



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado RRLL y RRHH

Evolución de la población activa diferenciada por
niveles educativos en el mercado de trabajo español
(2010-2015)

Autor

Carlos Lázaro Colón

Director

Dra. D^a María Carmen Pelet Redón

Facultad Ciencias Sociales y del Trabajo
2015

Índice

1. Introducción	3
1.1. Presentación del trabajo	3
1.2. Objetivo del trabajo.....	4
1.3. Estructura del trabajo.....	5
1.4. Metodología	5
2. Una aproximación de la Teoría del Capital Humano	6
2.1. Precedentes	6
2.2. Nacimiento de la teoría del capital humano.....	8
2.3. Críticas a la teoría del capital humano	11
3. Modelo de inversión en capital humano.....	13
3.1. Educación	13
3.2. Formación	16
4. Una revisión de la evolución del sistema educativo en España.....	21
4.1. Educación infantil	22
4.2. Educación obligatoria.....	23
4.3. Educación secundaria postobligatoria	24
4.4. Titulación universitaria	25
5. Principales indicadores del mercado laboral 2010-2015	26
5.1 Una contextualización general del Mercado laboral 2010-2015.....	26
5.2. Un análisis estadístico por niveles educativos.....	28
5.2.1. Población activa.....	28
5.2.2. Población ocupada.....	31
5.2.3. Población desempleada	34
5.2.4. Educación y formación	37
5.2.5. Situación actual	40
6. Conclusiones	44
7. Bibliografía.....	46
8. Anexo	48
Índice de tablas	48

1. Introducción

1.1. Presentación del trabajo

El presente trabajo analiza la situación de la población activa española dentro del mercado de trabajo, diferenciando por niveles educativos, en el periodo 2010-2015.

Para ello, nos basamos en una revisión de la Teoría del Capital Humano. Son muchos los autores que realizan diversos estudios basados en la relación individuo-trabajo-educación, por lo que en este trabajo únicamente se reflejarán aquellos que entendemos con mayor relevancia dentro de la Teoría del Capital Humano para el desarrollo de nuestro trabajo.

A continuación, se lleva a cabo una argumentación teórico-práctica de la importancia que tiene para el individuo de realizar una inversión en capital humano, desde dos ámbitos diferenciados como es educación y formación. Ambos conceptos están relacionados, puesto que se desarrollan competencias en los dos. La diferencia entre ambos es el momento de adquisición, el primero se desarrolla previamente a formar parte del mercado laboral, mientras que la formación se adquiere durante la vida laboral. En esta argumentación se refleja los distintos costes que debe soportar un individuo así como futuros beneficios que le puede reportar dicha inversión en capital humano.

Para diferenciar la población española por niveles educativos en el mercado laboral, se analiza la evolución del sistema educativo en España. Por otra parte se lleva a cabo una revisión de la situación del mercado laboral en España en términos generales, a través de diversos indicadores como son la población activa, ocupada y población en paro.

Una vez contextualizado el mercado laboral en términos generales, se realiza una distinción por niveles educativos.

1.2. Objetivo del trabajo

El objetivo principal del presente trabajo es analizar cómo se distribuye la población española en el mercado de trabajo según su nivel de formación. Para ello, se realiza una distinción por niveles educativos, con el fin de destacar aquellas condiciones laborales que adquieren los distintos grupos de población, en función de la inversión realizada en capital humano por parte del individuo. Dentro de dichas condiciones cabe destacar salario, tipo de contrato, jornada laboral y la pertenencia al sector público o privado.

Por otro lado, se pretende dar relevancia a la necesidad de invertir en capital humano como principal fuente de desarrollo dentro del mercado laboral. Esta idea puede quedar reflejada en los datos y los gráficos que se muestran en este trabajo. Como se puede comprobar el grupo de población con titulación superior adquiere mejores condiciones laborales acompañadas de mayor estabilidad.

Nuestro estudio se sitúa en un espacio temporal que abarca los últimos años de crisis en España. La situación económica alcanzaba uno de sus mayores puntos de crisis en el 2010. Por lo que los datos estadísticos se centran en el periodo que va desde este año hasta el 2014 para poder tener una visión de la evolución en estos años. Se trata de un periodo de gran inestabilidad en el que se puede apreciar con mayor claridad la importancia que tiene la inversión de capital humano en relación a la posición que los individuos pueden alcanzar en el mercado de trabajo.

1.3. Estructura del trabajo

En cuanto a la organización del trabajo, se desarrolla en cinco apartados diferenciados en los que se parte desde una generalización teórica para finalizar con el objetivo principal del trabajo.

En el primer apartado, se establece la Teoría del Capital Humano partiendo de diferentes autores previos permitiendo apreciar los precedentes a su desarrollo, continúa con los principales autores que desarrollan la idea y concluye con una crítica a dicha teoría.

Tras el desarrollo teórico, se presenta el modelo de inversión en capital humano de manera teórico-práctica diferenciando educación y formación desde el punto de vista del individuo. En este apartado se basa en un punto de vista económico para explicar la decisión de invertir en educación y formación, comparando los costes y beneficios que supone tal inversión para el individuo.

Una vez fundamentada la teoría y el modelo capital humano, se desarrolla una evolución del sistema académico en España para entender cuál es el estado de la educación así como el nivel educativo de la población en la que se aplica el modelo de inversión en capital humano.

En el siguiente apartado se realiza un análisis general del mercado laboral durante el año objeto de estudio en términos generales sin diferenciar por nivel educativo, el cual permita contextualizar la situación del mercado de trabajo.

Finalmente, a raíz de todo lo anterior, se analiza el mercado de trabajo partiendo de una distinción por nivel educativos de todos aquellos que forman parte del mercado laboral, dicho apartado permitirá extraer mayor cuerpo a las posteriores conclusiones que serán el último apartado.

1.4. Metodología

Para la realización del trabajo se ha utilizado diferentes herramientas como la revisión literaria de diferentes manuales de la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza, informes del Consejo Económico y social España, informes y artículos procedentes de bases de datos como Dialnet, así como del Instituto Nacional de Estadística para el análisis de diferentes encuestas como: Encuesta de Población Activa (EPA), módulos especiales en coordinación con Eurostat, Encuesta de Estructura Salarial (EES), Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT).

2. Una aproximación de la Teoría del Capital Humano

2.1. Precedentes

El concepto de capital humano empieza a desarrollarse con anterioridad a su nacimiento, autores clásicos comenzaban a manifestar en sus ensayos la influencia en la actividad económica de las diferentes cualidades humanas como los conocimientos o habilidades adquiridas por los trabajadores, su salud, virtudes, etc. Para ello es conveniente realizar un repaso a las ideas de autores clásicos previos al desarrollo de la Teoría del Capital Humano.

Comenzando por Adam Smith con la obra considerada como el origen de la moderna ciencia económica: la Riqueza de las Naciones, denomina “El estado natural de las cosas”. En el cual se establece que el trabajador disfruta y vive directamente de lo que produce con su trabajo. Sin embargo, a medida que se introduce la especialización, el producto que obtiene de su trabajo es solo una pequeña parte de lo que necesita para subsistir. En consecuencia, el trabajador ya no puede sobrevivir directamente del producto de su trabajo, y necesita acumular un stock de bienes para ese fin. Parte de ese stock lo destina a obtener ingresos que le permitan mantenerse en el futuro, y el resto lo destina a su consumo inmediato. A la parte de dicho stock que el individuo destina a obtener ingresos futuros, es a lo que Adam Smith denomina capital, en el que distingue entre capital fijo y el circulante.

Partiendo de esta definición, Smith sostiene que el stock de capital de cualquier país no es más que la agregación de los stocks de capital de su población. Por lo tanto, entiende que el capital de la nación no es más que una proyección del capital de sus habitantes, y clasifica el stock de capital de un país con los mismos criterios que los del trabajador individual. La única diferencia es que, en este caso además de las máquinas, edificios útiles, y posibles mejoras en la productividad de la tierra, Smith incluye explícitamente, como parte del capital fijo de cada nación, la adquisición y el mantenimiento de habilidades y conocimientos que puedan ser utilizados para la creación de riqueza por parte de los trabajadores.

Smith sostiene que las diferencias que existen en el grado de preparación de los trabajadores permiten explicar las diferencias salariales de las distintas profesiones. Smith equiparaba al trabajador que ha sido educado (o que ha invertido para aprender un oficio) con “una máquina cara”. En este sentido, el coste del entrenamiento puede ser considerado como una inversión en su capacidad de ganancia futura, que deberá ser recuperada durante la vida laboral. Es este mayor coste del aprendizaje lo que permite

explicar las diferencias salariales entre las distintas ocupaciones porque “(...) el trabajo que la persona educada aprende a realizar, es de esperar, será pagado por encima del salario común de los trabajadores no educados; lo que hará que recupere el gasto total en su educación, y que genere los beneficios normales de un capital igualmente valioso”. Adam Smith anticipa algunos de los razonamientos que se pueden encontrar en los trabajos que a comienzos del siglo XX impulsaron el nacimiento de la teoría del capital humano.

Otro de los autores a los que hay que hacer referencia a la hora de estudiar los orígenes de la teoría del capital humano es John Stuart-Mill para este autor es evidente que la productividad del trabajo está limitada por el conocimiento que tienen los trabajadores, y así entiende que la productividad del trabajo de una comunidad está determinada en parte por el grado de destreza y de formación que tienen los trabajadores. Por lo tanto, cualquier mejora en la preparación de los trabajadores permitirá que la misma cantidad de “trabajo” produzca mayor cantidad como resultado de doble efecto:

- Un efecto indirecto, que consistirá en la mejora de la capacidad de la población para utilizar maquinarias más complejas.
- Un efecto indirecto, ya que una población más preparada puede innovar más. Como consecuencia, se inventarían nuevas máquinas que fuesen más productivas.

John Baptiste Say es otro de los autores clásicos, la principal novedad que aporta es la de explicar de forma más detallada como influyen los conocimientos o la formación en el proceso de producción de bienes, que él denomina industria humana. Según Say, el conocimiento es el elemento indispensable en la producción de cualquier bien, ya que interviene en las tres fases en las que se despliega el proceso productivo. Así, para obtener un bien es necesario, en primer lugar, estudiar y conocer las leyes de la naturaleza. En segundo lugar, se necesita que estos conocimientos se apliquen a un propósito útil. Finalmente, es necesaria la ejecución de cierto trabajo manual para obtener el producto acabado, lo que requiere poseer de conocimientos o habilidades necesarios para saber cómo ha de ejecutarse de forma concreta el trabajo propuesto. Dado el papel clave que desempeñan en el proceso productivo tanto el conocimiento humano como el desarrollo de capacidades prácticas, hace referencia a las diferentes

formas de participación en los beneficios por parte de los trabajadores según sus habilidades.¹

2.2. Nacimiento de la teoría del capital humano

Tras la 73.^a reunión anual de la American Economic Association (Saint Louis, diciembre de 1960), con la intervención de Schultz con su conferencia *Investment in Human Capital*, comenzará el desarrollo de la economía de la educación y comienza a popularizar el concepto de capital humano.

Schultz se apoya en la teoría del capital de Fisher, en la que lo define como un stock de recursos que produce rentas futuras, lo que permite considerar como una inversión tanto la formación de los hombres, como los bienes duraderos que entran en un proceso productivo. Para Schultz, los conocimientos y las cualificaciones se pueden asimilar a un capital, y la constitución de este capital es el resultado de una inversión por parte de los individuos. En base a este concepto, sostiene que el crecimiento del producto nacional de los países es el resultado de esta inversión, de la misma manera que el crecimiento del nivel de salarios de los individuos está ligado al aumento de su inversión en capital humano.²

A raíz de esto desarrolló la Teoría del Capital Humano, haciendo especial énfasis en la educación como una inversión, donde el acceso a la educación y a la salud estaba condicionado por los diferentes ingresos. Las continuas mejoras en educación y sanidad, según Schultz, son factores determinantes para el bienestar de la población; es por esto que se debe buscar la adquisición de habilidades por medio de la escolarización e inversión sanitaria, en especial de las personas con bajos ingresos, lo cual tendrá una repercusión en el sistema productivo.

En 1970, Schultz publica su obra “*Education and economic growth*”; en ella plantea que la educación puede considerarse como un consumo, cuando se disfruta de una lectura, una película, una conversación de un tema interesante o de una obra de arte; y una inversión, cuando se mejora el status social y económico, se adquieren bienes y servicios; se considera una pérdida de tiempo cuando no sirve para disfrutar ni mejorar; y un estorbo o impedimento, cuando la educación no está acorde con los gustos, preferencias y oportunidades del individuo (Martínez, 1997:14).

¹ Falgueras, Ignacio. El capital humano en la teoría económica: Orígenes y evolución. Temas Actuales de Economía 2008, N°2. Instituto de análisis económico y empresarial de Andalucía.

² Lassibille, Gérard; Navarro Gómez, M^a. Lucía. (2012). Un compendio de investigaciones en economía de la educación

Según Schultz (1961), invertir en educación, salud, en profesionales, en investigación, es invertir en capital humano, lo que a su vez repercute en una disminución en la brecha entre pobres y ricos, permitiendo la oportunidad de una mejor calidad de vida a las personas de escasos recursos.

La base de la teoría de capital humano está en apreciar la educación y formación como formas de inversión que producen beneficios en un futuro, dotando con mayores ingresos a las personas con mayor nivel educativo, y por ende, la sociedad. De esta manera, el capital humano es entendido como una inversión con beneficios cuando las personas adquieren mayor retribución en el futuro.³

A consecuencia de las obras de Schultz, comienza a desarrollarse diferentes publicaciones relacionadas con el valor económico de la educación. Así como, Becker, Premio Nobel de Economía en 1992, en su libro *Human Capital* (Becker, 1964), desarrolla la teoría de la inversión en capital humano y señala el efecto de tal inversión sobre las ganancias, el empleo y las actividades de consumo.⁴

Becker (1964) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. El individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que en un coste de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibir renta actual; sin embargo, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener unos salarios más elevados.

Del mismo modo entiende la productividad de los empleados no depende únicamente de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo. Según Becker, cuando el capital humano aumenta, gracias a la alta inversión en los sectores educativos, el retorno en la inversión de capital humano aumenta hasta que éste crece lo suficiente y encuentra un equilibrio, es decir, se eleva el ingreso per cápita de la sociedad debido a la relación directa con el crecimiento económico y el stock de capital humano.

La educación general y específica es otro gran aporte de Becker (1964); la primera es útil a todas las empresas, mientras que con la segunda, se incurre en un gasto por parte del trabajador o la empresa, de la cual se espera obtener beneficios sólo en quien realizó dicha inversión. No obstante, una persona racional y bien informada, únicamente realizaría una inversión si la tasa esperada de rendimiento fuese

³ Cardona Acevedo, Marleny; Montes Gutiérrez, Isabel Cristina; Vásquez Maya, Juan José; Villegas González, María Natalia; Brito Mejía, Tatiana. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Cuadernos de investigación, Universidad EAFIT. Documento 56-042007.

⁴ Lassibille, Gérard; Navarro Gómez, M^a. Lucía. (2012). *Un compendio de investigaciones en economía de la educación*.

superior a la suma de los intereses que proporcionan activos sin riesgo, más las primas de liquidez y riesgo asociadas a la inversión.

Asimismo, Becker (1964) plantea el riesgo que tiene la inversión en capital humano, debido a la incertidumbre que generan varios factores: las personas tienen dudas sobre sus aptitudes, especialmente los jóvenes que son los que llevan a cabo la mayor parte de la inversión; no existe certeza sobre el rendimiento que una persona puede realizar debido a la existencia de numerosos acontecimientos impredecibles; también transcurre un largo período de tiempo antes de obtener el rendimiento de una inversión en capital humano. Becker (1964) concluye, que la mayor parte de las inversiones en capital humano (como: la educación formal, la formación en el trabajo, o las migraciones) elevan las retribuciones a edades avanzadas. Además, si algunos individuos ganan más que otros, es debido a que invierten más en sí mismos.

Las personas con mayor nivel educativo, más capacitadas o con mayor experiencia, pueden ser más productivas y adquirir una mejor retribución. Sin embargo, la educación no es el único elemento para el capital humano, la experiencia es otro concepto importante aportado por Jacob Mincer en 1974.

Jacob Mincer manifestó un marcado interés por el efecto que ejerce la formación o aprendizaje en el trabajo en el aumento de los ingresos. Para él, el entrenamiento formal es mucho más difícil de medir que el entrenamiento proporcionado en la experiencia laboral. Fue quien primero analizó la relación entre la distribución de las retribuciones y el capital humano, así como del concepto de tasa de rentabilidad de la educación.

Mincer (1974) también apreció que hay una importante diferencia entre el aumento de ingresos relacionado con la edad, y el aumento relacionado con la experiencia laboral, siendo la experiencia el tiempo transcurrido entre que el individuo dejó la educación general y el momento actual. Si dos individuos difieren en su nivel educativo, entonces también difieren en la edad a la que comenzaron su inversión post-escolar, y continuando con este orden de ideas, demostró una correlación positiva entre los niveles educativos más altos y unos ingresos más altos.⁵

⁵ Cardona Acevedo, Marleny; Montes Gutiérrez, Isabel Cristina; Vásquez Maya, Juan José; Villegas González, María Natalia; Brito Mejía, Tatiana. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de investigación, Universidad EAFIT. Documento 56-042007.

2.3. Críticas a la teoría del capital humano

La Teoría del Capital Humano así como su aplicación ha sido objeto de diferentes críticas, en base a las tasas de rendimiento desde una perspectiva en la que se plantean problemas en la medición que originan estimaciones sesgadas y otras en las que ponen en duda el propio concepto o teoría de la inversión en capital humano como la hipótesis de la selección.

Una de las críticas que recibe está basada en la forma de tratar todos los gastos en educación como una inversión, debido a que parte de ese desembolso puede pertenecer a gastos de consumo. El problema estriba en la complejidad de entender que parte de dichos gastos es inversión y cual consumo, del mismo modo que no se conoce a ciencia cierta el momento y la manera que dicho coste puede reportar unos beneficios inmediatos o a largo plazo. La idea principal de esta crítica es que al sobreestimar los costes de inversión, subestimamos el rendimiento de esa inversión.

Otra rama de investigadores apunta que al calcular la tasa interna de rendimiento únicamente se centra en realizar una comparativa salarial entre personas con estudios secundarios y titulados universitarios, dejando al margen diferentes aspectos que tienen los puestos de trabajo en relación con el nivel educativo. Aspectos como las compensaciones extrasalariales y las condiciones y características del puesto de trabajo, ambos en mejor estimación para los titulados universitarios. Los cuales al no tenerse en cuenta en la tasa de rendimiento subestiman los beneficios totales que genera la educación universitaria.

Otra de las fuentes de crítica que recibió fue fundamentada en el propio concepto de inversión en capital humano, dos críticas relacionadas entre sí y denominadas el problema de la capacidad e hipótesis de la selección.

El problema de la capacidad pone en duda que las diferencias existentes entre salarios estén basadas únicamente en la educación obtenida, destacan también una influencia de la capacidad personal que lleva a obtener buenos resultados en el mercado laboral. “La única razón por la que la educación está correlacionada con la renta se halla en que da la casualidad de que la conjunción de la capacidad, la motivación y los hábitos personales que permiten tener éxito en los estudios es la misma que la que permite ser un trabajador productivo”⁶.

⁶ Alice M. Rivlin, “Income Distribution-Can Economics Help?”, American Economic Review, mayo 1975, pág. 10.

Continuando con la influencia de la capacidad, la hipótesis de la selección sostiene que la retribución está ligada a la educación aunque de manera diferente a como lo plantea la teoría del Capital Humano puesto que esta está basada en la productividad. La hipótesis de la selección argumenta que la educación clasifica y etiqueta a los individuos en el mercado de trabajo en función del nivel educativo por lo que adquieren mayores rentas. De esta manera las organizaciones se basan en el nivel educativo para seleccionar a sus empleados puesto que una educación superior señala mayor capacidad a un individuo para ser más productivo sin estar está probada durante el proceso. Por lo que un trabajador sin titulación universitaria es eliminado del proceso de selección por el mero hecho de carecer de este título, el cual no le incapacita para realizar las diferentes funciones en el puesto de trabajo. Concluye con la idea de que la diferencia retributiva viene a ser el pago por poseer dicha titulación.⁷

⁷ McConnell, Campbell R.; Brue, Stanley L.; Macpherson, David A. Economía Laboral. Mc Graw Hill.

3. Modelo de inversión en capital humano

Una vez expuesto el marco teórico sobre el que se sustenta la Teoría del Capital Humano, se procede a dar forma al modelo de inversión en capital humano a raíz de una revisión de la literatura económica, concretamente de “El capital humano en la empresa aragonesa”.⁸

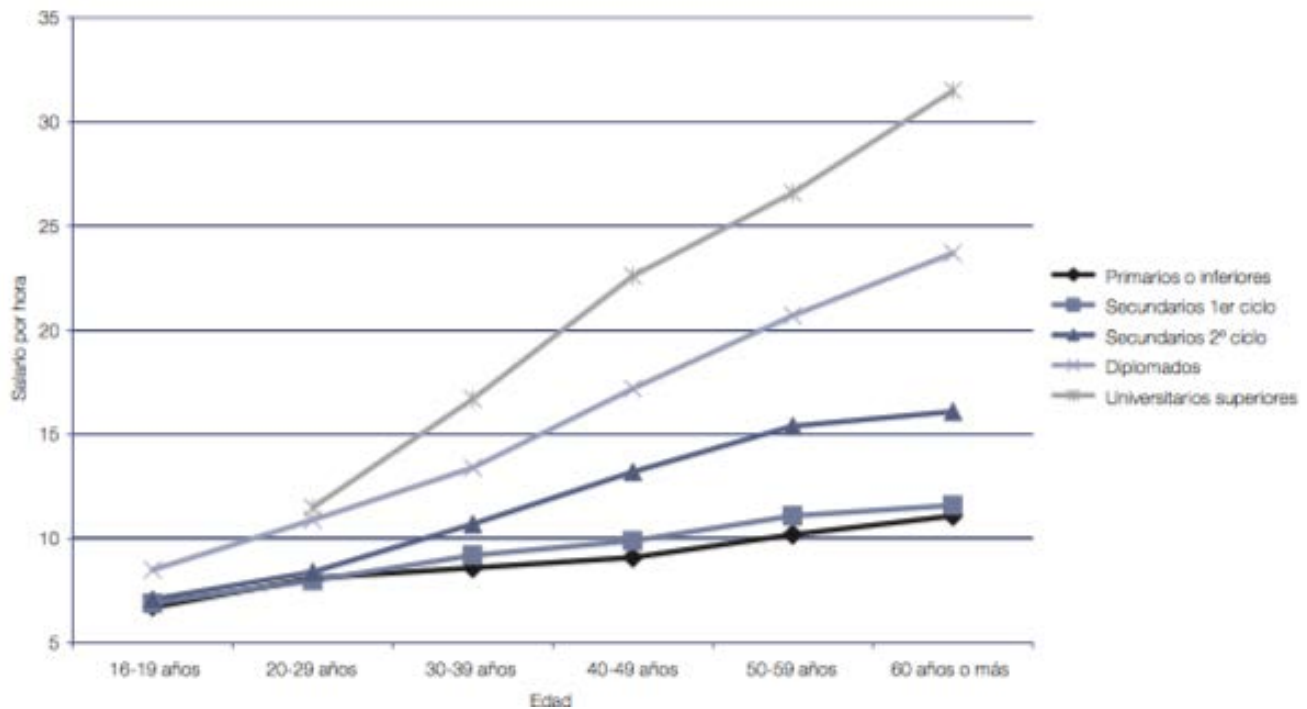
La inversión en capital humano incluye diversos aspectos como son los gastos en educación reglada, la formación en el trabajo, el gasto en salud, la decisión de migración, los costes incurridos en la búsqueda de empleo o en la crianza de los hijos en edad preescolar. De esta visión general nos centramos en los dos primeros aspectos: educación y formación. En términos generales, hablamos de educación cuando nos referimos a estudios reglados que, normalmente, se adquieren en una etapa previa a la vida laboral. Respecto al término formación estamos hablando de la formación que adquiere el individuo a la vez que desempeña un trabajo. Ambos aspectos están relacionados ya que se adquieren conocimientos nuevos lo que lleva a aumentar la productividad del individuo. Al efectuar una inversión en educación o formación se mejoran los conocimientos y cualificaciones y se incrementan las ganancias futuras, a la vez se dan otros rendimientos que no son monetarios. Sin embargo, hay diferencias importantes que conllevan a ser analizadas por separado.

3.1. Educación

Posiblemente, el efecto más tangible de la educación sea la generación de rentas salariales adicionales. De la Fuente y Ciccone (2003) encuentran que, en Europa, un año adicional de estudios incrementa los salarios en más de un 6,5%. La siguiente figura muestra, con, el perfil de ingresos por edades, revelando que las inversiones en educación aumentan la corriente de ganancias futuras de los individuos.

⁸ Este capítulo contiene el desarrollo realizado por: García Mainar, Inmaculada; Montuenga Gómez, Víctor. (2012). El capital humano en la empresa aragonesa. Consejo Económico y Social de Aragón. Pág. 30-39.

Tabla 1. Perfiles salariales en España



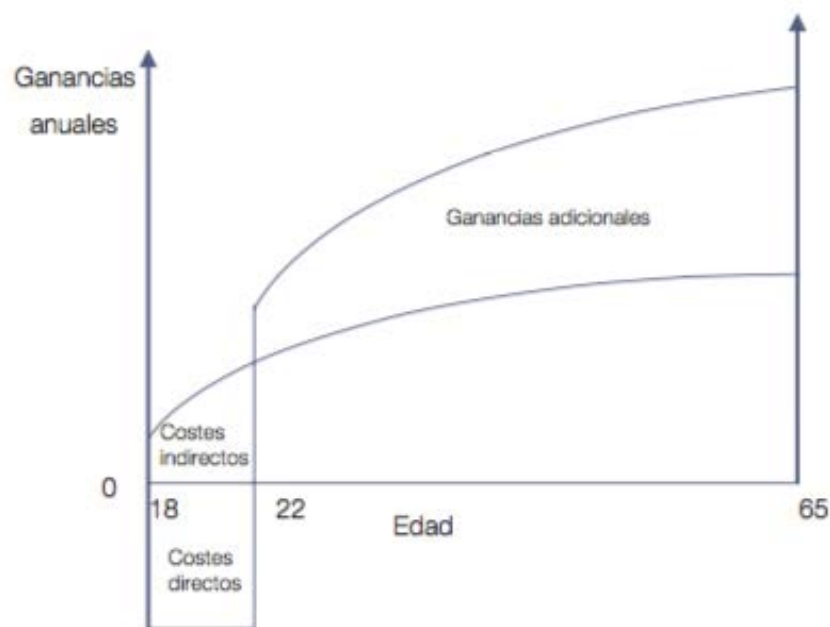
*Fuente: El capital humano en la empresa aragonesa

El modelo de capital humano es el más utilizado en Economía para explicar la decisión de invertir en educación, el cual consiste en comparar los costes y beneficios que genera tal inversión. La educación que tiene sentido analizar es la no obligatoria, ya que en este caso es cuando se da la opción de invertir o no y, a la vez, se da en edad potencialmente laboral, por lo que los individuos que optan por adquirir un nivel educativo más alto retrasan su incorporación al mercado de trabajo. Ese retraso de entrada al mercado laboral supone unos costes se incluyen tanto los directos como los indirectos. Los costes directos son los costes explícitos de matrícula, material, libros, etc., mientras que los costes indirectos son los costes de oportunidad, es decir, las ganancias a las que se renuncia por no trabajar durante el periodo que se recibe la educación. Dentro de los costes no se incluyen aquellos que también se soportan si no se lleva a cabo la educación, como, por ejemplo, los costes de alojamiento y de manutención. El beneficio de la inversión es el incremento en los ingresos futuros debido a la educación.

Uno de los conceptos que no se refleja en la gráfica es la preferencia temporal que está implícito en el propio individuo. Dada la posibilidad de elegir, la mayoría prefiere disfrutar del placer hoy a la promesa de disfrutarlo mañana. La mayoría de las personas prefieren consumir hoy a consumir en el

futuro porque, dada la incertidumbre que engloba el futuro, el hoy parece más tangible y, por lo tanto, más valioso. La preferencia temporal es la idea de que los individuos son impacientes y prefieren subjetivamente tener los bienes hoy a tenerlos en un futuro. Por lo tanto una persona debe ser compensada con unos intereses para que posponga el consumo actual.

Tabla 2. Costes y beneficios de la educación



*Fuente: El capital humano en la empresa aragonesa

Los procedimientos para evaluar la inversión son los habituales en los análisis de rentabilidad; es decir, el método del Valor Actual Neto (VAN) o de la Tasa Interna de Rentabilidad (TIR), los cuales son equivalentes. Si queremos analizar, por ejemplo, la decisión de invertir en educación universitaria con el método VAN, considerando que el individuo inicia los estudios universitarios a los 18 años, que tendrán una duración de 4 años, después se reincorporara al mercado de trabajo y terminará su vida laboral a la edad de jubilación vigente, los perfiles de costes y ganancias serán bastante parecidos a los presentados anteriormente.

Obtendríamos la rentabilidad de la inversión acudiendo al método del VAN:

$$VAN = G_{18} + G_{19}/(1+i) + G_{20}/(1+i)^2 + \dots + G_{64}/(1+i)^{46}$$

Donde i es el tipo de interés del mercado y G es el coste (negativo) neto o el beneficio (positivo) neto en cada año. Si $VAN > 0$, se invierte en educación superior. Si $VAN < 0$, no se invierte. Igualmente, la

decisión de invertir en educación universitaria se podría tomar con base en el método del TIR y consistiría en calcular el tipo de interés que da un VAN nulo, i^* . Si $TIR > i^*$, se invierte en educación superior, mientras que si $TIR < i^*$, no se invierte. En la expresión podemos observar que los elementos que más afectan a la decisión son: la duración de la corriente de renta, el coste y la diferencia en ganancias.

Existen otras teorías que tratan de explicar una pendiente positiva de los perfiles salariales, sin tener en cuenta el papel desempeñado por la educación, pero sí el de la acumulación de capital humano a lo largo de la vida laboral como puede ser en experiencia o antigüedad. Así, posibles explicaciones alternativas son aquellas que subrayan las decisiones de las empresas de elevar los salarios a lo largo del tiempo para reducir los costes de supervisión (Lazear, 1981) o los costes asociados a la movilidad de los trabajadores (Salop, 1976), para desincentivar el absentismo (Stiglitz, 1975) o para aumentar el esfuerzo (Akerlof, 1984).

3.2. Formación

La formación de los trabajadores siempre se ha visto como un factor relevante para dotar a la economía de cualidades como la competitividad o la rápida adaptación a las nuevas tecnologías, dos aspectos que últimamente han cobrado bastante importancia por el nuevo contexto mundial donde las distancias geográficas han perdido importancia por las tecnologías de la información. Al igual que la educación, esta inversión en capital humano ofrece múltiples ventajas tanto para el individuo, como para la empresa y la economía nacional. En el plano particular, siempre se ha ligado la formación a la posterior percepción de mayores salarios en comparación con los trabajadores no formados (Brunello, 2001). En este sentido, conviene recalcar la necesidad de que la formación sea continuada, ya que los beneficios de esta desaparecen al cabo del tiempo, por lo que conviene renovarlas con cierta frecuencia. Otros aspectos positivos son una mayor duración en el puesto de trabajo, futuras carreras más prometedoras, mayor empleabilidad, etc. (OCDE, 2004).

Respecto al plano de la empresa, son diversos los atractivos para contratar trabajadores formados o el de ofrecer formación para sus propios trabajadores, porque tener trabajadores cualificados no sólo va a aumentar la productividad, la calidad y, por consiguiente, las ganancias en la empresa, sino que también va a proporcionar a la empresa un nivel de innovación más elevado, que permite una mayor adaptación a las nuevas tecnologías para un mayor crecimiento sostenible a largo plazo (Alba-Ramírez, 1994; Bartel, 2000). Los trabajadores más formados se adaptan mucho más rápido a cambios de

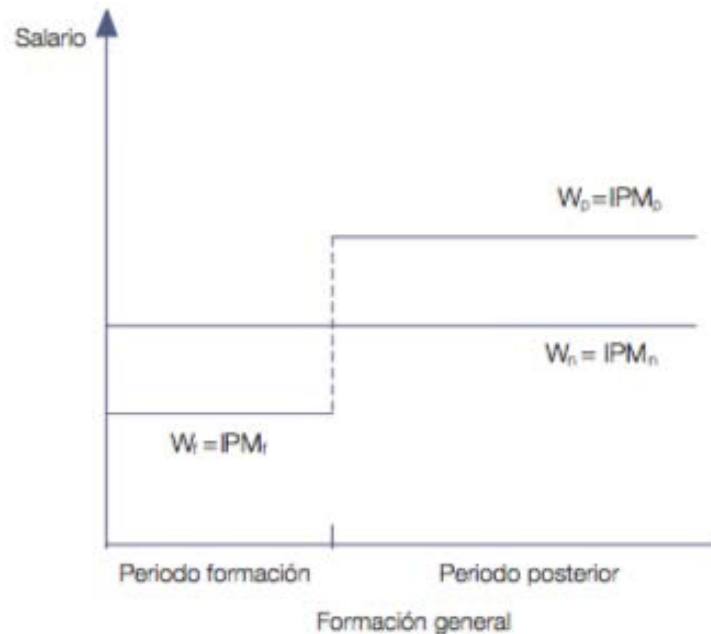
posiciones de trabajo, en comparación con los otros trabajadores, proporcionando a la empresa la flexibilidad y rapidez de maniobra necesarios para una competencia cada vez más internacionalizada. Desde el punto de vista de la economía nacional, tener más trabajadores formados va a proporcionar un atractivo para la introducción de nuevas tecnologías, así como para la inversión en equipamiento e I+D, factores que ayudarán a un crecimiento basado en la innovación y el I+D para un desarrollo más sostenible de la economía. También es posible que la formación sea fundamental para prevenir el despido y el desempleo por la posibilidad de reciclaje de los trabajadores para acceder a nuevos empleos. Desde una perspectiva socioeconómica, la formación en la empresa tiene efectos positivos sobre la distribución de la renta, pudiéndola hacer más equitativa cuanto más esté dirigido a los grupos con un menor nivel de cualificación y bajos salarios. Todas esas consecuencias para la economía son las que ha hecho que buena parte de la formación genérica, tanto de los trabajadores como de los desempleados, sea subvencionada por el estado.

La formación abarca un amplio concepto, en el que distintos manuales de economía laboral distinguen entre formación formal e informal. Esta última es difícil de detectar y medir porque surge de la interacción de los trabajadores con otros más experimentados, con los mandos directos, encargados, etc., por lo que los estudios se dirigen hacia la de tipo formal. A su vez esta formación que sí es medible, puede ser general o específica. La general (off-the-job training) incrementa la productividad del trabajador en cualquier empresa, por lo que no es normalmente suministrada por ésta y es el propio trabajador el principal proveedor (si bien el empleador puede ayudar de alguna manera) o también el estado por medio de la educación pública. La segunda (on-the-job training), que mejora las habilidades del trabajador básicamente en su puesto actual, sí es ofrecida por las empresas, que están interesadas en trabajadores que dominen mejor las tareas de su puesto de trabajo por lo que, al suministrar esta formación e incrementarse la productividad de los mismos, la empresa se apropia de parte de ese incremento de productividad.

El modelo teórico básico para explicar las decisiones de formación ha sido el neoclásico. Al igual que en educación, y bajo el prisma de Becker, la formación tiene lugar si es provechosa, tanto para el empleador como para el trabajador. En este marco, la inversión en formación es óptima, ya que son los trabajadores los que soportan todo el coste de la formación general (con reducción de salarios), a cambio de recibir posteriores salarios futuros más altos (como apreciamos en la figura, donde W es el salario, IPM es el ingreso del producto marginal, f indica el periodo de formación, p el periodo posterior y n que no se lleva a cabo la formación). Tras el periodo formativo la productividad aumenta

y de igual modo lo hace el salario, de esta forma la empresa se asegura que no perderá la inversión si el trabajador decide cambiar de empresa.

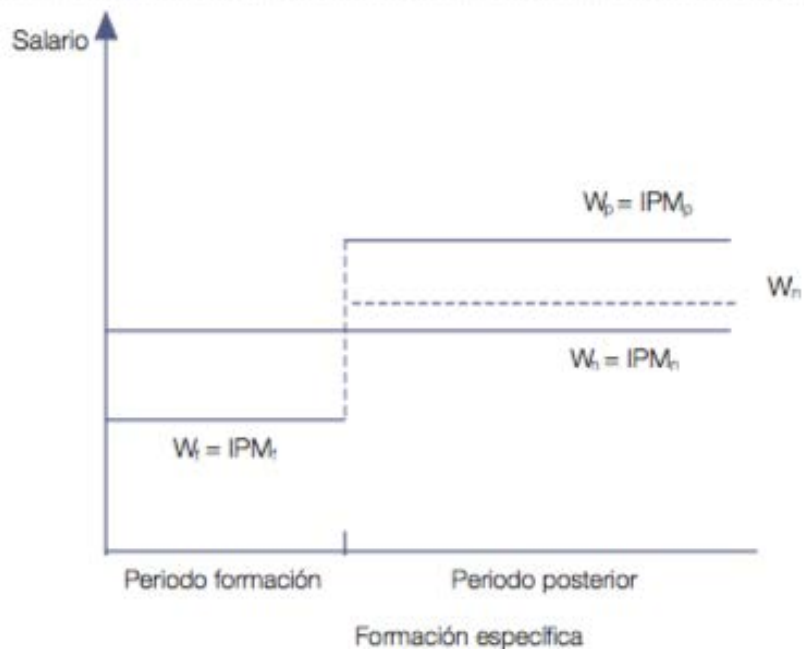
Tabla 3. Formación general



*Fuente: El capital humano en la empresa aragonesa

Por su parte, el coste de la formación específica es asumido en parte por la empresa porque si el trabajador cambia de empresa su productividad no será mayor. Por ese motivo, el trabajador no tiene incentivos a costear solamente él mismo la inversión en formación porque si después resulta despedido habrá perdido el coste de la misma, que no puede rentabilizar en otra empresa. De esta forma, ambas partes salen beneficiadas, y las empresas además suelen incrementar el salario después de proveer la formación, de manera que el trabajador no tenga incentivos a marcharse a otra empresa. La empresa, por su parte, al incrementar este salario menos que el aumento de la productividad, obtiene de esta forma el beneficio de la inversión realizada.

Tabla 4. Formación específica



*Fuente: El capital humano en la empresa aragonesa

Así como en la teoría es fácil distinguir entre formación general y específica, en la práctica no resulta tan sencillo, e incluso cualquier tipo de formación específica es difícil pensar que no incremente la productividad del trabajador en otra empresa (Frazis y Lowenstein, 2006). Así, el que cierta formación específica sea transferible a otras empresas y que, empíricamente, se observe que los empresarios financien formación general ocasiona que las empresas no siempre puedan recuperar la inversión realizada en la formación de sus trabajadores, lo que puede frenar la promoción de formación dentro de ellas.

La posibilidad, por tanto, de una “subinversión” en formación lleva a pensar en la existencia de fallos de mercado y que otros factores ajenos al modelo competitivo pueden tener cierta influencia. Por un lado, el poder monopolista de los trabajadores, la legislación sobre el salario mínimo y la influencia de los sindicatos puede llevar a una compensación de la estructura salarial, separando el salario percibido de la productividad marginal. Por último, los problemas de información asimétrica, la existencia de costes de movilidad (costes de contratación y de despido) y las imperfecciones en el proceso de búsqueda, junto con los aspectos anteriores, hacen que la inversión en formación pueda no ser eficiente (Acemoglu y Pischke, 1998, 1999).

Aunque las comparaciones en el plano internacional son difíciles, la evidencia mostrada por la OCDE (2004) indica que los trabajadores de los países que muestran mayor participación en cursos de formación también son los que más tiempo dedican a ella. Así, los países nórdicos con tasas de participación superiores al 50% suelen dedicar entre 30 y 40 horas por año a cursos formativos. En la parte baja se sitúan países del Este y Sur de Europa con tasas de participación inferiores al 30%, dedicando menos de 15 horas al año a cursos de formación. España se sitúa entre las mejores dentro de este último grupo, con menos de un 30% de participación en actividades formativas, pero dedicando más de 20 horas en promedio anual.

Adicionalmente, una cuestión relevante sobre la formación es si trata de compensar los déficits educativos obtenidos durante la educación reglada o si bien se efectúa solamente sobre los más educados. En el primer caso, la utilidad social es evidente y reclamaría de ayudas públicas para su sostenimiento, puesto que afectaría sobre todo a las personas de rentas potencialmente más reducidas. En el segundo de los casos, esta necesidad no es tan evidente puesto que únicamente se verían beneficiados de esa formación adicional las personas con cierto nivel educativo, los cuales tienen los fundamentos para tratar de obtener mayor formación que pueda ser financiada privadamente, bien por él mismo o bien por la empresa para la que trabaja. Los datos de la OCDE (2004) confirman que la participación en formación suele ser mayor en países donde la proporción de la población con niveles educativos superiores al nivel secundario es mayor.

En cuanto a lo que se refiere a la formación ocupacional de los parados, la teoría indica que existe un efecto positivo directo en cuanto al incremento en su cualificación, haciéndolos más productivos y, por ello, más “empleables”. Sin embargo, puede darse un efecto negativo si la participación en actividades formativas reduce la intensidad de la búsqueda de empleo durante el desarrollo del programa de formación. Por tanto, el efecto total es ambiguo y únicamente la evidencia empírica nos puede indicar si prevalece un efecto u otro. Hasta el momento, dicha evidencia parece mostrar que existen ciertas mejoras en cuanto a oportunidades de empleo, no así en cuanto a los salarios percibidos, sobre todo cuando se centran en grupos específicos, siempre y cuando tengan cierta información inicial (Abellan y Felgueroso, 2005). Además, se obtienen mejores resultados si los programas formativos se combinan con una mayor intermediación laboral (Mato, 2010). Sin embargo, existen aspectos sobre los que

todavía no se han obtenido conclusiones definitivas por la falta de una evaluación adecuada (relación con los ciclos, momentos de crisis, etc.).⁹

4. Una revisión de la evolución del sistema educativo en España

Una de las consideraciones para entender de manera comprensible la evolución de la población activa diferenciada por niveles educativos en el mercado laboral español es visualizar la evolución del sistema educativo en España, desde el punto de partida hasta donde se pretende llegar. Para ello se extraen ideas concretas del “Informe Sistema Educativo y Capital Humano” del Consejo Económico y Social España.

Con el asentamiento de la democracia, uno de los pilares a corregir era la deficiencia histórica en educación. Con apreciar los datos del nivel educativo de la población en la década de los setenta basta para darse cuenta de dicho déficit en el que: sobre el 80% de la población tenía, como mucho, estudios primarios, el 15% estudios medios y únicamente un 2% estudios superiores. Se contaba con unas tasas de escolarización bajas, incluso en edades en las que la escolarización era obligatoria.

Desde el inicio de la democracia hasta la actualidad se han ido desarrollando diversas reformas normativas con el objetivo de corregir el déficit educativo así como asentarse ante los constantes cambios sociales, culturales y económicos que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo. Con dichas reformas se han conseguido cambios significativos como la universalización, gratuidad y ampliación de la educación obligatoria hasta los 16 años, con una mejora de la organización y ordenación de los estudios, de tal forma que se han ampliado las infraestructuras educativas así como el elenco de profesorado.

Para ello se aumentó el gasto en educación por parte del Estado, uno de los principales pasos a seguir para alcanzar niveles de los países desarrollados, dicho gasto pasó del 1,2% del PIB, al 4,7% durante el periodo de 1975 a 1995. Este porcentaje se redujo hasta el 4,2% en el año 2005 aunque en cifras absolutas es mayor al del periodo anterior pero sigue distante de la media europea con un 5,3% y más lejos aún de países punteros en educación como Dinamarca con un 7,2%.

⁹ García Mainar, Inmaculada; Montuenga Gómez, Víctor. (2012). El capital humano en la empresa aragonesa. Consejo Económico y Social de Aragón.

Mediante las continuas mejoras del sistema educativo se ha logrado corregir el déficit educativo, consiguiendo una aproximación a los niveles educativos de los países desarrollados. Específicamente en la educación superior, donde España se sitúa por encima de la media de la Unión Europea. Aunque el porcentaje de población con niveles educativos bajos sigue siendo muy elevado, y la población que alcanza el nivel de educación secundaria superior continua muy por debajo de los niveles internacionales. De continuar con esta tendencia supone mantener una pirámide educativa desequilibrada, con sobredimensionamiento en la base y el vértice.

Uno de los principales motivos del sobredimensionamiento de la base corresponde con un alto índice de fracaso escolar, el cual se manifiesta en: un elevado porcentaje de alumnos que finaliza la enseñanza obligatoria sin la titulación correspondiente, alto porcentaje de jóvenes que abandona prematuramente el sistema educativo; y niveles bajos de conocimiento en competencias básicas. Otro de los principales problemas son los reducidos porcentajes de acceso a los niveles de educación postobligatoria, especialmente a la formación profesional. Todos estos problemas inciden en mayor medida en la formación de capital humano lo cual repercute en el mercado laboral.

A continuación se analizan, por etapas y niveles educativos los problemas de nuestro sistema educativo.

4.1. Educación infantil

Considerada como un medio eficaz para asentar las bases del posterior aprendizaje, prevenir el abandono escolar y reducir la desigualdad educativa motivada por el nivel socioeconómico familiar. En España la educación infantil se divide en dos ciclos: el primero, comprende hasta los 3 años, y el segundo, de los 3 a los 6 años. Ambos tienen carácter voluntario, pero únicamente el segundo tiene reconocida la gratuidad.

Para el primer ciclo las tasas netas de escolarización son bajas con un 16,6%, lejos aún de las cifras planteadas por el Gobierno. Aun así se ha producido un aumento continuado durante la última década. Sin embargo, para el segundo ciclo, destaca una tasa de escolarización cercana a la universalización con un 97%, situando a España a la cabeza de la Unión Europea. Mediante una escolarización temprana se da una corrección precoz de las carencias educativas de familias socialmente menos favorecidas.

4.2. Educación obligatoria

Es uno de los puntos de esfuerzos dedicados a combatir el déficit educativo puesto que el nivel educativo de una población viene determinado por la amplitud y calidad de la enseñanza obligatoria. Las principales medidas dedicadas a este ámbito son: universalización, gratuidad y ampliación hasta los 16 años de la educación obligatoria.

Se ha conseguido una aproximación a los países europeos en cuanto a organización y estructura. En cambio, es en este nivel donde se origina uno de los problemas más serios y relevantes del sistema educativo en términos de calidad, con un alto nivel de fracaso escolar. El cual produce tres síntomas diferentes: alumnos sin título de Graduado en Secundaria Obligatoria, abandono escolar temprano y bajo nivel en competencias clave.

El porcentaje de alumnos que abandonan la ESO sin la obtención del graduado es especialmente elevado, en torno a un 27% finaliza la enseñanza obligatoria sin titulación, manteniendo dicho porcentaje en el tiempo desde el curso 2001-2002. Esta problemática tiene su repercusión en bajas tasas de escolarización en enseñanzas secundarias postobligatorias. Con vistas a solucionar este problema desde políticas efectivas es necesario conocer con más detalle las características de aquello que optan por el abandono de los estudios prematuramente y sin titulación alguna, cabe pensar que tal decisión es la consecuencia última de diferentes problemas manifestados previamente.

Otra de las manifestaciones es el alto porcentaje de abandono escolar una vez superada la educación secundaria obligatoria con titulación, este grupo de población se refiere a los jóvenes entre 18 y 24 años. La situación española está entre las más altas de Europa con un 30% duplicando la media europea, las previsiones respecto a estas cifras distan del objetivo europeo de un 10%.

Todo ello tiene una repercusión negativa en el nivel de competencias necesarias para desenvolverse en la sociedad. Entre las competencias clave, tienen mayor relevancia las deficiencias en matemáticas, ciencia y lectura, con una tendencia desfavorable en su evolución según los resultados del informe PISA. Esto supone un lastre para un futuro acceso al mercado laboral así como a programas educativos y formativos, puesto que según el informe PISA, existe un elevado porcentaje de alumnos de 15 años que tienen serias dificultades para entender y reflexionar sobre lo que leen.

Existe un consenso entre los motivos asociados al fracaso escolar, algunos externos al sistema educativo y otros dentro del mismo. Entre los factores externos cabe destacar las características individuales del alumno así como el contexto socioeconómico, cultural y grupal en el que se desenvuelven, principalmente el entorno familiar.

Uno de los factores del fracaso escolar es de tipo económico, debido a un sistema productivo que cuenta con una elevada oferta de empleo poco cualificado, especialmente en sectores como la construcción, mayoritariamente masculino.

En cuanto a los factores internos del sistema educativo. Destacan un bajo nivel de recursos o ineficacia en la asignación de los mismos, aplicación de metodologías de enseñanza con escaso grado de aplicación

práctica, li

problemas de aprendizaje, carencia o ineficacia de métodos de detección precoz de dichos problemas, así como reducida capacidad de gestión de los centros para emprender medidas al respecto, constituyen, entre otros, elementos que pueden ocasionar malos resultados educativos e incluso potenciar carencias de aprendizaje originadas por variables externas al propio sistema.

4.3. Educación secundaria postobligatoria

La principal carencia a la que se enfrenta el sistema educativo en este nivel es el reducido número de jóvenes graduados. Otro factor es la limitada capacidad de actuación dado que los contenidos y competencias profesionales están en continuo cambio.

Para hacer frente a la baja tasa de escolarización es necesario afrontar directamente el fracaso escolar, ya que esto repercute en una continuación en el sistema educativo. Considerando que la graduación en enseñanzas secundarias postobligatorias es imprescindible para realizar una carrera profesional y participar plenamente en un aprendizaje continuo.

Las diferentes medidas adoptadas con el objetivo de dotar de mayor flexibilidad de acceso a diferentes niveles educativos son utilizadas por los jóvenes para prolongar su estancia en el sistema, en lugar de elevar su nivel de cualificación.

Con el fin de lograr un mayor porcentaje de tasas de matriculación y de graduación resulta fundamental hacer frente al fracaso escolar; realizando estudios y análisis sobre las causas de una no continuidad en función de características personales, familiares, sociales y laborales. Llevando a cabo estrategias de comunicación que resalten la importancia de adquirir competencias básicas y profesionales para una completa integración en el mercado laboral; así como mejorando los programas de orientación con mejores medidas de difusión.

Otra medida a tener en cuenta es el aumento de la dotación financiera de los programas de becas y ayudas al estudio, de esta manera aumentando el número de beneficiarios se conseguiría un mayor número de matriculados. En dicho programa se hace referencia también a aquellas destinadas para

compensar a las familias de rentas más bajas por la no incorporación del estudiante al mercado de trabajo, para la adquisición de libros de texto y material didáctico y de residencia y transporte.

Sin embargo, ampliar el interés de la población activa por mejorar su cualificación será difícil mientras que el incremento de la cualificación de la población ocupada no tenga un reconocimiento profesional y/o laboral, y mientras no se haga efectivo el reconocimiento oficial de las competencias que ya poseen, pues, en el primer caso, su esfuerzo no se ve compensado y, en el segundo, se ve obligada a estudiar lo que ya sabe hacer.

4.4. Titulación universitaria

En las últimas dos décadas ha sufrido una gran demanda, repercutiendo en el aumento del nivel de estudios de la población española corrigiendo el déficit educativo de décadas anteriores, llegando a catalogarse como uno de los cambios más profundos experimentados por la sociedad española.

Una de las principales transformaciones del sistema universitario está basada en la aceptación de que la educación superior constituye un activo para los individuos y la sociedad, así como un plan estratégico para el progreso económico y social de España.

Esta evolución educativa está siendo acompañada por una sustitución entre distintas generaciones con menor nivel formativo y en las que las diferencias entre géneros están muy marcadas, por otras más jóvenes mucho mejor formadas. Debido a la equidad educativa con la que se pretende dotar de un mayor acceso a la población respondiendo a la igualdad de oportunidades.

Uno de los últimos cambios sufridos por las universidades a nivel europeo es la generalización, con vistas a mejorar su competencia internacional orientado a la reforma curricular de las enseñanzas universitarias, al impulso de ciertos cambios en las metodologías docentes y a la mejora de la evaluación de la calidad de enseñanza.

A pesar de los importantes avances del sistema universitario español, aún cabe mejora en algunos ámbitos como: la necesidad de redimensionamiento de la oferta universitaria, de reparar el actual déficit de evaluaciones sobre la calidad y eficiencia de las instituciones universitarias, de mejorar sus resultados académicos, y de I+D+i, de aumentar la movilidad y de progresar hacia una mayor eficacia y equidad de la financiación pública de universidades, dotarla de mayor capacidad de transferencia de conocimientos al tejido productivo.

5. Principales indicadores del mercado laboral 2010-2015

5.1 Una contextualización general del Mercado laboral 2010-2015

Previamente a realizar un análisis de cómo se establece la población activa diferenciada por niveles educativos en el mercado laboral es necesario realizar una síntesis del propio mercado de trabajo en términos generales para comprender el caso español. Para ello utilizaremos la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2010 y tercer trimestre de 2015, como referencia de la misma época en diferentes años.

Nos situamos en un contexto sumergido en una crisis económica de larga duración en la cual, en el periodo tomado de referencia, se llevó a cabo actividad normativa desarrollada en el ámbito laboral desde aspectos de regulación del mercado de trabajo a políticas de empleo como hace referencia la “memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2014”. Muchas de ellas suponen una rectificación sobre otras elaboradas en años anteriores e incluso destacan deficiencias en la sistematización y técnica legislativa atribuible en parte al carácter de urgencia con el que se realizó.

Durante este tiempo se han utilizado distintas herramientas, como la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 o los diferentes Planes Anuales de Política de Empleo, los cuales no eran acordes con el contexto ni con las exigencias y recomendaciones europeas; además de no contar con una evaluación de los resultados.

Con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se pretende configurar un nuevo modelo vinculando las políticas activas y pasivas. Uno de los puntos diferenciadores a las estrategias anteriores es la modificación del marco de financiación y gestión basado en la evaluación y acorde a las competencias en políticas activas de empleo de las comunidades autónomas en el marco de la unidad de mercado, dirigido hacia la consecución de objetivos fijados.

El objetivo de las diferentes medidas realizadas no es otro más que hacer frente a un mercado laboral fragmentado, el cual nada tiene que ver con el estado en el que se encontraba previamente al inicio de la crisis económica. Situándonos en una perspectiva donde estaba más inestable, año 2010, hasta el 2015 utilizando como referencia el mismo trimestre, para apreciar los resultados en términos generales sin profundizar en una diferenciación por niveles educativos.

Siguiendo la EPA del 3º trimestre y la sucesiva 5 años después, se atisban características similares que a continuación se detallan. Comenzando por la población activa durante el primer periodo de referencia se sitúa en 23.121.000 personas con una tasa de actividad por encima del 60%, esta tasa baja hasta

52,22% en el género femenino y aumenta en 20 puntos en la población extranjera diferenciada de la nacional. Cinco años después, las cifras se reducen contradiciendo los objetivos principales de las diferentes medidas implantadas, situando a la población activa en 22.899.500 con un descenso de la tasa de actividad has un 59,50%. En una comparativa en cuanto géneros la tasa de actividad femenina continua en un porcentaje similar al de hace cinco años, en cambio la de extranjeros se reduce en 7 puntos porcentuales.

De esa población activa, 18.546.800 se encuentran con ocupación en el 2010 en el que el sector servicios es el responsable de creación de empleo en este trimestre compensando la bajada de otros sectores como la construcción. Por situación profesional, el empleo por cuenta propia continua descendiendo mientras aumenta el número de asalariados el cual se da en mayor medida mediante contratos temporales con una tasa de temporalidad del 25,56% al contrario que el contrato indefinido que desciende. Estas condiciones continúan dándose en el 2015 con una variación en la cifra de ocupados que se establece en 18.048.700 personas la cual supone una tasa de ocupación de 46,90%.

En lo que se refiere al desempleo y tasa de paro en 2010 se sitúa en 4.574.700 parados siendo la tasa de paro de 19,79%, la composición de paro observada entre géneros se compone de cifras cercas entre las tasas masculinas y femeninas y mayor número de hombres parados que de mujeres, lo cual continua dándose en el 2015 con variación en las cifras totales con 4.850.800 personas desempleadas y una tasa de paro de 21,18%.

En el tercer trimestre del 2015 se da un descenso de 298.200 persona en las cifras del para con respecto al segundo trimestre del mismo año, así como un aumento del número de ocupados en 182.200 personas, lo cual supone un descenso de 116.000 personas de la población activa.

Tabla 5 Comparativa de cifras del mercado de trabajo años 2010 y 2015

	2010	2015
Población activa	23.121.500	22.899.500
Población ocupada	18.546.800	18.048.700
Población parada	4.574.700	4.850.700
Tasa de actividad	+60%	59,50%
Tasa de paro	19,79%	21,18%

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

5.2. Un análisis estadístico por niveles educativos

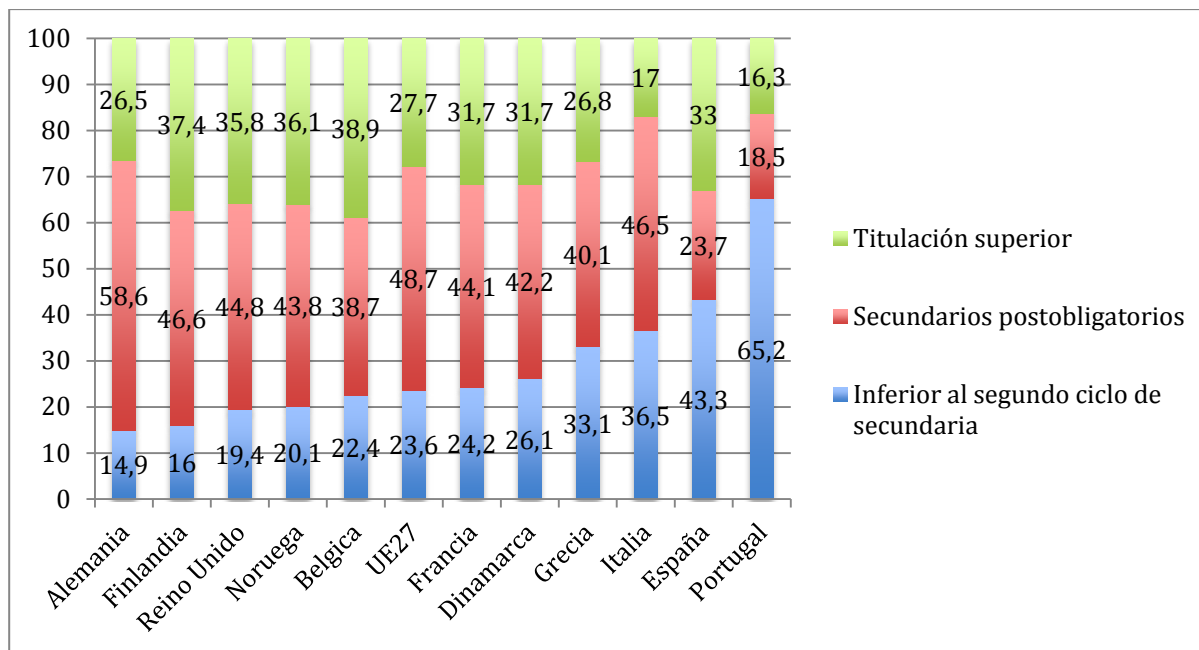
Tras el desarrollo de la teoría del capital humano y una contextualización del mercado laboral español, conviene reflejar como se asientan los diversos grupos poblacionales diferenciados por niveles educativos y las características que se pueden extraer de estos sobre los datos obtenidos de las diferentes encuestas analizadas.

Tomaremos como referencia general una comparativa entre países europeos para situar el nivel español respecto a Europa, profundizando en aspectos más específicos en España y Aragón. Diferenciaremos cuatro bloques, como son población activa, tras la cual nos adentraremos en dos conjuntos como son población ocupada y desempleada, y para finalizar educación y formación.

5.2.1. Población activa

Previamente nos centraremos en la población activa, aquella población en edad de trabajar y en condiciones de hacerlo. Tomando como referencia países europeos durante el periodo de 2010, de esta manera podremos situar la acumulación de capital humano en España y Aragón mediante un contexto internacional. A raíz de la primera grafica extraemos una diferenciación por áreas geográficas, entre norte y sur, en las cuales los países que relacionamos con dichas zonas presentan términos semejantes. En el caso de los países del sur de Europa, tomando como referencia España, Grecia e Italia, los datos muestran una evidencia respecto de países de la zona centro europea y países nórdicos, resaltando una escasez de titulados medios y una abundancia de trabajadores de escasa formación en el caso de España, quedando en el último lugar de la presente grafica con un 23,7% de población activa con estudios secundarios postobligatorios y un 43,3% inferior al segundo ciclo de secundaria. En lo que se refiere a titulación superior, España alcanza un 33,1%, un dato superior a los países de Europa del sur y equiparándose a países de la zona centro y norte, incluso siendo superior en algunos casos.

Tabla 6. Distribución de la población activa europea por niveles de educación. 2010

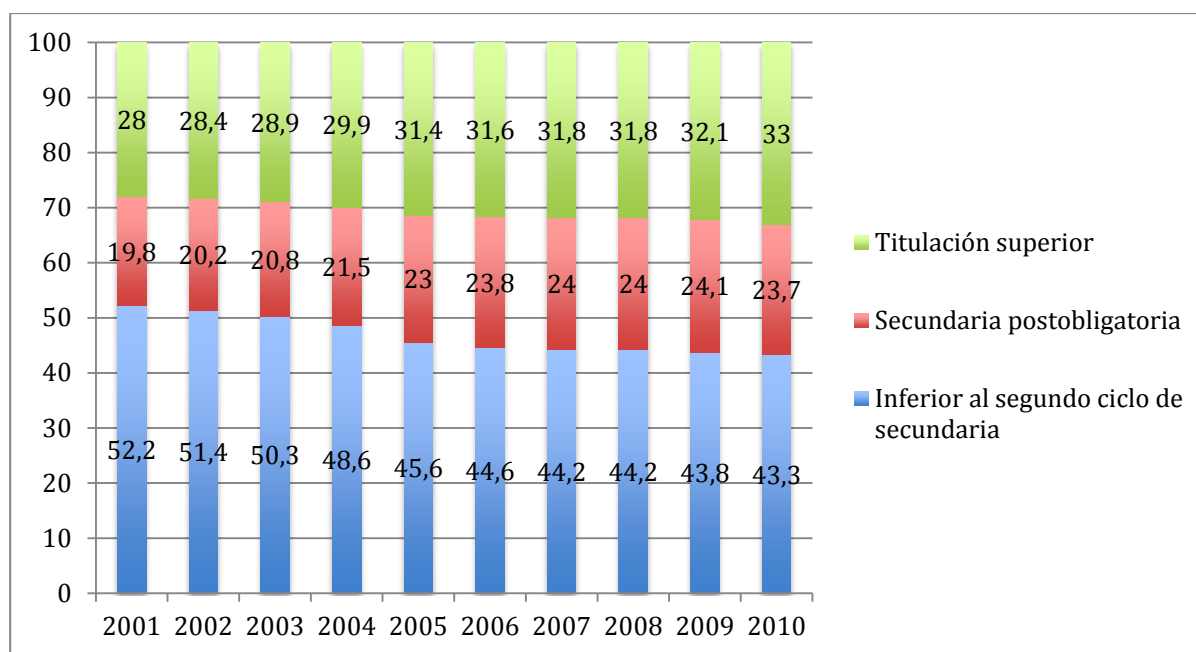


*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Una vez contextualizado el caso español respecto Europa, nos centramos en la evolución de España y Aragón desde el año 2001 hasta el 2010 con motivo de apreciar los efectos de la crisis y su evolución. En ambos casos se muestra una evolución favorable, con una mejora del nivel educativo de la población activa, aumentando los porcentajes de trabajadores con titulación superior y secundaria postobligatorias a la vez que se reducen los porcentajes de formación inferior al segundo ciclo de secundaria. Sin embargo, continua distante de los datos europeos, sería necesario un periodo de tiempo más prolongado para alcanzar el nivel promedio actual de la Unión Europea del 23% de población activa con nivel educativo bajo, y todavía más años aún si se pretende alcanzar la cifra del plan Europeo 2020, fijada en un 15%.

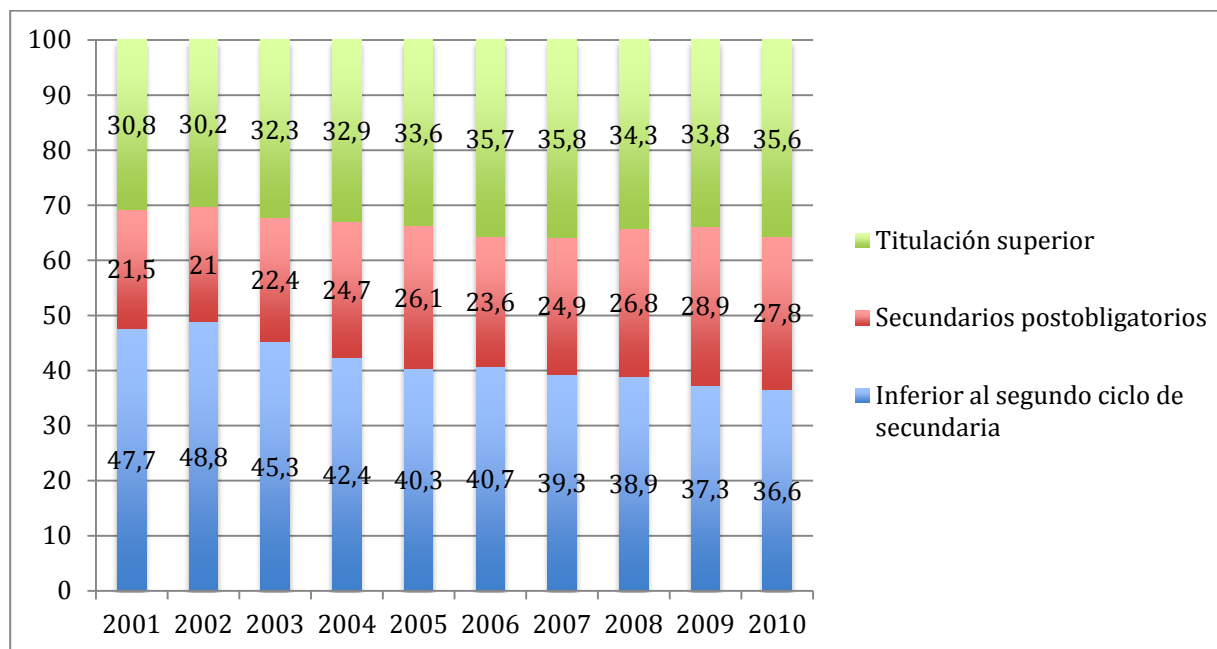
Respecto de la comparativa de Aragón con el conjunto de España, se aprecia un mayor nivel educativo, contando con mayores porcentajes, pero quedando fuera del estatus europeo. Con una diferencia de 7 puntos porcentuales en el año 2010 en lo que respecta a un nivel inferior educativo, los cuales se reparten en los sectores de mayor nivel a éste.

Tabla 7. Distribución temporal de la población española por niveles educativos



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 8. Distribución temporal de la población activa en Aragón por niveles educativos

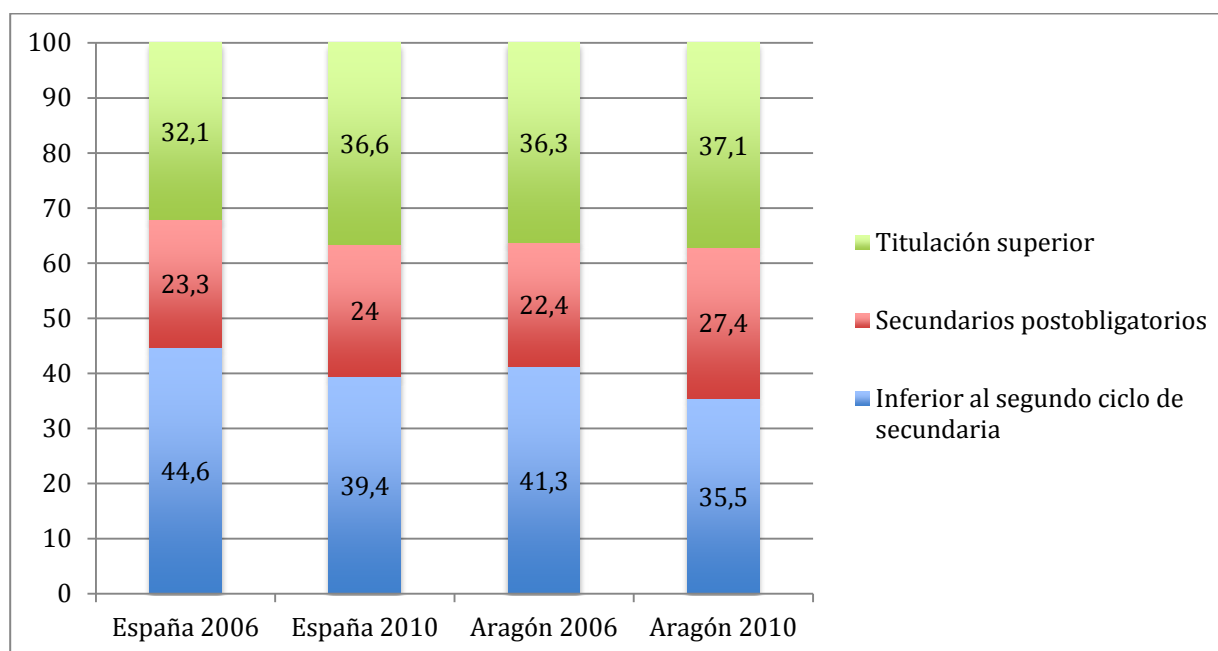


*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

5.2.2. Población ocupada

Profundizando en el mercado laboral, las siguientes variables muestran la situación de aquellas personas que tienen un empleo, inicialmente es necesario ver cómo quedan distribuidos los trabajadores en el mercado laboral en función del nivel educativo. A continuación se aprecia que dicha distribución continua con la dinámica general de la población activa aunque refleja un nivel educativo mayor, pero continua destacando un alto porcentaje de población ocupada con educación inferior. En igual medida se encuentran los trabajadores de titulación superior dejando en un escaso porcentaje, la mitad a la media europea, a los trabajadores con educación secundaria postobligatoria.

Tabla 9. Distribución de la población ocupada por niveles educativos

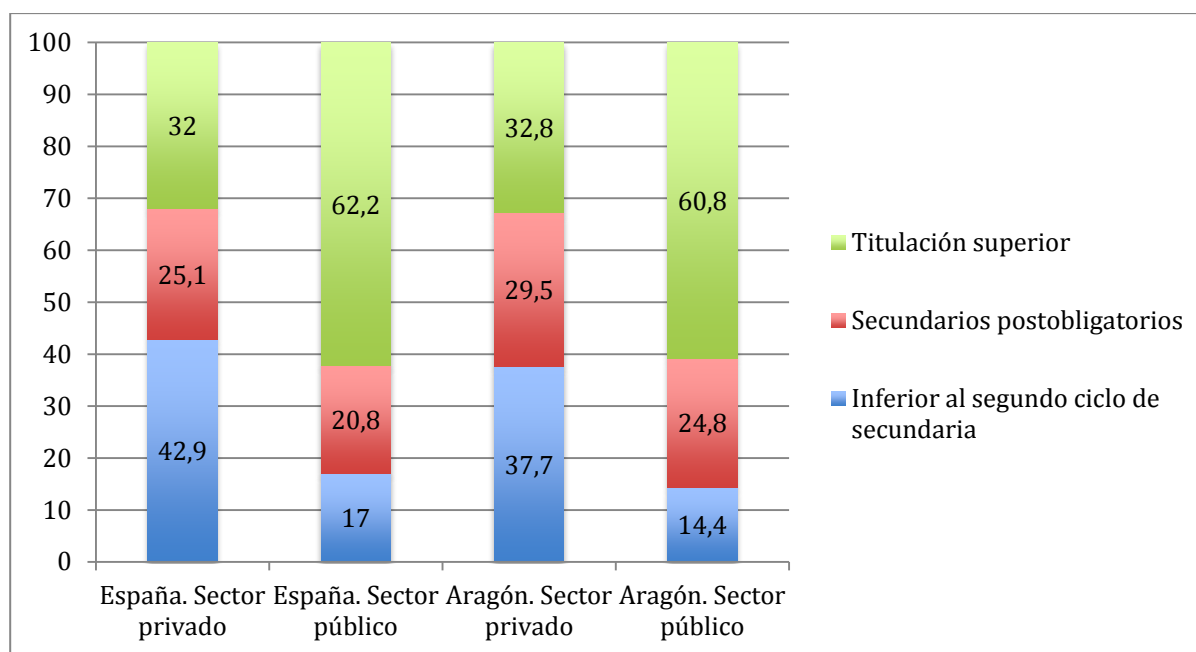


*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Al igual que en la comparativa de la población activa, Aragón alcanza unas cifras ligeramente superiores a la media española. En cuanto a lo referido a la evolución desde el 2006 hasta 2010, en la cual se produce una mejora del nivel educativo siguiendo con las pautas generales.

Para reflejar una mayor distribución de la población ocupada se atiende al sector en el que esta presta sus servicios, centrándonos en los trabajadores asalariados distinguiendo entre sector público y privado.

Tabla 10. Distribución de los asalariados por niveles educativos y sector público o privado. 2010

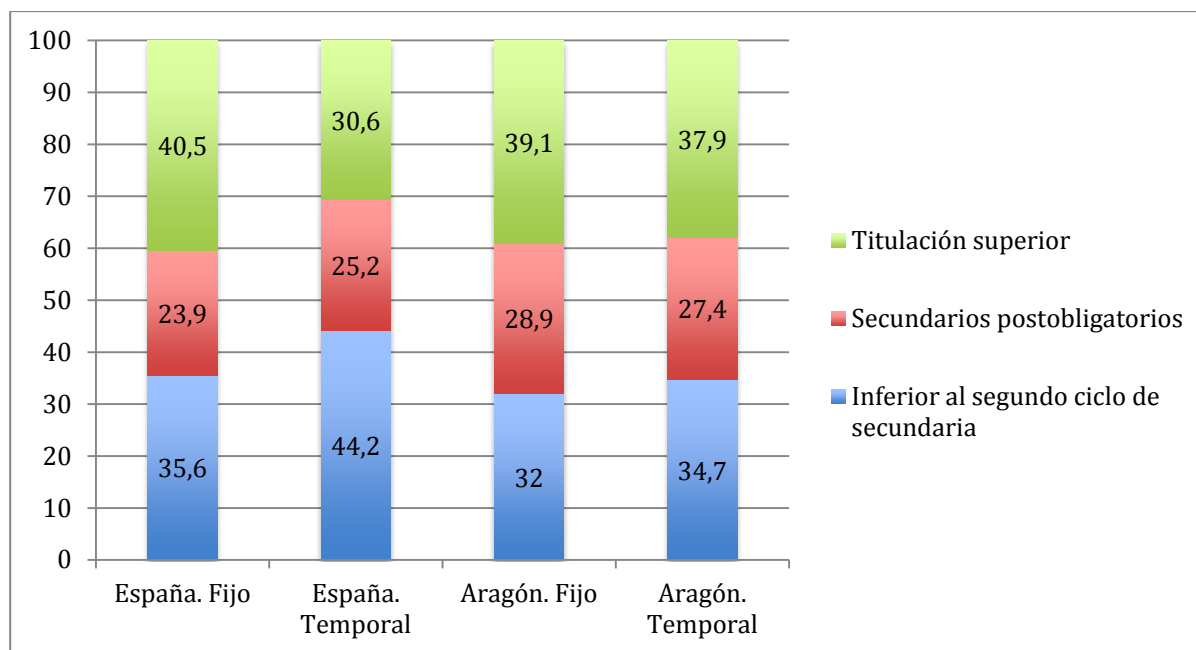


*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

De los datos obtenidos se obtienen resultados opuestos en la comparativa entre ambos sectores, en la cual en el sector público predominan los trabajadores con titulación universitaria, tanto a nivel nacional como en Aragón, siendo superior al 60%. Al contrario que en el sector privado, en el que resalta un predominio del nivel educativo bajo rondando cifras superiores al tercio de la muestra. De estos resultados se puede extraer la conclusión de la necesidad de superar ciertas pruebas teóricas para acceder a un puesto de trabajo en el sector público, para las cuales aquellas personas con un nivel de educación alto no encontrarían obstáculo alguno para adquirir dicho empleo.

Otra característica con la que poder reflejar el mercado laboral español por niveles educativos es en función del tipo de contrato. Los razonamientos de estas peculiaridades de trabajadores fijos y temporales se basan en la teoría de los mercados segmentados, propuesta por Doeringer y Pioré (1971). La cual se basa en una dualidad de categorías diferenciadas de los puestos de trabajo, compuesta una primera con unas buenas condiciones de trabajo, salarios, seguridad, etc.; y un segundo segmento con puestos de trabajos definidos por unas malas condiciones de trabajo, bajos salarios, marcados principalmente por su alta temporalidad.

Tabla 11. Distribución de asalariados por niveles educativos y tipo de contrato. 2010



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

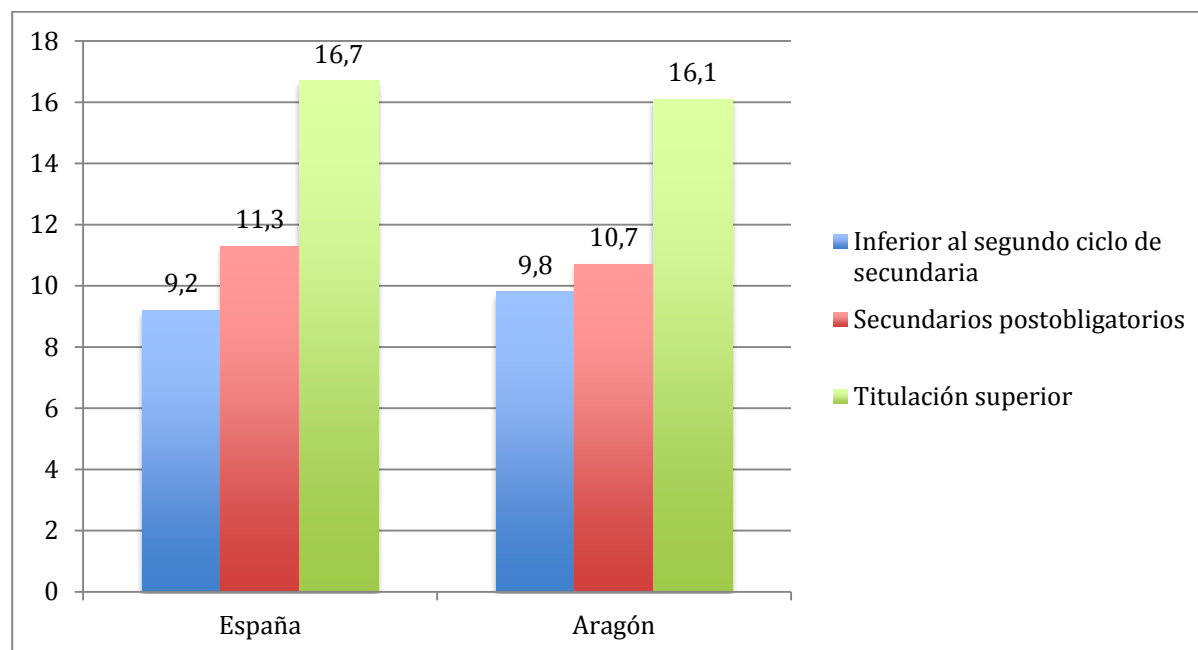
Esto se refleja en el caso español, donde los trabajadores con mayores niveles educativos copan cifras cercanas al 40% de asalariados fijos aunque también ocupan altas cifras de temporalidad (30,6%) lo cual se traduce en la dificultad de acceder al segmento primario. Para adquirir cierto estatus salarial y de seguridad en el empleo antes se debe superar ciertas barreras como son los contratos de prácticas, marcados por su alta temporalidad, bajos salarios y una alta presión por realizar un trabajo con el que estabilizarse en el mercado laboral. Otra causa de dicha temporalidad podría ser la necesidad de subsistencia en la que un recién graduado acepta un empleo dispar a lo estudiado mientras continúa la búsqueda de obtener un empleo acorde a su titulación.

En el segmento secundario se aprecia un mayor porcentaje de asalariados con niveles educativos inferiores, observándose en torno al 70% de contratos temporales entre niveles educativos inferiores a la titulación superior.

Además de lo anteriormente mencionado una de las principales diferencias entre los trabajadores diferenciados por niveles educativos es el salario como se muestra en la siguiente figura. Se aprecia como el salario de un empleado de titulación universitaria es superior al resto, llegando a alcanzar diferencias de 7 euros por hora. Bien es cierto que la gráfica muestra una media global de todos los

trabajadores en la que no se tiene constancia de la edad, experiencia, antigüedad, sector; lo cual podría reflejar distintas conclusiones.

Tabla 12. Salario por hora por nivel educativo

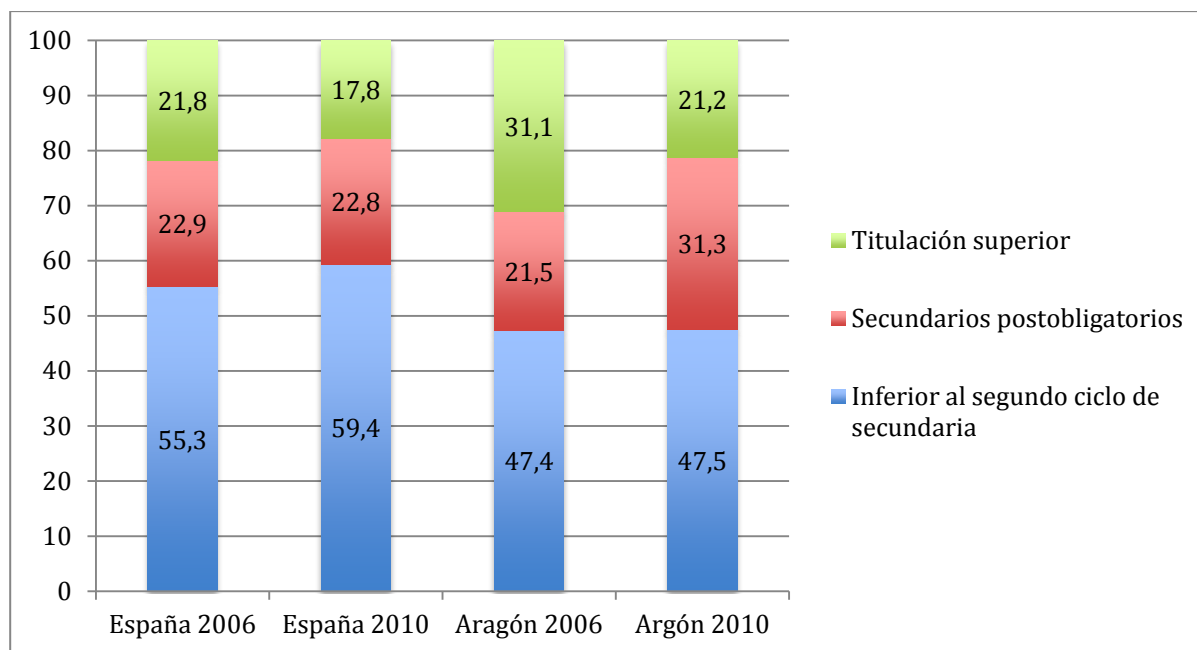


*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

5.2.3. Población desempleada

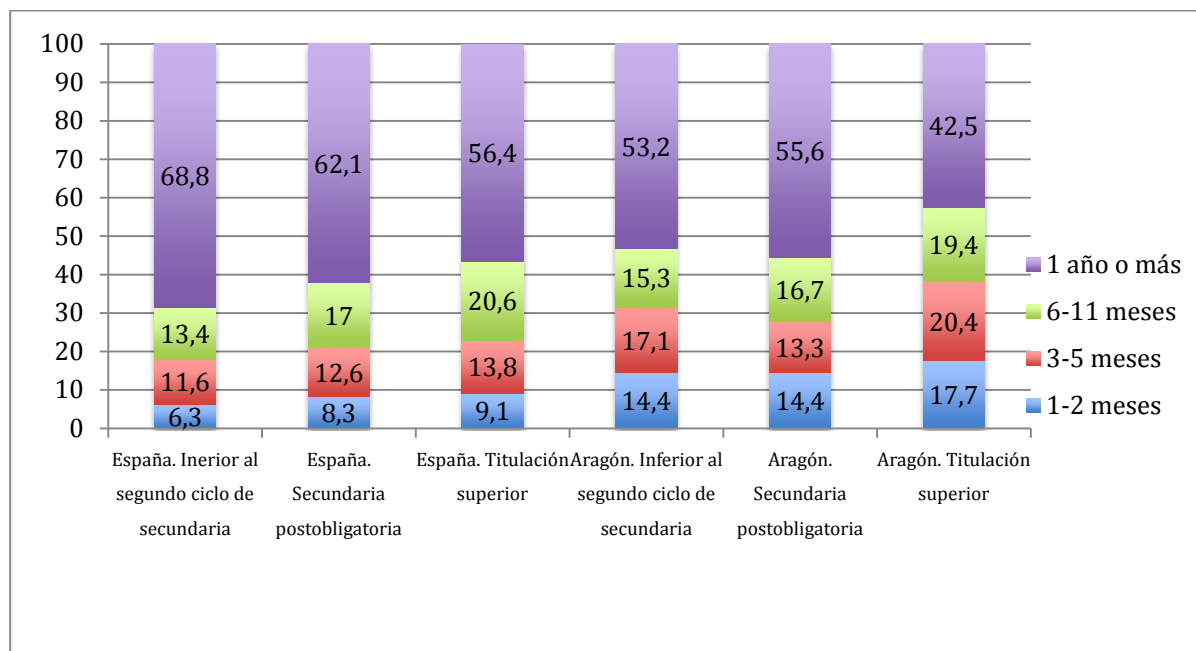
Otra variable de la población activa por analizar es la población desempleada, que se refiere a personas que no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo. Uno de los principales resultados que se extraen es un menor nivel educativo en comparación con la población ocupada; que durante el periodo de crisis se han reducido los porcentajes de titulación superior, en 4 puntos porcentuales en el caso de España y de hasta 10 en Aragón. Mientras que en el caso de estudios inferiores en Aragón se ha producido un aumento de un 10% de estudios secundarios postobligatorios y una estabilidad en estudios inferiores; en el caso español se produce a la inversa, los 4 puntos porcentuales perdidos por la titulación superior los adquiere la educación inferior y queda en similares niveles la educación secundaria postobligatoria.

Tabla 13. Distribución de la población parada por niveles educativos



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

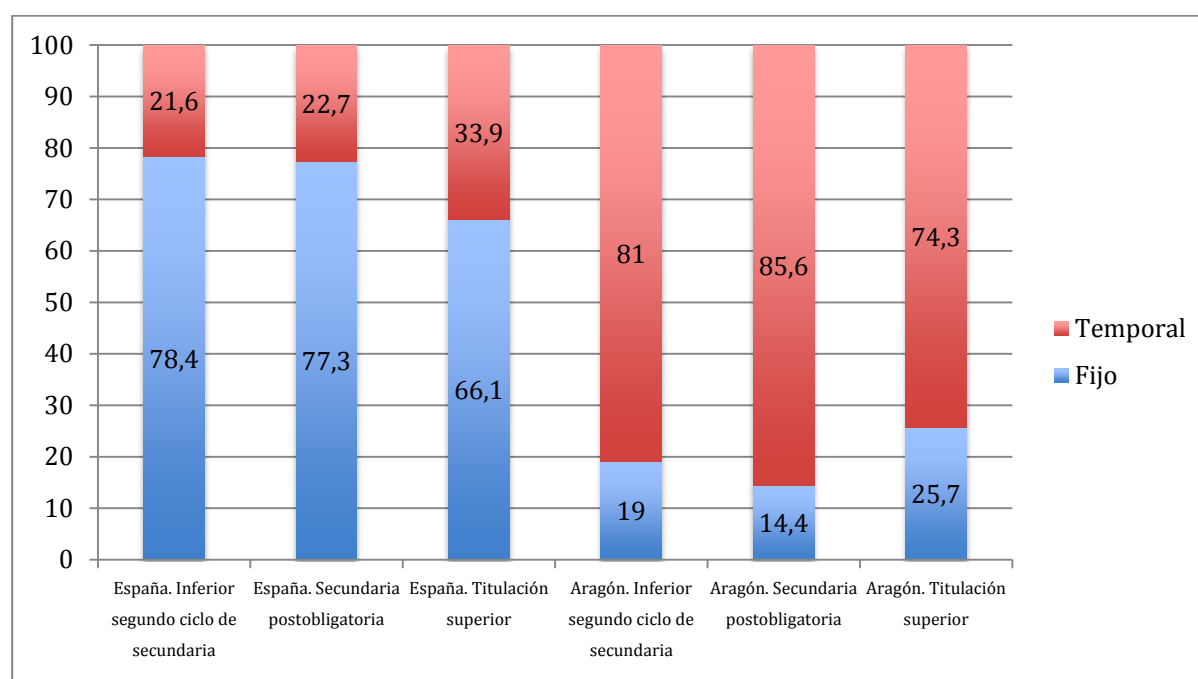
Tabla 15.. Duración de la búsqueda de empleo por niveles educativos. 2000



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Aunque si bien es cierto que de las siguientes figuras no se pueden extraer conclusiones actuales ya que son datos del año 2000 anterior a la crisis económica. Sí que refleja la complejidad de lo que supone la búsqueda de empleo, en este caso se trata del tiempo de búsqueda diferenciado por niveles educativos. Tanto en el caso español como en Aragón se aprecia menor tiempo de búsqueda de aquellos con titulación superior, debido a una mayor productividad por parte de estos individuos. Estas cifras de búsqueda superiores al año se reducen en más de 10 puntos porcentuales en el caso de Aragón y en todos niveles educativos, siendo los de titulación superior los que menor tiempo tardan en encontrar empleo.

Tabla 14. De los contratados, tipo de contrato por niveles educativos. 2000



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

En relación al tipo de contrato adquirido se aprecian datos dispares en la comparativa española y de Aragón, en la que la media de los que encontraron empleo un 75% obtuvo un contrato temporal dista del 80% que consiguieron un contrato fijo en Aragón. En España se da un mayor porcentaje de contratos fijos de titulación superior que de titulación inferior, caso contrario sucede en Aragón donde un 74% de titulación alcanzó un contrato fijo del 81% de educación inferior que consiguió similar contratación.

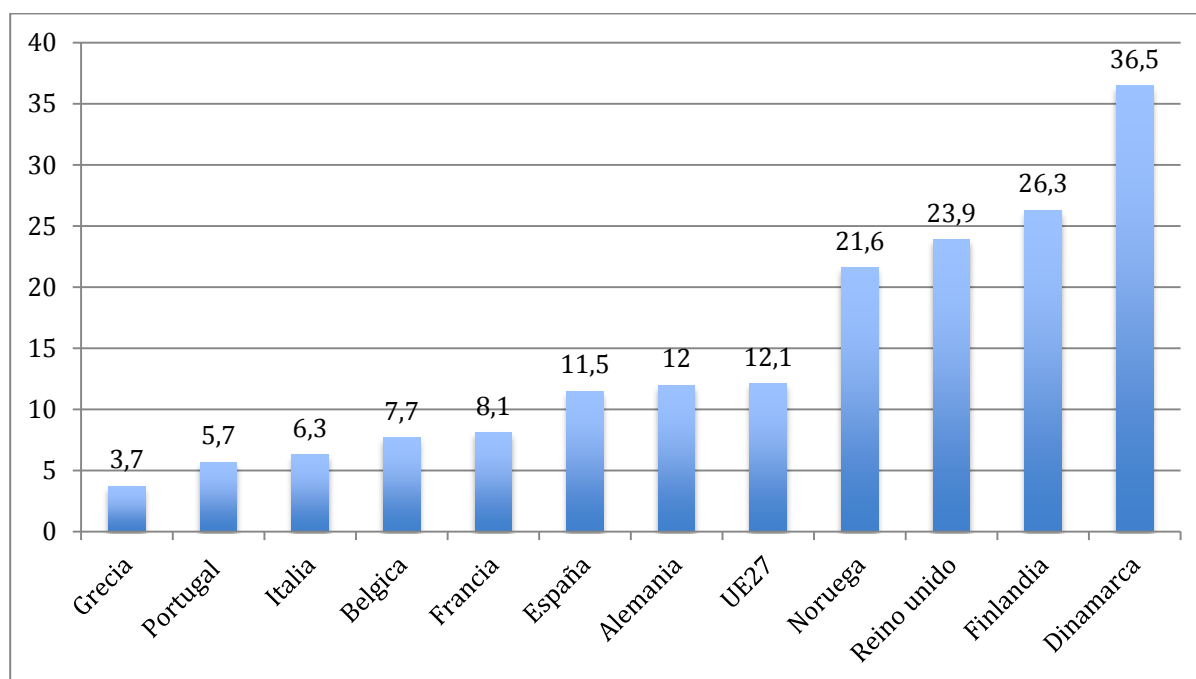
5.2.4. Educación y formación

En este punto se pretende dar una visión individual de cómo es la propia persona, independientemente de sus situación laboral, quien continua apostando por una inversión en capital humano ya sea realizando otros estudios o bien realizando una formación proporcionada con la empresa. Esa decisión viene marcada por diferentes aspectos y en función de la perspectiva personal que tenga el individuo; un desarrollo de conocimientos, habilidades, aptitudes puede suponer una evolución en su carrera profesional logrando mejores condiciones laborales.

Otra puntualización en la formación es la disposición de las compañías a proporcionar formación a sus empleados, los cuales tendrían la preferencia de realizar dicha formación en lugar de optar a una formación externa a su lugar habitual de trabajo puesto que adquiere la condición de alcanzar un mejor puesto dentro de la compañía o una mejora de las condiciones laborales.

En el plano individual destacan dos visiones diferentes, ocupados y desempleados que estudian o se forman.

Tabla 15. Proporción de ocupados que estudian o se forman. Europa 2010



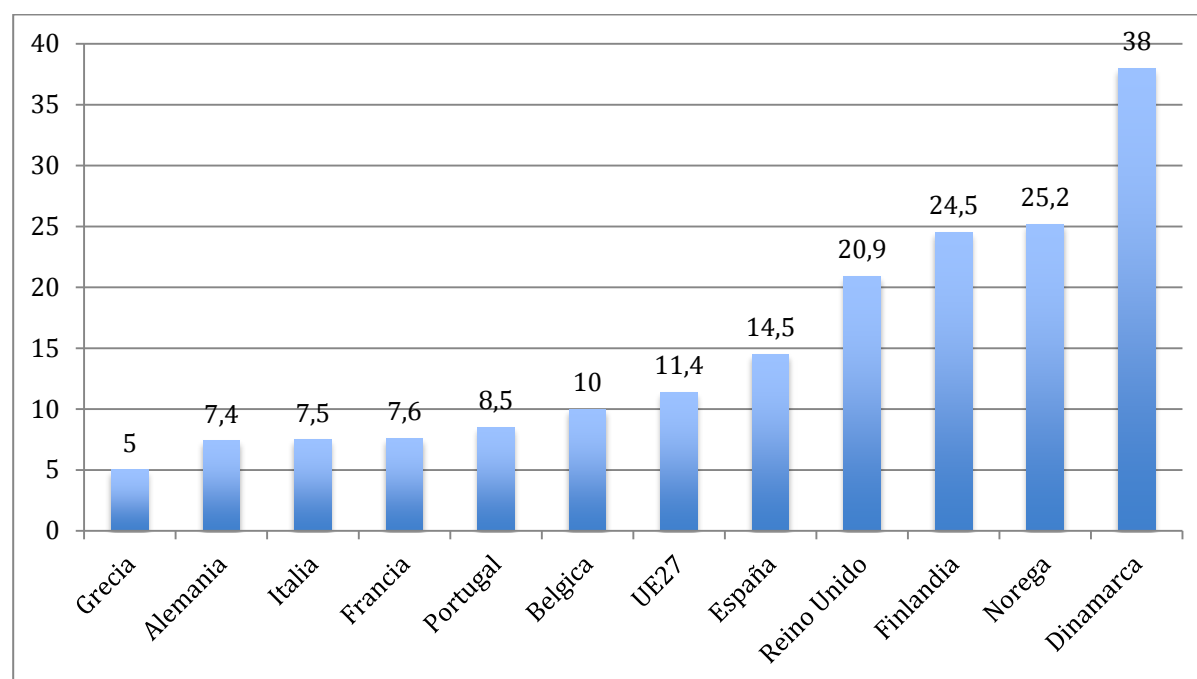
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Desde la perspectiva de la población ocupada, España se encuentra escasamente por debajo de la media de la Unión Europea y con cifras muy inferiores en comparativa con países del Norte y Centro de

Europa, superiores a los 10 puntos porcentuales de diferencia. Uno de los factores que podrían darse en esta circunstancia es la complejidad del caso español para compaginar la jornada laboral con una jornada académica debido a los horarios laborales. Aunque también influyen las preferencias personales, de modo que un individuo al finalizar su jornada laboral opte por dedicar ese espacio al ocio.

En cuanto a la población parada se aprecia niveles superiores a la media de la Unión Europea pero continúa lejos de las cifras de los países anteriormente mencionados. En esta situación denota una preocupación por encontrar un puesto de trabajo, lo cual ese individuo llegue a la idea de que con un mayor nivel educativo pueda optar a un mayor abanico de puestos de trabajo y a una mayor rapidez de búsqueda, como hemos apreciado en anteriores gráficas. En este caso la preferencia personal por dedicar mayor tiempo al ocio se anula por la falta de una remuneración.

Tabla 16. Proporción de parados que estudian o se forman. Europa 2010

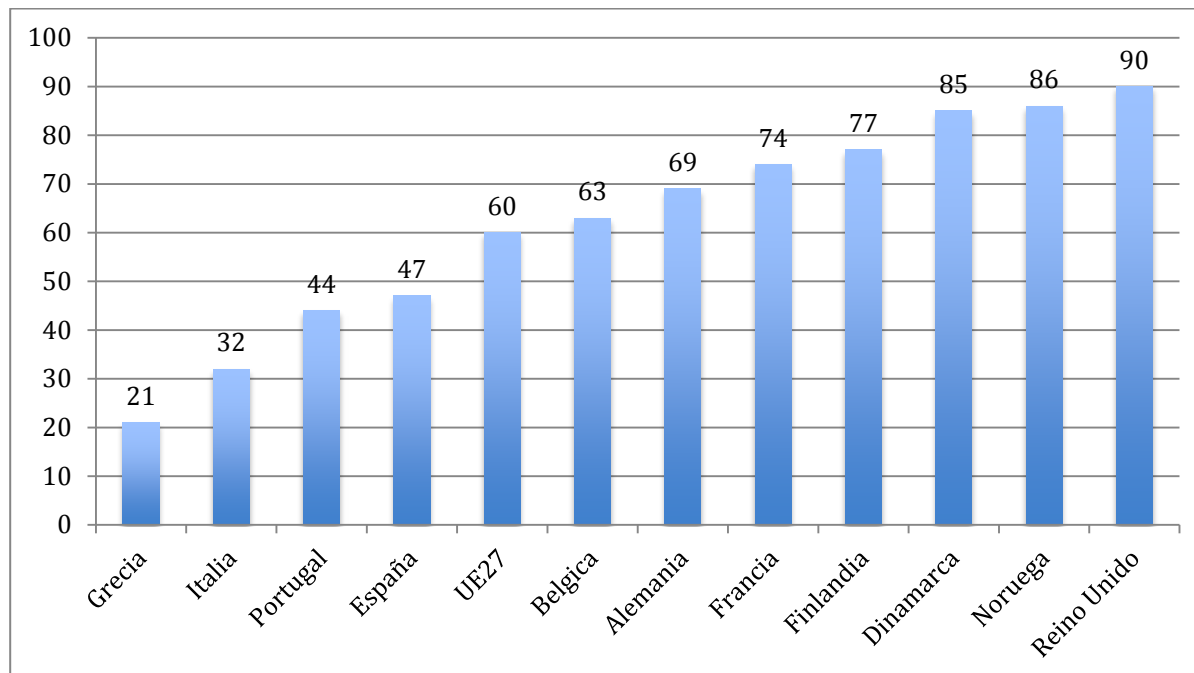


*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Una de las opciones que se dan a los individuos para aumentar su nivel educativo es a formación, la cual es proporcionada por la empresa. El porcentaje de empresas españolas que proveen formación, un 47%, es muy inferior a la media de la Unión Europea que sitúa en torno a un 60%, lejos quedan las

cifras de países del Norte y Centro de Europa como Dinamarca con un 85% y Reino Unido con un 90%.

Tabla 17. Porcentaje de empresas que proveen formación. Europa 2010

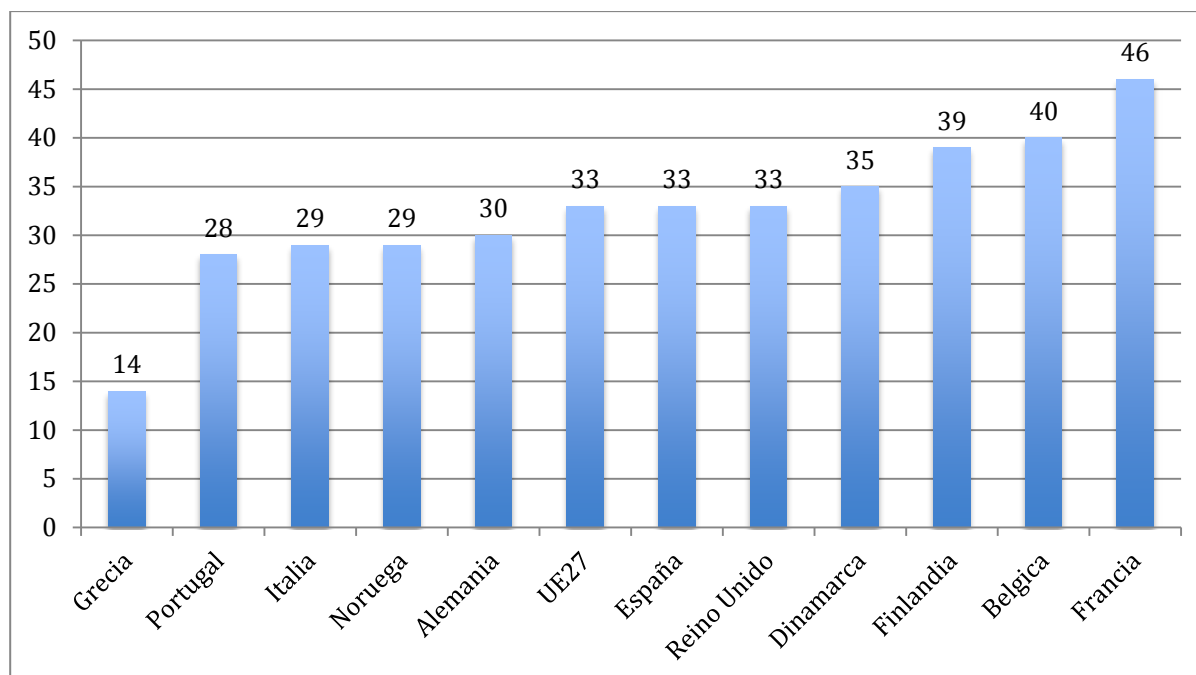


*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Bien es cierto que estas cifras cambian en cuanto al porcentaje de trabajadores que participan en actividades de formación, en este aspecto el caso español se aproxima a las cifras de estos países e incluso se sitúa al mismo nivel de la media europea con un 33%.

Lo cual lleva a la conclusión de una falta de formación proporcionada por la empresa en la cual más de la mitad del tejido empresarial español no destina formación a sus empleados. Podría estar motivado por la situación actual sumergida en una crisis económica en la que las empresas reducen en costes que no estén directamente relacionados con la producción. Aunque observando porcentajes anteriores, denota una falta de preocupación por la formación.

Tabla 18. Porcentaje de asalariados que participan en actividades formativas en la empresa. Europa 2010



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

5.2.5. Situación actual

Una vez analizado como quedan situados los distintos sectores respecto a nivel educativo en un mercado laboral durante el año 2010, objeto de estudio por estar más latente la crisis económica. En este apartado se plantea reflejar una comparativa de dicho año con un año más reciente como es el 2014 para apreciar una evolución de mejora o si bien continua con una ruptura del mercado laboral.

En las siguientes tablas, se continúa con una de las conclusiones principales del trabajo como a mayor nivel de educación mayor porcentaje de empleo y menor porcentaje de paro, a lo que podríamos añadir una relación educación-empleo.

Tabla 19 Tasa de actividad de la población española de 25-64 años por nivel de formación

	2010	2014
Inferior a 1ª etapa E. Secundaria	58,4%	57,9%
1ª etapa E. Secundaria	78,5%	78%
2ª etapa E. Secundaria	83,7%	84,1%
E. Superior	89,3%	89,6%

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Respecto de los datos anteriores se extrae el concepto de mayor actividad en función de la educación adquirida por parte de los trabajadores. Distinguiendo una mayor brecha porcentual entre aquellos que no han alcanzado la Educación Secundaria de aquellos que la han finalizado e incluso han adquirido estudios postobligatorios, aumentando los porcentajes según adquieren mayor educación. Esto se refleja en cifras que no alcanzan el 60% de actividad de aquellos con educación inferior en ambos años, con cifras cercanas al 90% en la referencia de educación superior.

En cuanto a la tasa de empleo, el mercado laboral se fragmenta en tres partes en función del nivel de formación, en tal comparativa se aprecia un descenso porcentual desde la primera referencia. Por un lado encontramos aquellos con educación inferior con una tasa de empleo ínfima destacada por un mayor descenso, caso inverso en aquellos de educación superior, en el que el descenso es mínimo y continua con cifras cercanas al 80%. En una situación media se sitúa el sector de educación secundaria con mejores porcentajes aquellos que continuaron con una educación postobligatoria.

Tabla 20 Tasa de empleo de la población española de 25-64 años por nivel de formación

	2010	2014
Inferior a 1ª etapa E. Secundaria	42,1%	35,3%
1ª etapa E. Secundaria	60,6%	55,4%
2ª etapa E. Secundaria	69,3%	65,9%
E. Superior	80,1%	77,2%

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Los sectores que más han sufrido el contexto de crisis económica actual con un mayor aumento porcentual de la tasa de paro son la población con menor nivel educativo, por ejemplo el sector de educación inferior de secundario se vio aumentada más de un 10%. En los siguientes sectores continua un aumento de la tasa pero en menos medida según aumenta la educación.

Tabla 21 Tasa de paro de la población española de 25-64 años por nivel de formación

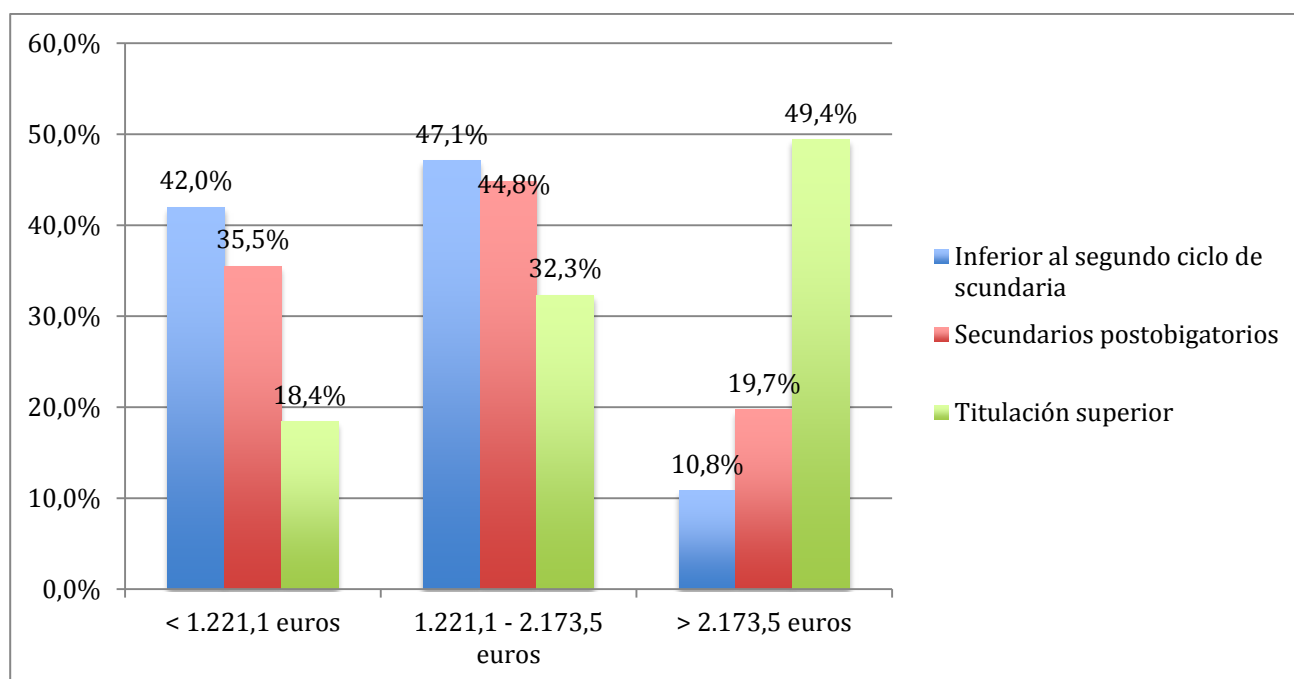
	2010	2014
Inferior 1ª etapa E. Secundaria	27,9%	39%
1ª etapa E. Secundaria	22,8%	29%
2ª etapa E. Secundaria	17,2%	21,6%
E. Superior	10,4%	13,8%

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Para concluir, nos fijaremos en uno de los principales conceptos que se extraen de la Teoría del Capital Humano como es la retribución, condicionada por el nivel educativo del trabajador de la que se denota que a mayor nivel mayor retribución.

En la siguiente gráfica, se aprecia la importancia del nivel educativo en cuanto a la retribución de los asalariados, de lo cual cabe destacar un mayor porcentaje de aquellos de un nivel educativo inferior en el tramo salarial inferior a 1.221,1 euros con un 42% y un 18,4% de titulación superior. De este último dato se podría extraer la idea de que este sector se encuentra en dicho tramo debido al ocupar puestos de menor responsabilidad al estar en prácticas como becario o por trabajos temporales mientras se encuentran en busca de un trabajo relacionado a su formación. En el tramo opuesto el cual está compuesto por unas rentas superiores a 2.173,5 euros, los datos analizados se dan a la inversa con un 49,4% de asalariados con titulación superior y un 10,8% con estudios inferiores al segundo ciclo de secundaria.

Tabla 22. Distribución salarial por niveles educativos. 2014



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 23. Salario medio mensual por niveles educativos

	2010	2014
Inferior segundo ciclo de secundaria	1.393,9	1.369,9
Secundaria segundo ciclo	1.637,6	1.594,5
Titulación superior	2.395	2.403,4

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Respecto al salario medio mensual se aprecia una evolución positiva respecto de aquellos que tienen una titulación superior, en cambio se produce un descenso en aquellos niveles educativos inferiores a la titulación superior. Destaca una brecha salarial superior a mil euros de la comparativa del menor nivel educativo con el superior.

6. Conclusiones

Según la Teoría del Capital Humano en la que fundamenta la importancia de la educación y la formación de los individuos, ambas son consideradas como una inversión. Debido a que un individuo que adquiere una titulación superior en general conseguirá ser recompensado con una mayor retribución en el futuro. Esto es porque, las personas con mayores conocimientos, habilidades o experiencia son generadoras de mayor productividad por lo que deben ser recompensadas con mayores salarios.

Tal como muestran los datos aportados en nuestro trabajo, un año adicional de estudios incrementa los salarios en más de un 6,5%, creando una ventaja competitiva sobre el resto de grupos poblacionales con menor nivel educativo y de formación. Adquirir mayores capacidades supone realizar una inversión en capital humano, desencadenando una entrada tardía en el mercado laboral mientras que aumenta la corriente de ganancias futuras.

Otro aspecto importante del modelo de inversión en capital humano es la formación, vinculada a un desarrollo de carrera profesional que va ligada asimismo a un aumento salarial en el futuro. Esta puede ser de dos tipos, una formación general que la financia el trabajador con parte de su salario, de forma que la empresa se asegura no perder la inversión en caso de que el trabajador cambie de empresa. Mientras que la formación específica para el puesto de trabajo que desempeña y es financiada por la empresa, puesto que el trabajador no puede rentabilizar la formación adquirida en otro puesto de trabajo en caso de cambiar de empresa.

En el caso español se parte de un déficit el nivel educativo desde la década de los 70, para ello se aumentó el gasto en educación por parte del Estado en un 4,7% del PIB. Así como diferentes reformas con cambios significativos como la universalización, mejora de la organización educativa, ampliación de infraestructuras. Este bajo nivel educativo repercute en el mercado laboral, manifestándose en una población activa que presenta altos porcentajes de población con estudios inferiores al segundo ciclo de secundaria. Esta situación continua con un ritmo descendente, hasta situarse en un 43,3% de la población activa en el año 2010. En cuanto a titulación superior, supera la media de la Unión Europea alcanzando un 33% de la población activa eses mismo año.

Respecto a la población ocupada, se aprecia mayor estabilidad en la población con titulación superior con un aumento respecto al 2006 hasta llegar al 36,6% de la población ocupada en 2010. Mientras que el grupo con estudios inferiores al segundo grado de secundaria es el más perjudicado durante una situación de crisis con reducción de empleo, pasando de un 44,6% de la población ocupada en 2006

hasta en 39,4% en 2010. En el sector público, predominan los trabajadores con titulación universitaria, tanto a nivel nacional como en Aragón, siendo superior al 60%, debido a las diferentes pruebas previas a la adquisición de un puesto de trabajo en dicho sector.

Situándonos en el 2014, el nivel educativo continua siendo reflejo de estabilidad y seguridad en el mercado de trabajo con un 77,2% de tasa de empleo de la población de 25-64 años con titulación superior, contrario a un 35,3% de aquellos con un nivel educativo inferior al segundo ciclo de secundaria.

En cuanto a la población en desempleo, durante el año 2010 nos encontramos con una alta tasa de desempleo con un 19,79%, de la cual el 59,4% corresponde al grupo poblacional con educación inferior al segundo ciclo de secundaria, mientras que aquel de titulación superior representa un 17,8%. El nivel educativo también influye en el tiempo de búsqueda de empleo, de forma que aquellos trabajadores con titulación superior, un 56,4% de desempleados de este grupo poblacional, tienen una duración de búsqueda de un año o mayor. Un nivel educativo aumenta el tiempo de búsqueda, así por ejemplo dentro del grupo de los trabajadores con un nivel de educación inferior al segundo grado de secundaria que está buscando empleo, el 68,8% tardan un año o más en encontrar un puesto de trabajo.

En el 2014 se crea una mayor ruptura entre niveles educativos, con un 39% de tasa de paro de la población de 25-64 años con formación inferior al segundo ciclo de secundaria, aumentando en más de 10 puntos porcentuales desde 2010. En cambio, idéntica población con titulación superior se sitúa en un 13,8% de tasa de paro.

Todos estos datos tienen su consecuencia en la distribución salarial, en la que el 49,4% de la población superior recibe una retribución mensual superior a 2.173,5 euros. En el otro extremo se encuentra el 42% del grupo poblacional inferior al segundo ciclo de secundaria con una renta salarial inferior a 1.221,1 euros mensuales.

Desde el punto de vista de la formación, España está al mismo nivel de la media europea en cuanto al porcentaje de asalariados que participan en actividades formativas con un 33%. Sin embargo, queda en los últimos puestos europeos respecto al porcentaje de empresas que proveen formación con un 47%.

Tras lo expuesto, concluimos con la idea de que una mayor inversión en educación y formación tiene una mayor influencia en el individuo en la forma de establecerse en el mercado de trabajo, con mejores condiciones laborales y retributivas según aumenta el nivel educativo, reduciendo el tiempo de búsqueda de empleo, así como mayor estabilidad y seguridad.

7. Bibliografía

- Cardona Acevedo, M., Montes gutiérrez, I. C., Vásquez Maya, J. J., Villegas González, M. N., & Brito Mejía, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Dirección de Investigación y Docencia Univeridad EAFIT.
- Comisión Europea. (2015). *Informe sobre España, con un exhaustivo relativo a la prevención y corrección de los desequilibrios macroeconómicos*. Bruselas.
- Congregado, E. (2008). *El capital humano y los emprendedores en España*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Consejo Económico y Social. (2011). *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2010*. Consejo Económico y Social.
- Consejo Económico y Social. (2015). *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2014*. Consejo Económico y Social.
- Consejo Económico y Social España. (2013). *Informe conjunto sobre los jóvenes y el empleo en la región Euromediterranea*. Consejo Económico y Social España.
- Consejo Económico y Social España. (2009). *Informe sistema educativo y capital humano*. Consejo Económico y Social.
- Davenport, T. O. (2000). *Capital humano: Creando ventajas competitivas a través de las personas*. Gestión 2000.
- Eurostat: *Estadísticas Oficiales de la Unión Europea*. (varios años).
- Falgueras, I. (2008). El capital humano en la teoría económica: Orígenes y evolución. *Temas actuales de economía*.
- García Mainar, I., & Montuerga Gómez, V. (2012). *El capital humano en la empresa aragonesa*. Consejo Económico y Social de Aragón.
- Instituto Nacional de Estadística*. (vrios años).
- Köhler, H.-D. (2009). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta.
- Lassibille, G., & Navarro gómez, M. L. (2012). *Un compendio de investigaciones en economía de la educación*. Instituto de Estudios Fiscales.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2011). *Economía laboral*. McGraw-Hill.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. (varios años).
- Monereo Pérez, J. L. (2011). *Manual de teoría de las relaciones laborales*. Tecnos.

Ridao Carlini, M. L., Martín Navarro, J. L., & Rodríguez Ramos, A. (2001). *Formación, ocupación, capital humano y políticas de empleo*. Universidad de Sevilla.

Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Educación. Gobierno de España. (2011). *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia educación y formación 2020*. Secretaría General Técnica, Subdirección general de Documentación y Publicaciones.

Villobas, O. *Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón*. Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón.

8. Anexo

Índice de tablas

Tabla 1. Perfiles salariales en España	14
Tabla 2. Costes y beneficios de la educación	15
Tabla 3. Formación general.....	18
Tabla 4. Formación específica.....	19
Tabla 5 Comparativa de cifras del mercado de trabajo años 2010 y 2015	27
Tabla 6. Distribución de la población activa europea por niveles de educación. 2010.....	29
Tabla 7. Distribución temporal de la población española por niveles educativos	30
Tabla 8. Distribución temporal de la población activa en Aragón por niveles educativos.....	30
Tabla 9. Distribución de la población ocupada por niveles educativos.....	31
Tabla 10. Distribución de los asalariados por niveles educativos y sector público o privado. 2010.....	32
Tabla 11. Distribución de asalariados por niveles educativos y tipo de contrato. 2010	33
Tabla 12. Salario por hora por nivel educativo.....	34
Tabla 13. Distribución de la población parada por niveles educativos	35
Tabla 15. Duración de la búsqueda de empleo por niveles educativos. 2000.....	35
Tabla 16. De los contratados, tipo de contrato por niveles educativos.....	36
Tabla 17. Proporción de ocupados que estudian o se forman. Europa 2010	37
Tabla 18. Proporción de parados que estudian o se forman. Europa 2010	38
Tabla 19. Porcentaje de empresas que proveen formación. Europa 2010.....	39
Tabla 20. Porcentaje de asalariados que participan en actividades formativas en la empresa. Europa 2010.....	40
Tabla 21 Tasa de actividad de la población española de 25-64 años por nivel de formación	41
Tabla 22 Tasa de empleo de la población española de 25-64 años por nivel de formación.....	41
Tabla 23 Tasa de paro de la población española de 25-64 años por nivel de formación	42
Tabla 24. Distribución salarial por niveles educativos. 2014	43
Tabla 25. Salario medio mensual por niveles educativos	43