

FOCUS · La inversión en capital humano: la llave de acceso a un empleo de calidad

Una numerosa evidencia empírica muestra que los trabajadores más cualificados suelen acceder a empleos mejor remunerados y más estables, es decir, de mayor calidad. En España, según los datos de la encuesta de estructura salarial de 2014, los trabajadores que habían completado como máximo la primera etapa de la enseñanza secundaria percibieron, en promedio, un salario anual bruto de 18.041 euros, mientras que el de un empleado con estudios universitarios alcanzaba los 35.494 euros. Si se tiene en cuenta que esta prima salarial suele mantenerse a lo largo de la vida laboral del trabajador, la diferencia no es nada desdeñable.

Además de la remuneración, el nivel educativo también incide sobre otras características de la relación laboral. Tal y como se observa en el primer gráfico, la tasa de temporalidad de los trabajadores que solo cuentan con educación primaria es mucho más elevada que la de los que poseen un título universitario. Además, los individuos con un menor nivel educativo también presentan mayores tasas de empleo parcial involuntario. De hecho, alrededor de un 15% de los empleados con educación primaria desearía trabajar más horas, comparado con solamente un 8% de los que tienen educación superior.

La inversión en capital humano no solamente se refiere a la educación formal. Gary Becker, laureado con el premio Nobel de Economía en 1992, definió el capital humano como el *stock* de conocimiento (educación y experiencia laboral) y otras características de los trabajadores, como la salud o las habilidades interpersonales, que contribuyen a su productividad. En este sentido, la formación continuada de los trabajadores desempeña un papel muy relevante para evitar la depreciación de los conocimientos y para potenciar el desarrollo de nuevas habilidades. De nuevo, los trabajadores con un nivel educativo alto resultan más favorecidos. Por ejemplo, según la encuesta de población activa de 2014, un 8% de los empleados con estudios universitarios había recibido formación no reglada por parte de la empresa. Este porcentaje se reduce al 2,9% de los trabajadores con estudios secundarios y a un escaso 0,1% de los que tienen estudios primarios.

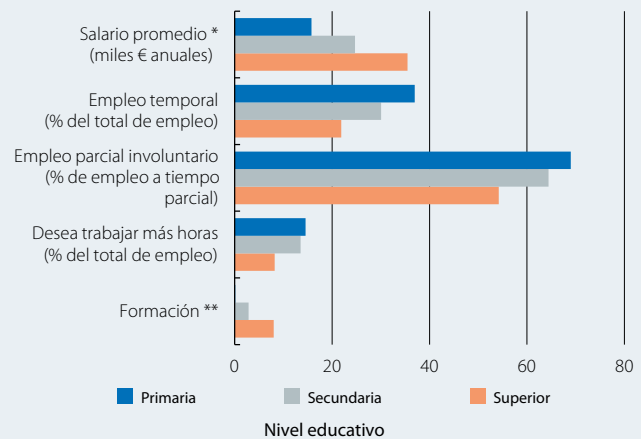
De este análisis, sin embargo, no debe concluirse que bastaría con aumentar la formación de los trabajadores. También es necesario que haya un buen emparejamiento entre la cualificación de los empleados y las habilidades que requiere el puesto de trabajo que ocupan. Una asignación de los recursos eficiente implicaría que los puestos que requieren una cualificación básica estuvieran cubiertos por trabajadores con este tipo de formación. Por el contrario, empleos en los que se realizan tareas más avanzadas deberían estar cubiertos por trabajadores con una elevada formación. Resulta revelador que, en España, un

1. Los niveles de educación, según la CNED 2014, se agrupan en: primaria (1, 2 y 10), secundaria (21-41) y superior (51-81). Las ocupaciones, según CNO 2011, se agrupan en: básicas (5, 8 y 9), medias (0, 3, 4, 6 y 7) y avanzadas (1 y 2).

elevado porcentaje de los trabajadores posee un nivel educativo superior al requerido por el puesto de trabajo que ostenta, lo que denota *a priori* un elevado nivel de sobrecualificación (véase el segundo gráfico).¹

En algunas circunstancias, no obstante, este mal emparejamiento sucede cuando los trabajadores tienen un nivel de habilidades inferior al que se podría esperar por su nivel educativo, ya sea porque no adquirieron los conocimientos necesarios durante la etapa educativa o bien porque sus habilidades se han depreciado con el tiempo. En este sentido, la encuesta de habilidades de adultos de la OCDE muestra que esta cuestión podría ser especialmente relevante en el caso español: en 2015, un 41% de los adultos con estudios superiores obtuvieron un resultado bajo en el test de habilidades profesionales, frente al 27% del promedio de la OCDE. Parece, por tanto, que el nivel de conocimientos de la población adulta es, en muchos casos, menor del que sugeriría su nivel educativo, y podría explicar, en parte, el aparente elevado grado de sobrecualificación en el mercado laboral español.

Calidad del empleo según el nivel educativo



Notas: Datos del 3T 2016. Se clasifican los trabajadores según el nivel educativo máximo alcanzado. * Datos de 2014. ** Porcentaje de trabajadores que reciben formación no reglada por parte de la empresa; datos de 2014.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA y Encuesta de Estructura Salarial).

Emparejamiento entre cualificaciones de los trabajadores y requerimientos del puesto de trabajo

(% del total de ocupados)

		Requerimientos teóricos del puesto de trabajo		
		Básicos	Medios	Avanzados
Nivel educativo del trabajador	Primaria	4,4	1,8	0,1
	Secundaria	30,7	19,3	1,7
	Superior	7,5	14,9	19,7

Nota: Datos del 3T 2016. Se clasifican los trabajadores entre 16 y 65 años de edad según el nivel educativo alcanzado y según el requerimiento teórico de formación en cada ocupación. El color verde indica un emparejamiento adecuado, el naranja indica un desemparejamiento moderado y el rojo un mal emparejamiento.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA).