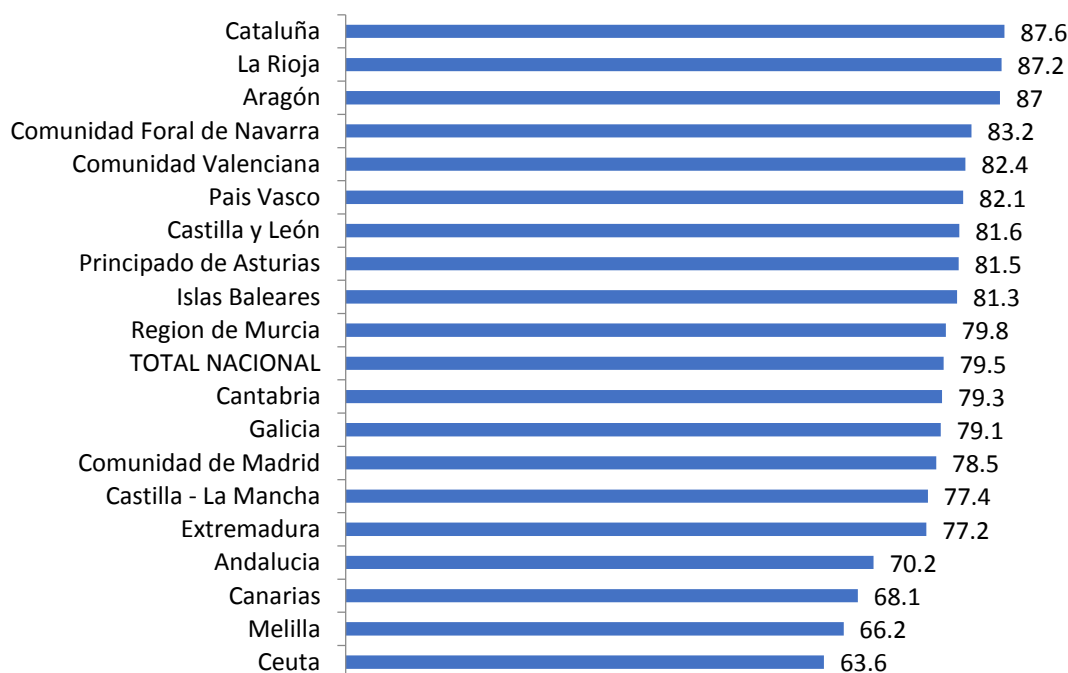


Gráfico 3. (INE, 2020)

5.2.-Encuesta de inserción laboral de titulados en la universidad en 2013-14. Situación laboral en 2019

Los graduados en universidad en el curso 2013-24 presentaron un 93,6% de tasa de actividad a finales del año 2019. Ligeramente superior el porcentaje de hombres respecto a mujeres, 94,4% y 93% respectivamente. La tasa de empleo fue del 86,1 %, en hombres del 87,8% y en mujeres del 84,9% por lo que se aprecia una ligera diferencia a favor de los hombres siguiendo la tendencia al igual que en los titulados en grados de formación profesional. Cinco años después de titularse, la tasa de paro fue del 8,0% y todavía seguía siendo mayor en las mujeres que en los hombres. Se observa un decrecimiento en las tasas de paro con el paso de los años en el caso de los universitarios ya que según la encuesta anterior realizada 5 años antes en la misma situación esta tasa fue del 19,2%. Por otro lado, el 6,4% de los graduados universitarios estaban inactivos en 2019 y 2 de cada 3 de ellos seguía estudiando 5 años después de acabar los estudios. (INE, 2020)

Tabla 3. Tasas de actividad, empleo y paro en el año 2019. Graduados universitarios del curso 2013-2014 (situación en 2019) y graduados universitarios del curso 2009-2010 (situación en 2014)

	Tasa de actividad (%)		Tasa de empleo (%)		Tasa de paro (%)	
	Año 2014	Año 2019	Año 2014	Año 2019	Año 2014	Año 2019
Total	93,6	93,6	75,6	86,1	19,2	8,0
Sexo						
Hombres	94,2	94,4	78,0	87,8	17,2	7,0
Mujeres	93,2	93,0	74,1	84,9	20,5	8,8
Grupos de edad						
De 25 a 29 años	93,3	93,2	74,5	85,3	20,1	8,5
De 30 a 34 años	94,8	94,5	76,1	86,7	19,7	8,2
De 35 y más años	93,0	93,5	78,9	87,2	15,1	6,8
Discapacidad reconocida (> 33%)	85,7	83,1	64,9	75,4	24,3	9,2

A partir de la encuesta del INE (2020), según el lugar de residencia de los graduados, el 93,2% residía en España en 2019 y el 6,6%, en el extranjero. En la encuesta anterior realizada en 2014, el porcentaje de residentes en el extranjero fue del 7,7%. Midiendo la tasa de actividad y la tasa de paro, se observa con claridad que fuera de nuestras fronteras existen más posibilidades de acceder a un empleo con cualificación. La tasa de actividad de los residentes en España fue inferior a los residentes en el extranjero, 93,5% frente a 95,9%. En cuanto a la tasa de paro, la de los residentes en el extranjero fue menor que la de los residentes en España, 4,6% frente a 8,3%.

Tabla 4. Tasas de actividad, empleo y paro en el año 2019 por rama de conocimiento y tipo de universidad de estudio.

	Numero de graduados	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
Total	233.626	93,6	86,1	8,0
Rama de conocimiento				
Ingeniería y Arquitectura	48.229	96,7	92,4	4,4

Ciencias de la salud	35.665	96,0	91,5	4,7
Ciencias Sociales y Jurídicas	119.396	92,5	83,6	9,6
Ciencias	12.256	93,4	83,8	10,2
Artes y Humanidades	18.080	88,2	76,3	13,4
Tipo de universidad				
Universidad publica	195.982	93,3	85,2	8,7
Universidad privada	37.664	95,3	90,6	4,9

En la tabla 4 (INE, 2020) se representa las ramas de conocimiento con mayores tasas de empleo. En 2019 fueron la Ingeniería y Arquitectura (92,4%) y Ciencias de la Salud (91,5%). Actualmente en 2021, es evidente que la rama de las Ciencias de la Salud con titulaciones como Enfermería o Medicina han aumentado sus tasas de empleo aún más debido a la necesidad de personal derivado de la pandemia del Covid-19. Artes y Humanidades (13,4%) y Ciencias (10,2%) fueron las ramas con mayores tasas de paro. Según el tipo de universidad, los graduados en universidades privadas registraron inferiores tasas de paro. Esto se debe a que el mercado de trabajo valora una mayor inversión educativa como garantía de calidad. Este dato es una realidad hoy en día ya que la mayoría de los graduados en una universidad privada salen antes a la bolsa y tienen más poder de decisión que los graduados por la universidad pública.

Tabla 5. Campos de estudio con mayores tasas de empleo. Año 2019.

	Numero de graduados	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
Ingeniería en electrónica	743	98,4	97,5	0,9
Desarrollo de software y de aplicaciones e Ingeniería multimedia	187	100,0	97,4	2,6
Ingeniería de telecomunicación	2.335	98,7	97,1	1,6
Podología	433	97,9	96,9	1,0
Ingeniería de organización industrial y Nanotecnología	1.101	100,0	96,7	3,3
Ingeniería aeronáutica	1.543	98,1	96,6	1,6
Odontología	1.785	99,6	96,4	3,2
Informática	6.672	98,5	96,3	2,3
Servicios (otros estudios)	136	100,0	96,1	3,9
Ingeniería de computadores	86	98,2	96,0	2,2
Medicina	5.571	97,0	95,0	2,1
Ingeniería en tecnologías industriales	5.091	98,8	94,4	2,6
Financiera y actuarial	158	97,8	93,8	4,1
Ingeniería eléctrica	1.686	97,8	93,5	4,5
Enología	112	100,0	93,4	6,6
Ingeniería química industrial e Ingeniería medioambiental	2.132	96,0	93,3	2,8
Ingeniería de la energía	141	98,4	93,2	5,3
Biomedicina	250	96,4	92,9	3,7
Farmacia	2.872	95,8	92,9	3,5
Enfermería	11.700	96,0	92,7	3,5

Como muestra el gráfico del INE (2020) y según las titulaciones, en 2019, Ingeniería electrónica (97,5%), Desarrollo de software y de aplicaciones e ingeniería multimedia (97,4%) e ingeniería de telecomunicaciones (97,1%) son las que tuvieron mayores tasas de empleo ya que fueron las más demandadas por las empresas. Esto se debe a los requerimientos del mercado y a la poca oferta en comparación con otras titulaciones, lo que hace que su porcentaje de titulados con empleo sea mayor. Por así

decirlo, si hay pocos ingenieros electrónicos, los titulados se aseguraran más fácilmente un empleo.

Por el contrario, las tasas de empleo más bajas se dieron en las titulaciones de Filosofía, Conservación y restauración e Historia del arte.

De acuerdo con el INE (2020), el número de graduados del curso 2013-2014 que estaban ocupados al acabar la carrera fue de 201.138, de los cuales, fueron más mujeres que hombres (116.076 frente a 85.061). Este dato indica también que es mayor el número de mujeres en el total de los graduados. El 7,4% de estos, trabajaba en el extranjero.

Según el tipo de jornada, predominó el trabajo a tiempo completo, con el 86,2% de los cuales el valor más alto según la rama se dio en Ingeniería y Arquitectura (96,6%) y el menor en Artes y Humanidades (75,5%). El 58,9% de los graduados ocupados era asalariado con contrato fijo, el 27% tenía contrato temporal, el 8,7% era empresario o trabajador independiente y el 4,8%, contrato en prácticas o de formación.

Situación profesional de los graduados universitarios (porcentaje)

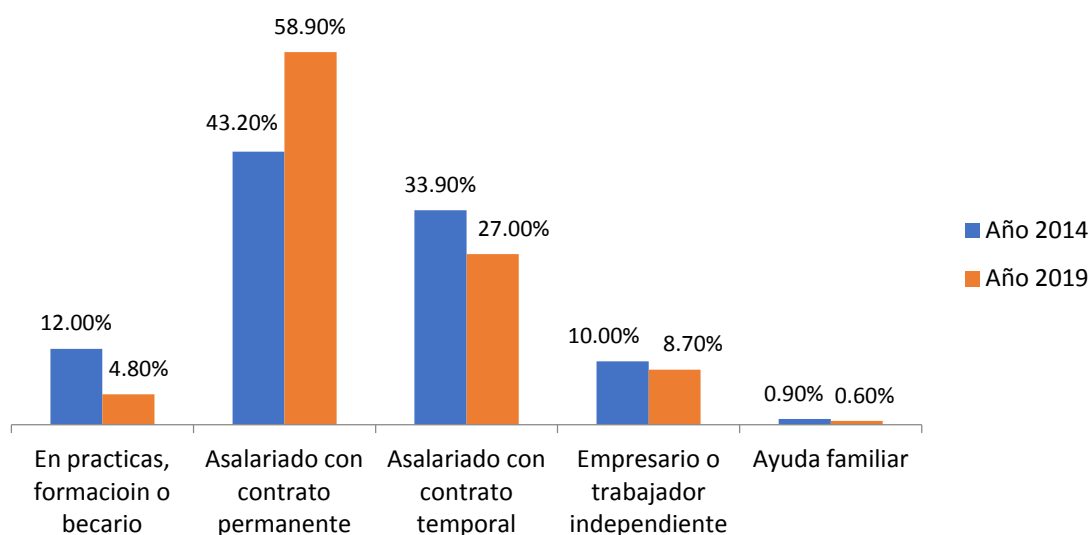


Gráfico 4

Según el gráfico de INE (2020), atendiendo al sexo, el porcentaje de mujeres asalariadas con contrato temporal en 2019 fue superior al de los hombres (31,6% y 20,8%). Se trata de un dato que influye en la brecha salarial entre hombres y mujeres, la temporalidad. Los graduados en Medicina y Biotecnología presentaban los mayores porcentajes de contratos en prácticas o formativos, los graduados en Servicios e Informática de contratos fijos, los graduados en Lenguas Clásicas y en Enfermería de contratos temporales y los graduados en Podología y Odontología, como empresarios o trabajadores independientes.

Tabla 6. Sueldo mensual neto de los graduados

	Menos de 1.000€	De 1.000 a 1.499€	De 1.500 a 1.999€	De 2.000 a 2.499€	2.500€ o más
Total	15,6	30,1	31,0	13,4	9,9
Sexo					
Mujeres	19,3	32,8	31,4	10,4	6,2
Hombres	10,5	26,5	30,5	17,5	14,9
Rama de conocimiento					
Artes y Humanidades	28,2	34,8	24,3	8,5	4,2
Ciencias	16,9	44,3	24,7	8,5	4,2
Ciencias Sociales y Jurídicas	18,9	32,6	31,6	9,9	7,0
Ciencias de la Salud	13,7	27,8	29,1	17,5	11,9
Ingeniería y Arquitectura	5,1	21,6	34,8	20,7	17,8
Tipo de universidad					
Universidad pública	16,6	31,6	29,6	12,8	9,3
Universidad privada	10,2	22,6	38,2	16,3	12,7

El 61,1% de los graduados ocupados en 2019 afirmaban que su sueldo mensual neto estaba entre los 1.000 y los 1.999 euros, El 15,6 % de los graduados decía que cobraba menos de 1.000 euros mientras que el 9,9% ganaba 2.500 o más.

Como indica el INE (2020), según la ocupación de los graduados, el 61,8% afirmaba tener una ocupación de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, el 13,1% de técnicos o profesionales de apoyo y el 10,5% eran empleados contables administrativos y otros empleos de oficina. En una valoración más personal, la mayoría de los graduados (79,8%) consideraba que las tareas desarrolladas en su trabajo eran acordes con él un titulado universitario. Solo el 9,6% afirmó que el nivel era de Titulado en Formación Profesional de Grado Superior y el 5%, de estudios inferiores, como Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio.

Según la rama de conocimiento, los titulados en Ciencias de la Salud fueron los que consideraron en mayor proporción que su puesto de trabajo se ajustaba con su formación recibida en la universidad y los estudiantes de Artes y Humanidades los que menor proporción. Esto tiene una explicación. En las carreras relacionadas con la Sanidad, el tiempo de prácticas es mucho mayor que en el resto, por lo que el cambio de las prácticas como estudiante a ocupar un puesto de trabajo no resulta tan desconocido. El 80,5% de los hombres y el 79,3% de las mujeres opinaban que su puesto de trabajo se ajustaba a su nivel de formación (titulado universitario). Por tipo de universidad, el 78,3% de los que estudiaron en una pública y el 87,6% de los que lo hicieron en una privada consideraban que su puesto de trabajo se ajustaba a su nivel de formación.

Tabla 7. Campos de estudio con mayores porcentajes de ocupados que consideran que su puesto de trabajo se ajusta a su nivel de formación.

	Total trabajando	Título universitario	FP de grado superior	FP de grado medio/ Bachillerato	FP Básica/ ESO, EGB.
Odontología	19.002	99,8	0,2	0,0	0,0
Medicina	4.804	99,0	0,5	0,4	0,1
Biomedicina	3.486	97,7	1,1	0,6	0,6
Enfermería	4.817	97,1	1,7	0,7	0,5
Ingeniería biomédica y de la salud	12.551	96,9	1,8	1,3	0,0

Farmacia	10.845	96,7	2,0	0,5	0,9
Ingeniería aeronáutica	16.386	96,4	2,5	0,8	0,4
Ingeniería de la energía	6.422	95,0	1,7	1,7	1,7
Fisioterapia	9.981	94,8	2,0	1,2	2,0
Podología	1.644	94,5	2,8	0,0	2,7
Óptica y optometría	3.571	93,9	4,0	0,0	2,1
Veterinaria	1.490	92,8	1,9	1,7	3,6
Arquitectura y Urbanismo y paisajismo	2.755	92,5	3,4	2,5	1,6
Biotecnología	2.714	92,3	7,2	0,6	0,0
Ingeniería en tecnologías industriales	3.133	92,2	6,6	0,3	0,9
Física	2.894	91,5	6,0	0,9	1,6
Desarrollo de software y de aplicaciones e Ingeniería multimedia	6.634	90,1	6,7	3,3	0,0
Matemáticas	3.365	89,8	6,3	1,3	2,6
Ingeniería de computadores	3.458	89,6	7,5	2,9	0,0
Servicios (otros estudios)	2.267	89,2	3,7	5,3	1,8

El 25,2% de los graduados que estaban trabajando en 2019 señaló que la titulación más apropiada para desarrollar su trabajo era exclusivamente su propia titulación. Este porcentaje se eleva al 75,6% si se añaden trabajos de su propia titulación o alguna relacionada. Por otra parte, el 14,2% consideraba que la titulación más apropiada era otra totalmente diferente a la suya y el 10,3% que ninguna en particular.

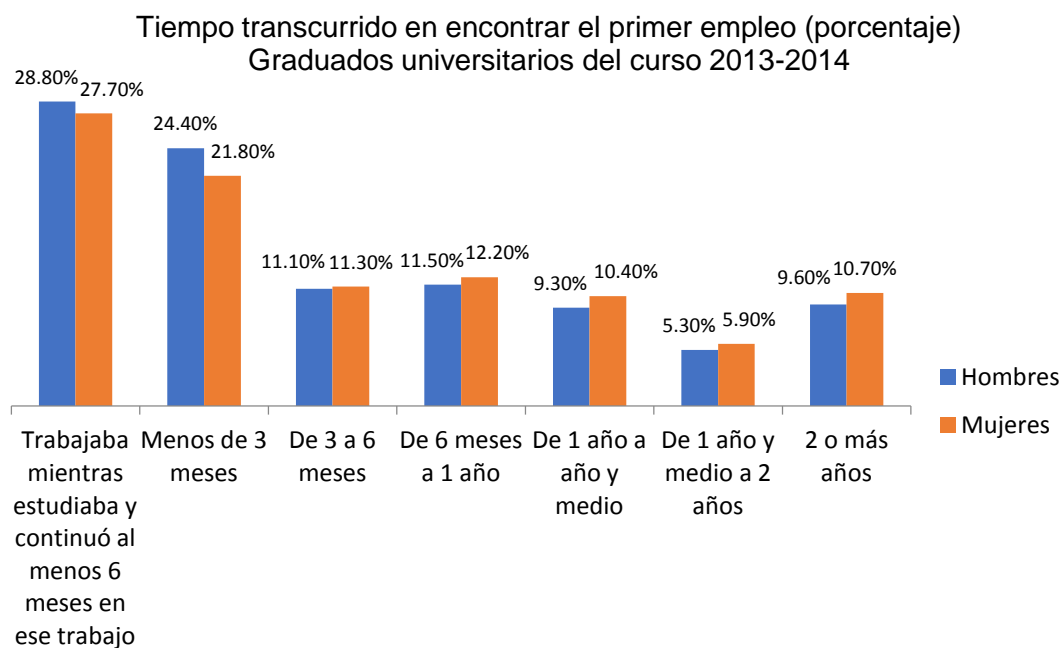


Gráfico 5

En el gráfico 5, obtenido del INE (2020) se observa el tiempo que han tardado en encontrar el primer empleo los graduados universitarios y el porcentaje de ellos, segregado en hombres y mujeres. La mayoría de los graduados ha tenido trabajo desde la finalización de los estudios. Exactamente, en 2019, el 97,9%. Se observa como los hombres tardaron menos tiempo en acceder a su primer empleo ya que el 53,2% estaba ya trabajando mientras estudiaba o tardo menos de 3 meses. En el caso de las mujeres este porcentaje fue levemente inferior, el 49,5%. El acceso a un empleo ha sido gradual, aunque más de la mitad de ellos ya estaba trabajando 3 meses después.

Situación profesional en el primer empleo y en el empleo en 2019
(porcentaje)
Graduados universitarios del curso 2013-2014

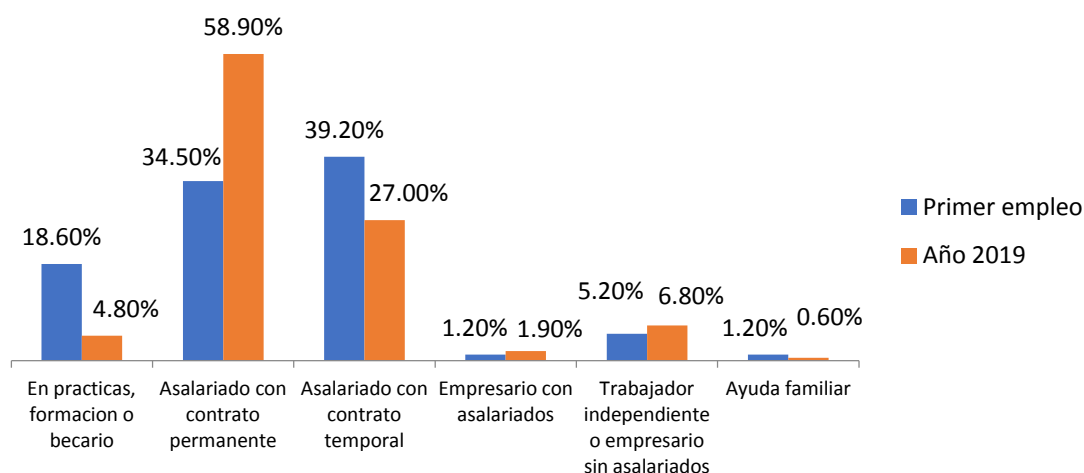


Gráfico 6

Según el gráfico 6 de INE (2020), la mayor cantidad de los graduados que tuvieron su primer empleo se encontró en una situación profesional con un contrato temporal (39,2%), después y por poca diferencia con contrato permanente (34,5%), seguido del contrato en prácticas o formativo (18,6%). Finalmente, el 5,2% era trabajador independiente o empresario sin asalariados y el 1,2% empresario con asalariados. Estos datos comparados con la situación de estos graduados a finales del año 2019 demuestran que se aumentaron los contratos permanentes, lo que quiere decir que se hicieron fijos a muchos de ellos y, por el contrario, bajo la temporalidad. También incremento el trabajador independiente y empresario.

Según la encuesta realizada por el INE (2020), el 63,6% de los graduados que trabajó alguna vez consideraba que el nivel de estudio más apropiado para su primer puesto de trabajo era Titulado Universitario (incluido Doctorado y Máster), el 24,9% de educación secundaria o inferior y el 11,7% los de Titulado en Formación Profesional de Grado Superior. Por sexo, el 65,5% de los hombres y el 62,0% de las mujeres opinaban que su primer puesto de trabajo se ajustaba a su nivel de formación como titulado universitario. Si se compara esta situación con la de finales de 2019 se observa un aumento de 16 puntos en el porcentaje de titulados que consideraba que su puesto de trabajo era acorde con su formación universitaria (incluido Doctorado y

Máster). Por el contrario, desciende el porcentaje de los que consideraban que su puesto de trabajo no se ajustaba a su nivel de formación.

El 73,2% de los titulados universitarios del curso 2013-2014 que han trabajado alguna vez desde que terminaron los estudios consideraba que su titulación le había servido para encontrar empleo. Por rama de conocimiento, la percepción más positiva la manifestaban los titulados en Ciencias de la Salud (87,1%), Ingeniería y Arquitectura (80,8%) y Ciencias (71,7%). La más negativa era la de los titulados en Artes y Humanidades (58,8%). Las titulaciones con mayores porcentajes de titulados que consideraban que sus estudios les habían servido para encontrar trabajo eran Medicina, Farmacia y Odontología. En el lado opuesto se encontraban Criminología, Antropología Social y Cultural y Estudios y gestión de la Cultura e Historia del Arte.

Tabla 8. Campos de estudio más valorados por los graduados sobre la utilidad de su título universitario para encontrar trabajo

	Total han trabajado alguna vez	El título universitario les ha servido para encontrar un empleo (%)
Medicina	5.539	98,5
Farmacia	2.818	97,8
Odontología	1.778	97,7
Ingeniería en tecnologías industriales	5.051	95,1
Ingeniería de telecomunicación	2.326	91,8
Desarrollo de software y de aplicaciones e Ingeniería multimedia	187	91,4
Matemáticas	813	91,1
Física	900	91,0
Veterinaria	1.415	90,9
Biomedicina	248	90,3
Enfermería	11.666	88,8
Fisioterapia	3.332	88,7
Arquitectura y Urbanismo y paisajismo	3.829	87,9
Ingeniería biomédica y de la salud	106	86,3
Ingeniería aeronáutica	1.525	85,0
Ingeniería en electrónica	739	84,8
Informática	6.624	85,7
Ingeniería de computadores	86	84,1
Ingeniería mecánica	3.837	83,8
Ingeniería de sonido e imagen	433	83,2

Según la tabla del INE (2020), las tasas de empleo más elevadas se dieron en La Rioja, Cataluña y Comunidad Foral de Navarra y las más bajas en Andalucía, Castilla – La Mancha y Canarias. Estas tasas suelen coincidir también con las tasas de empleo generales de cada comunidad, lo que indica que la inserción de los graduados universitarios depende también de la situación laboral de cada comunidad. Se observa una importante crecida en la tasa de empleo en comparación con la obtenida en 2014, señal de la recuperación económica de los últimos años.

Tabla 9. Tasas de empleo por comunidad autónoma de estudio.

	Tasa de empleo en 2014	Tasa de empleo en 2019
La Rioja	80,4	91,9
Cataluña	82,8	90,8
Comunidad Foral de Navarra	78,4	90,7
País Vasco	78,5	89,3
Comunidad de Madrid	80,7	89,0
Islas Baleares	81,1	88,5
Castilla y León	73,4	87,9
Aragón	80,9	86,7
TOTAL NACIONAL	75,6	86,1
Comunidad Valenciana	73,3	85,2
Cantabria	73,8	85,1
Principado de Asturias	70,8	84,4
Región de Murcia	72,3	83,9
Galicia	72,5	83,3
Extremadura	69,1	82,0
Canarias	66,9	81,7
Castilla – La Mancha	70,2	81,4
Andalucía	67,5	78,3

Comunidad Autónoma de estudio y lugar de trabajo de los graduados.
Año 2019

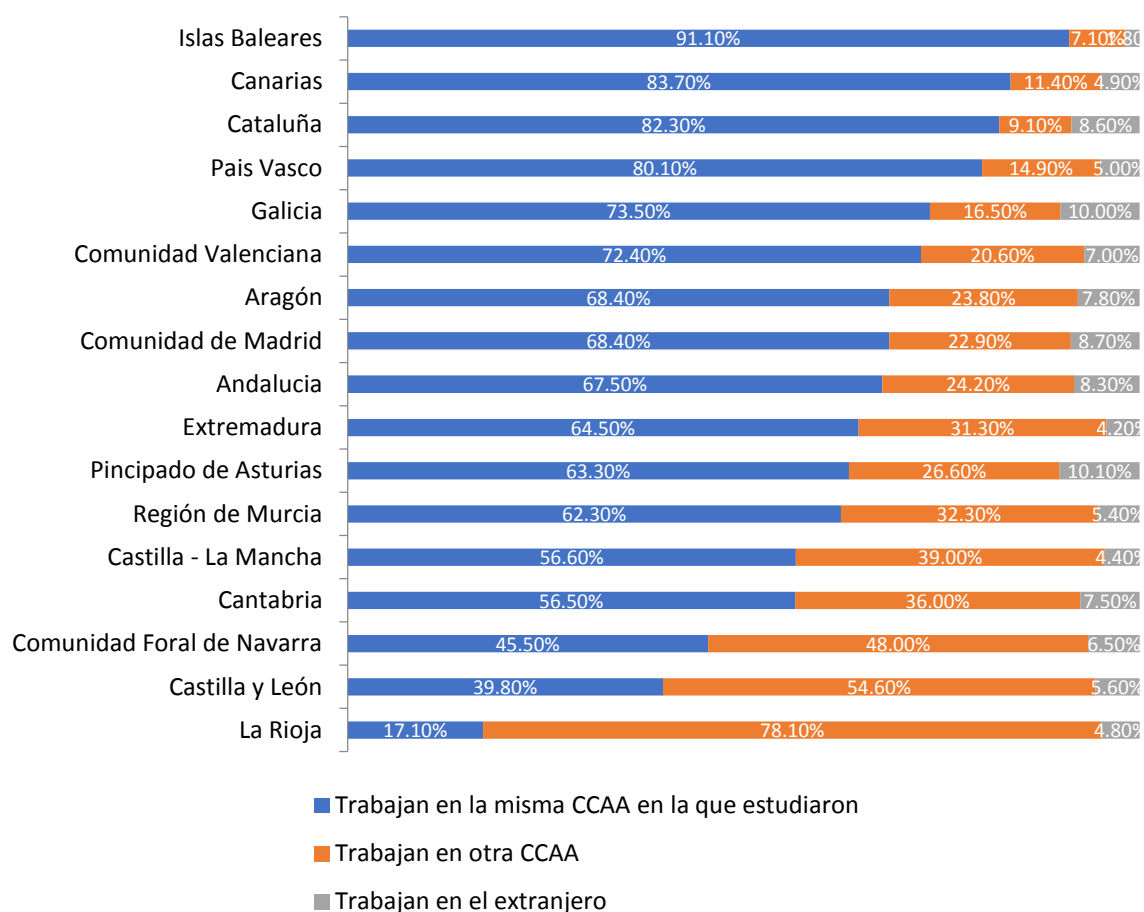


Gráfico 7

Según el Gráfico 7 (INE, 2020), observamos como en 2019 el mayor porcentaje de graduados que trabajaban en la misma comunidad que estudiaron fue en Illes Balears y el menor en La Rioja (17,1%).

Según la encuesta del INE (2020) en España se titularon en la universidad 233.626 personas en el curso 2013-14. El 58,5% fueron mujeres y el 41,5% hombres. Por edad, la mayoría tenía menos de 30 años (49,5%). Según el tipo de universidad en el que estudiaron, predominó la universidad pública (83,9%) sobre la privada (16,1%). Atendiendo a la rama de conocimiento, el 51,1% de los titulados realizó estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas, el 20,6% de Ingeniería y Arquitectura y el 15,3% de Ciencias de la Salud. En todas las ramas hubo mayoría de mujeres, excepto en Ingeniería y Arquitectura (27,9% mujeres). La que tuvo mayor porcentaje fue Ciencias de la Salud (73,2%). Las titulaciones con mayor número de graduados fueron Administración y empresa, Educación primaria y Derecho. Por su parte, 1.346 tenían una discapacidad reconocida superior al 33% (1.028 hombres y 1.318 mujeres).

Tabla 10. Graduados universitarios del curso 2013-2014 por rama y tipo de universidad

	Universidades públicas		Universidades privadas	
	Titulados	Titulados %	Titulados	Titulados %
Total	195.982	100,0	37.644	100,0
Ciencias Sociales y Jurídicas	96.256	49,1	23.140	61,5
Ingeniería y Arquitectura	42.289	21,6	5.940	15,8
Artes y Humanidades	17.347	8,9	733	1,9
Ciencias de la Salud	28.147	14,4	7.519	20,0
Ciencias	11.943	6,1	313	0,8

Según el análisis del INE (2020), el 93,2% de los graduados residía en España en 2019 frente al 6,8% que residía en el extranjero. Por sexo, los hombres decidieron irse a vivir al extranjero en un porcentaje superior al de las mujeres (7,9% frente a 6,1%). Un 26,3% de los que residían en el extranjero vivían en Reino Unido, un 13,6% en Alemania y un 8,5% en Francia. Por rama de conocimiento de los estudios realizados, los titulados en Ingeniería y Arquitectura presentaron el mayor porcentaje de residentes en el extranjero (11,1%), seguidos por los titulados en Ciencias (10,6%) y Artes y Humanidades (8,7%).

Pais de residencia de los graduados que residen en el extranjero. Año 2019

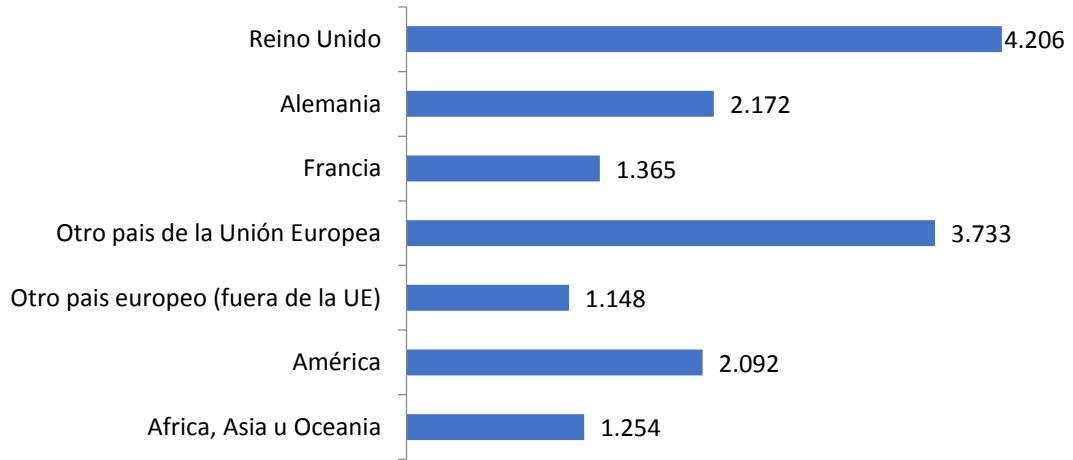


Gráfico 8

6.- Conclusión

La inserción laboral es uno de los procesos que más hay que fomentar y proteger entre todos. No solo se trata del acceso a un empleo, sino que representa la evolución personal y profesional un individuo que se traduce en una nueva forma de vida. La Teoría del Capital Humano señala que la formación, permite incrementar el valor del individuo en el contexto laboral, optando a un trabajo donde puede ofrecer el máximo rendimiento, según los conocimientos adquiridos. Los jóvenes son uno de los sectores de población más afectados por el desempleo y la sobrecualificación. Buscar la motivación y orientar profesionalmente a un joven que no tiene muy claro su futuro o está desanimado puede ser decisivo a la hora de integrarlo en el mercado de trabajo. Los servicios de fomento de empleo cada día son más necesarios ya que muchas veces los jóvenes no son capaces de dar ese empujón y necesitan asesoramiento. También es importante que las empresas diseñen procesos de inserción donde los sectores más desfavorecidos puedan encontrar un empleo que además les sirva de aprendizaje.

En nuestro proceso formativo nos vemos ante varias situaciones en las que tenemos que elegir nuestro futuro más próximo. Primero, con la opción de cursar bachiller, grado medio de formación profesional o incluso empezar a trabajar. Años después y dependiendo de nuestra decisión anterior, podríamos seguir haciendo una formación profesional o empezar una carrera universitaria. Se tratan de unos años donde te planteas muchas situaciones y te empiezan a surgir cuestiones sobre qué hacer a continuación y de qué forma. La ambición e incluso necesidad de acceder al mercado laboral es muy común entre los jóvenes ya que empiezan a buscar la independencia económica y la experiencia requerida en muchos puestos de trabajo. Es una realidad que, en los últimos tiempos, esta inserción se ha visto condicionada por las crisis económicas de 2008 y 2020, haciendo más complicado el proceso de acceder a la vida laboral.

Una vez terminada la formación académica, muchos jóvenes pasan varios años pendientes de insertarse plenamente en el mercado laboral. Esta transición resulta complicada debido a la falta de experiencia y la sobrecualificación. España es uno de los países europeos con más sobrecualificación, lo que explica porque tantos titulados y licenciados tienen que buscar trabajo fuera de nuestras fronteras. Como he mencionado anteriormente, este trabajo me ha servido como reflejo de la actualidad que viven muchos jóvenes que invierten muchos años en su formación de cara a encontrar una buena posición laboral en el futuro. Por tanto, añadir un proceso educativo a las características personales de un individuo, como factores de capital humano y el fomento de la inserción de los jóvenes y los grupos más desfavorecidos será clave para el progreso social y económico.

Con este trabajo he buscado profundizar en el proceso educativo relacionándolo con el rendimiento laboral y las posibilidades de posicionarse en el mercado de trabajo. He repasado varias teorías que tratan de explicar cómo interfiere la educación de un sujeto sobre su futuro laboral, y, posteriormente, he planteado el proceso de inserción laboral desde la Teoría del Capital Humano. Finalmente he enfocado el trabajo en la situación de los egresados de formación profesional y de la universidad, comparando datos que reflejen la transición entre el periodo académico y su salida laboral.

7.- Bibliografía

- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*.
- RRHHDigital <http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/125839/El-88-de-los-jovenes-espanoles-tiene-dificultades-para-encontrar-trabajo?target=self> Ultimo acceso: 6 de junio de 2021
- García del Pozo, R. (2015). La inserción laboral de los egresados universitarios. Propuesta de intervención desde el Trabajo Social. [211098575.pdf](#)
- Marx, K. (2000). *El capital. Tomo 1. Vol. III* (Vol. 3). Siglo XXI.
- Coleman, J. S.; Campbell, E. Q.; Hobson, C. J.; McPartland, F.; Mood, A. M.; Weinfeld, F. D. y York, R. L., (1966) *Equality of Educational Opportunity*, National Center for Educational Statistics (DHEW) Document OE-36001, Washington DC
- Oakes, J. (1982). Classroom Social Relationships: Exploring the Bowles and Gintis Hypothes. *Sociology of Education*, 197-212.
- Gary S. Becker, *El capital humano* (1964), Alianza Editorial
- Sobel, I. (1982). Human capital and institutional theories of the labor market: Rivals or complements. *Journal of Economic Issues*, 16(1), 255-272.
- Palacios, J. (1999). *La cuestión escolar*. Fontamara.
- Blanch, Josep. (1990). Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social
- Richard Cantillon (1755), *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general, Capítulo VII*
- Smith, A. (1776), *La riqueza de las naciones*. Braun. Editor digital: Titivillus
- NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA INMIGRACIÓN, Serie informes, Ministerio de Educación y Ciencia, Gobierno de España.
- Rahona, M. M. (2008). La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado. *Madrid, Premios Injuve para Tesis Doctoral*.
- Petty, W. (1751). *Political Arithmetic; Or, A Discourse Concerning the Extent and Value of Lands, People, Buildings; Husbandry, Manufacture, Commerce, Fishery, Artizans, Seamen, Soldiers; Publick Revenues, Interest, Taxes, Superlucration, Registries, Banks; Valuation of Men Increasing of Seamen, of Militia's, Harbours, Situation, Shipping Power at Sea, Etc: As the Same Related to Every Country in General, But More Particularly to the Territories of His Majesty of Great Britain, and His Neighbours of Holland, Zealand, and* R. and A. Foulis.

- Didier Pino, N. (2014). Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19-27
- Angulo Pico, G. M., Quejada Pérez, R., & Yáñez Contreras, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 41(163), 51-66.
- Marshall, A. (2009). *Principles of economics: unabridged eighth edition*. Cosimo, Inc.
- R., McConnell, Campbell, L., Brue, Stanley, A., Macpherson, David, (2007), *ECONOMÍA LABORAL 7ED*. Madrid, España: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000193&codigo_libro=
- López-Bazo, E., & Motellón, E. (2013). Disparidades en los mercados de trabajo regionales. El papel de la educación. *Papeles de Economía Española*, 135, 46-61.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. Gobierno de España <https://www.educacionyfp.gob.es/portada.html>
- Gestion.org <https://www.gestion.org/insercion-laboral/>
- Caro, D. M. (2013). El comportamiento, motor de la evolución. Una síntesis de la etapa final en la producción piagetiana. *Revista electrónica de la facultad de Psicología-UBA*.
- INE (2020) Encuesta de transición educativa-formativa e inserción laboral, https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736056996&menu=resultados&idp=1254735573113
- UNESCO Institute for Statistics (2020), *Government expenditure on education, total (% of government expenditure) - OECD members*, disponible en https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GB.ZS?locations=OE&most_recent_value_desc=false