

# ECONOMISTAS

COLEGIO DE

MADRID

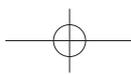
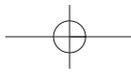


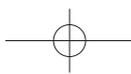
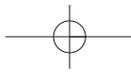
Maite Blázquez  
Indalecio Corugedo  
Alberto Fernández Caveda  
Antonio García Sánchez  
Valeriano Gómez  
Ainhoa Herrarte  
Gérard Lassibille  
M<sup>ra</sup> Lucía Navarro  
Carmen Pérez Esparrells  
José Ramón Pin  
Marta Rahona  
Felipe Sáez  
Guido Stein

124

2010  
Año XXVIII

Capital Humano







## S U M A R I O

# ECONOMISTAS

COLEGIO DE MADRID

Abril 2010 - Número 124

## Consejo de Redacción

Emilio Ontiveros (*Director*)  
 José M.<sup>a</sup> Pérez Montero (*Secretario*)  
 Carmen Alcaide  
 José Antonio Alonso  
 Francisco Blanco  
 M.<sup>a</sup> Eugenia Callejón  
 Alvaro Cuervo  
 Joaquín Estefanía  
 José Luis García Delgado  
 Juan Emilio Iranzo  
 Javier Monzón  
 Rafael Myro  
 Amelia Pérez Zabaleta  
 Ignacio Santillana

## Diseño de Portada

Manuel Estrada

## Fotografía de Interior

Producciones Jejo

## Redacción y Administración

Colegio de Economistas de Madrid  
 Flora, 1 - 28013 Madrid  
 Teléfono: 91 559 46 02  
 revista.economistas@cemad.es  
 www.economistasmadrid.com

## Produce e Imprime

Raíz Técnicas Gráficas

## Depósito Legal

M-13.155-1983  
 ISSN 0212-4386



El Colegio de Economistas de Madrid no comparte necesariamente las opiniones expresadas en los artículos publicados en ECONOMISTAS. Los únicos responsables son sus propios autores.

## 5 Editorial

## 6 En Portada

### Coordinador:

Felipe Sáez, *Catedrático de Análisis Económico, UAM*

- |    |   |   |
|----|---|---|
| 6  | <i>Indalecio Corugedo</i>                               | Importancia económica del capital humano y razones para invertir en él      |
| 11 | <i>Gérard Lassibille y M.<sup>a</sup> Lucía Navarro</i> | Población y capital humano en España: evolución y comparación internacional |
| 22 | <i>Carmen Pérez Esparrells</i>                          | Distribución geográfica del capital humano en España y convergencia         |
| 35 | <i>Antonio García Sánchez</i>                           | El ajuste educativo en el mercado de trabajo                                |
| 43 | <i>Maite Blázquez</i>                                   | Capital humano y salarios: diferencias por género y edad                    |
| 53 | <i>Ainhoa Herrarte y Felipe Sáez</i>                    | Cambios en la remuneración del capital humano de nivel superior             |
| 63 | <i>Marta Rahona</i>                                     | Un análisis de la formación continua en las empresas españolas              |
| 72 | <i>Valeriano Gómez</i>                                  | Formación profesional y negociación colectiva. Una panorámica               |
| 83 | <i>Alberto Fernández Caveda</i>                         | Capital humano y gestión de RR.HH. en la empresa                            |
| 91 | <i>José Ramón Pin y Guido Stein</i>                     | La gestión de talento del CEO. Clave en el éxito de la empresa              |

## 99 Tribuna

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 99 | <i>Josefina Fernández Guadaño, Sonia Martín y Gustavo Lejarriaga</i> | Retos del trabajo autónomo para afrontar la crisis económico-financiera |
|----|--|---|

## 114 Crónicas

- |     |  |
|-----|--|
| 114 | Presentación del número extraordinario de <i>Economistas</i> : «España 2009. Un balance» |
|-----|--|

## 122 Libros







E D I T O R I A L



## Capital humano

Desde hace tiempo sabemos que las cualificaciones, conocimientos y capacidad de comprensión de las personas, lo que se denomina habitualmente *stock* de capital humano, ejercen gran influencia sobre el crecimiento económico de los países. Ello es consecuencia de que favorecen el desarrollo y utilización de tecnologías avanzadas y una organización más eficiente del trabajo en las empresas y la sociedad; en síntesis, por su acción positiva sobre la productividad individual y colectiva y el grado de estabilidad nacional. Varias son las vías a través de las cuales se produce acumulación de capital humano: la primordial, mediante la educación recibida en el sistema educativo formal; en segundo lugar, por la formación de trabajadores una vez que han abandonado el anterior; y, finalmente, a través de la experiencia profesional. La evidencia empírica señala que las dos últimas aportan, aproximadamente, la mitad del capital humano disponible en un país avanzado.

La economía del trabajo y de la educación constituyen dos campos del análisis económico enfocados al estudio del capital humano. Ambas se ocupan de explicar las decisiones que afectan al volumen de este último y de analizar los rendimientos que proporciona. Buena parte de sus estudios se centran en la estimación del impacto sobre la probabilidad de tener un empleo las personas, o sobre sus salarios, siendo la principal conclusión la de que, normalmente, un incremento en su volumen influye positivamente sobre estas variables. Pero, paralelamente, tal acumulación genera externalidades que trascienden al rendimiento individual, volcándose sus consecuencias sobre el sistema productivo como un todo, la capacidad de progreso científico y técnico del país y las relaciones cívico-sociales, por ejemplo; lo que conduce, en suma, a la necesidad de enfocar el tema del capital humano desde la óptica de la rentabilidad social. Y lo mismo ocurre desde la perspectiva temporal, pues sus implicaciones van más allá del presente y alcanzan carácter intergeneracional. Hechos que justifican el tratamiento simultáneo de ambos aspectos en el gasto público y que, entre otros objetivos, se persiga corregir con él posibles divergencias entre el interés privado y el social.

Las cuestiones tratadas en este número recogen distintos fenómenos relacionados con el capital humano y los agentes que intervienen en su acumulación. Deja de lado, sin embargo, por razones de especialización y espacio, temas no menos importantes como son su impacto macroeconómico a lo largo del tiempo, la contribución que aporta a la salud individual y familiar, la mejora que proporciona en la eficiencia de la economía doméstica o su papel reductor de desequilibrios sociales, entre otros.



## Importancia económica del capital humano y razones para invertir en él

La hipótesis o *programa de investigación*, en un sentido más amplio, del *capital humano* cumple ahora los cincuenta años y lo hace con buena salud. El artículo pionero de Schultz (1961) establece la consideración explícita de un nuevo factor productivo, el capital humano, que desde entonces se habrá de tener en cuenta en aquellos modelos, tanto teóricos como empíricos, que traten de explicar los procesos de crecimiento en una economía. Lejos de tratarse de un programa en una fase degenerativa, nuevas aplicaciones del término capital humano a áreas aparentemente distantes de la economía como el derecho o la medicina, avalan su permanencia. El artículo tratará de hacer una breve reflexión sobre la importancia de la utilización del concepto de capital humano por áreas tan dispares como la educación, donde tuvo sus primeras aplicaciones, las migraciones, la sanidad y, en un sentido más amplio, en todo lugar en donde se realice una inversión en información.

Introducir el término *capital humano* supone ya hacer una generalización del concepto económico de capital. Un individuo tiene incentivos en invertir en capital humano si ello le proporciona en el futuro un flujo de rendimientos esperados que superen los costes derivados de tal inversión. La educación fue inicialmente la actividad que se consideró como un buen ejemplo para explicar el proceso de inversión en capital humano (Becker, 1964, 1993). Existe así una amplia literatura en términos del análisis coste-beneficio de la inversión en educación. Una primera generación de modelos que tratan de determinar el VAN (Valor Actual Neto) o las TIR (Tasas Internas de Retorno) de los diferentes niveles de educación en diferentes países de la OCDE (Psacharopoulos, 1989) deja paso luego a modelos econométricos más sofisticados en donde los rendimientos privados netos de la educación vienen recogidos por los estimadores de la variable educación en ecuaciones en donde se recoge la explicación de las rentas salariales de los individuos en términos de los diferentes niveles de educación adquirida. Son los llamados *schooling models* (Mincer, 1974). Este tipo de modelos han sido utilizados ampliamente y con un notable éxito, no sólo para la determinación de las tasas internas de retorno de la educación en numerosos países sino para analizar diferentes problemas que se planteaban en el análisis econométrico de aquellos días, tales como los derivados de la omisión de variables relevantes para el proceso de explicación de las rentas laborales u otros derivados de la endogeneización de ciertas varia-

Indalecio Corugedo  
Universidad Complutense de Madrid

bles. Un modelo general de Mincer se presenta entonces por una especificación del tipo:

$$\begin{aligned} \text{Log } Y = a_0 + a_1 S + a_2 X + a_3 X^2 + \\ + a_4 A + a_5 Z + u \end{aligned} \quad [1]$$

en donde  $S$  representa la educación, dada por los años de escolarización del individuo y  $X$  recoge los años de *experiencia laboral*, que suponen para el individuo un nuevo proceso de inversión en capital humano ya dentro de la empresa. La variable  $A$  recoge la habilidad innata del individuo y  $Z$  reúne un conjunto de variables exógenas referidas a los entornos laboral y social del individuo. Evidentemente, este tipo de modelos ofrecen una clara explicación econométrica sobre una sobreestimación de los auténticos valores de las tasas de retorno cuando en el modelo existe la omisión de una variable representativa de la capacidad innata del individuo (Psacharopoulos y Velez, 1992).

Las migraciones suponen otra forma de acumulación de capital humano. Existen para los individuos unos incentivos para la emigración de un país a otro, o de una localidad a otra, si los rendimientos esperados por el trabajo en el país de destino son superiores a los costes de la emigración, incluyendo en estos costes los derivados del transporte y el propio coste de oportunidad de la decisión, reflejado por los salarios del lugar de origen. La evaluación de esta nueva acumulación de capital humano viene dada generalmente por las llamadas *TIR cruzadas* (*Cross Rates of Return*). Existen numerosos modelos que analizan los incentivos a la migración entre diferentes países (Borjas, 1994) y otros que analizan los movimientos migratorios entre diferentes regiones españolas (Bentolila, 2001).

La introducción de la hipótesis del capital humano en el sistema sanitario no ha tenido el mismo éxito que en el mundo de la educación. Aun teniendo la educación y la atención sanitaria unas características similares desde el punto de vista económico, la evaluación económica en el sector sanitario se apoya con más frecuencia en consideraciones sobre las variaciones en el bienestar que determinan las enfermedades y sus tratamientos, que en la evaluación de las variaciones en el capital humano (Corugedo, 2007). La educación es el flujo que acumula riqueza o capital humano en forma de cultura, hábitos y comportamientos sociales. La atención sanitaria juega un idéntico papel. Una inversión en atención sanitaria determina un incremento en el capital humano

en forma de *salud*. En ambos casos se produce un incremento de la productividad en los individuos, reflejada luego por unos salarios esperados más elevados.

Se podría especificar ahora un nuevo modelo de generación de rentas laborales incorporando la salud como una nueva forma de capital humano:

$$\begin{aligned} \text{Log } Y = a_0 + a_1 S + a_2 X + a_3 X^2 + \\ + a_4 A + a_5 M + a_6 Z + u \end{aligned} \quad [2]$$

Esta nueva ecuación incorpora tanto la educación ( $S$ ) como la atención sanitaria ( $M$ ) como instrumentos relevantes en los procesos de acumulación de capital humano, reflejados por los correspondientes aumentos de la productividad y de las rentas.

Al comienzo de los años setenta un artículo de George Akerlof (1970) renueva los cimientos del paradigma ortodoxo. La ineficiencia generada por la existencia de información asimétrica en los mercados se ve compensada si en éstos se generan unos adecuados mecanismos de señalización. El ejemplo del funcionamiento de tales mecanismos para el caso del mercado de los coches usados permitió a Akerlof introducir una nueva concepción del precio como mecanismo de asignación de los recursos, el precio como *señal*. El precio de mercado es un reflejo de la calidad de los bienes que se intercambian en él. De este modo, si existe asimetría entre vendedores y compradores respecto de la información sobre la calidad de los bienes que intercambian (los vendedores tienen mejor información que los compradores), unos precios excepcionalmente bajos pueden indicar al comprador una baja calidad del bien que pretende adquirir.

Los mecanismos de señalización en los mercados introducidos por Akerlof abrieron el camino para que, unos años más tarde, Michael Spence (1973, 1974) pudiera dar un nuevo sentido económico a la educación en la economía. En el mercado de trabajo existe información asimétrica sobre la *calidad* o productividad de los trabajadores. Los oferentes de trabajo tienen una buena información sobre su propia productividad, pero los demandantes sólo tienen acceso a una cierta información sobre la distribución de las productividades de aquéllos. La implantación de un cierto nivel de educación permite la separación de individuos según diferentes niveles de productividad (*separating equilibrium*). Según Spence, para que funcione correctamente este meca-

nismo de separación a través de la educación, es preciso que se cumpla el supuesto de existencia de una correlación inversa entre la capacidad o productividad innata de los individuos y los costes que exige la adquisición del nivel de educación establecido. Sólo así puede funcionar el equilibrio separador, ya que en este caso los costes que pueden tener los oferentes de trabajo al invertir en educación serían inferiores a los beneficios derivados de aquélla.

La literatura de los años sesenta, que considera a la educación como una inversión en capital humano que incrementa la productividad en los individuos y que permite por ello esperar unas rentas futuras más elevadas, se ve sustituida por una nueva literatura que concibe la educación como una señal que permite revelar la auténtica productividad innata en los individuos. Aquí no se produce un incremento de la productividad mediante la inversión en educación.

Sería procedente la inclusión de unos adecuados mecanismos de señalización en una serie de mercados, pues la existencia de ineficiencias derivadas de la existencia de información asimétrica es un fenómeno muy generalizable. En el mercado de atención sanitaria podemos encontrar numerosos ejemplos. En el mercado de seguros sanitarios existe información asimétrica sobre el estado de salud actual de los pacientes. Si no existe mecanismo alguno de señalización sobre la probabilidad de cada paciente de contraer enfermedades se producen ineficiencias a la hora de asignación de las primas correspondientes. Unas primas elevadas e iguales para todos los asegurados generan el abandono del mercado por parte de aquellos pacientes que se consideran sanos (*selección adversa*) y unos desincentivos (ausencia de esfuerzo) generalizados por parte de los asegurados a la utilización de los servicios médicos únicamente en aquellas ocasiones en que sea realmente necesario (*moral hazard*). Si la compañía de seguros aplica unos adecuados mecanismos de diferenciación de los asegurados por edades, historial clínico u otras características que incidan sobre la probabilidad del paciente a contraer enfermedades, se podrán evitar o reducir las ineficiencias anteriores.

Puede parecer entonces, en un principio, que ambas hipótesis, capital humano y señalización, sean contradictorias o contrapuestas. Es cierto que así ha ocurrido en la especificación de numerosos modelos sobre la inversión en educación. Sin embargo, si contemplamos tal inversión en un sentido amplio, en términos de una *inversión en información*, se puede diseñar una versión ge-

neralizada de la hipótesis del capital humano que compatibilice perfectamente ambas hipótesis. El supuesto básico de un modelo general de *búsqueda de información* sería que un individuo tiene incentivos a invertir en información si los rendimientos esperados por el incremento de información (capital humano) superan los costes de la búsqueda. En esta línea podemos incluir los llamados modelos de búsqueda en el mercado de trabajo (*job search models*), que se desarrollan igualmente durante la década de los setenta y que suponen un fundamento microeconómico válido, entre otras cosas, para la explicación de la curva de Phillips. Otro tipo de información sería la derivada de los procesos de señalización comentados anteriormente. Bajo el término genérico de *señalización* se podrían distinguir dos mecanismos alternativos, el *signalling* y el *screening*, el primero procedente de la oferta y el segundo procedente de la demanda. Si suponemos que los mecanismos de señalización están definidos por un cierto título educativo, un individuo oferente de trabajo tiene incentivos a ser *señalizado* (obtención del título) si los costes de la inversión en información son inferiores a los beneficios derivados de la obtención del título. Por el lado de la demanda de trabajo, un agente que selecciona personal para su empresa tiene igualmente incentivos a realizar un proceso de selección de personal si los beneficios derivados del proceso de selectividad (título) superan a los costes derivados de tal selección. Se supone aquí que el demandante de trabajo aprende con la experiencia (*self-confirming mechanism*), de tal manera que puede llegar a asociar cada nivel o título educativo a cada nivel de productividad de los aspirantes al puesto de trabajo.

En el área de la sanidad, los beneficios netos derivados de procesos de señalización son enormes. Supongamos un test para la detección del VIH. Existen para los individuos que se van a realizar el test una serie de costes y de beneficios. Los costes más importantes serían los derivados de ser identificados como seropositivos por el mercado laboral. Los beneficios, en el caso de dar un positivo en la prueba, proceden de las ventajas de adelantamiento del tratamiento antiviral correspondiente. Evidentemente, los costes y los beneficios están determinados por la probabilidad de ser identificados como positivos, que dependerá directamente de la frecuencia que mantienen las llamadas prácticas de riesgo. Vemos así que todo proceso de inversión en información puede ser contemplado como un proceso de inversión en capital humano.

Todo lo señalado anteriormente puede suponer una fundada justificación para la inversión en capital humano. Sin embargo, la relevancia de tal inversión puede ser aún mayor si nos referimos a un momento económico como el actual, en donde todos los indicadores acusan unos niveles de productividad laboral comparativamente alarmantes. Utilizando algunas conclusiones procedentes de diferentes modelos destinados a la evaluación de la educación en España y aplicando un poco el sentido común podríamos decir que aquí se ha invertido poco y mal en educación. La educación preescolar pública ha sido hasta hace unos pocos años prácticamente inexistente. Ello ha contribuido muy negativamente para la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Las enseñanzas primaria y secundaria se han visto muy perjudicadas por los continuados cambios en los planes de estudios, pues este hecho no sólo ha contribuido a una notable desorganización en la planificación docente de los centros sino a generar notables desincentivos entre los profesores. Finalmente, cabe destacar el fenómeno de masificación que ha caracterizado durante muchos años a la educación universitaria y esto ha ocurrido, entre otros motivos, por la falta de una educación alternativa, pues la formación profesional no ha sido generalmente un buen sustituto de la universidad debido, entre otros factores, a una escasa calidad docente y una mala organización de los centros. Otro factor muy negativo para la eficiencia de la educación superior ha sido la forma de elección de carrera por parte de los estudiantes. Aquellos estudios con unos requerimientos menos exigentes para la entrada (notas de la selectividad) han recogido estudiantes cuyas preferencias estaban orientadas hacia otro tipo de estudios diferente del que al final resultan admitidos.

Es prioritario y urgente llegar a establecer un pacto entre partidos con vistas a establecer un plan riguroso y duradero de inversión en capital humano en España, centrado sobre todo en la inversión en educación, tanto en su nivel preescolar como en los niveles primario y secundario. Como propuesta adicional, un notable incremento de los recursos públicos en educación debería venir acompañado por una reasignación de los recursos públicos desde la educación universitaria hacia los niveles de educación anteriormente mencionados. El argumento económico que sustenta esta medida es claro. Tradicionalmente las tasas de rendimiento sociales de los niveles primario y secundario de educación son superiores a las correspondientes al

nivel superior. Otra forma de interpretar la medida es que, dado que generalmente los beneficios privados de la educación superior son relativamente mayores que los beneficios sociales (Psacharopoulos y Patrinos, 1992), la educación universitaria pública debería tener un alto componente de financiación privada, tanto por parte de los estudiantes, a través de unas tasas de matrícula más elevadas, como por parte de las empresas privadas que luego se van a beneficiar del trabajo de los futuros profesionales. Los beneficios políticos de este tipo de medidas no se producen a corto plazo, por lo que generalmente existe una falta de incentivos en este tipo de inversiones a largo plazo para el partido político que está en el poder. Si todos los partidos políticos asumen los costes mediante un pacto, que podría ser calificado como un *pacto por la productividad*, con una fuerte inversión en capital humano, es posible que estas propuestas de cambio en el sector educativo se convirtiesen pronto en una realidad. □

#### BIBLIOGRAFÍA

- Akerlof, G. (1970): «The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism», *Quarterly Journal of Economics*.
- Becker, G. (1964, 1993): *Human Capital*, Columbia University Press
- Bentolilla, S. (2001): «Las migraciones interiores en España», *Documento de trabajo 2001-07, FEDEA*.
- Borjas, G. J. (1994): «The Economics of Immigration», *Journal of Economic Literature*.
- Corugedo, I. (2007): «La hipótesis del capital humano y la economía de la salud», *Libros de Economía y Empresa*.
- Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press.
- Psacharopoulos, G. (1989): «Time trends of the returns to education: Cross national evidence», *Economics of Education Review*.
- Psacharopoulos, G. y Velez, E. (1992): «Schooling, Ability and Earnings in Colombia: 1988», en *Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago Press.
- Psacharopoulos, G. y Patrinos, H. A. (2004): «Returns to investment in education: A further update», *Education Economics*.
- Schultz, T. H. (1961): «Investment in Human Capital», *American Economic Review*.
- Spence, M. (1973): «Job Market Signaling», *Quarterly Journal of Economics*.
- (1974): *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Cambridge: Harvard University Press.




---



---

 E N P O R T A D A
 

---



---

## RESUMEN

El artículo trata de resaltar la relevancia y la vigencia de la hipótesis del capital humano, tanto en su concepción teórica como en sus aplicaciones empíricas. Se trata de hacer aquí un recorrido por los modelos que han aplicado esta hipótesis en diferentes áreas económicas, principalmente en la educación y en la sanidad. La hipótesis del credencialismo o signalling, presentada en un principio como rival de la del capital humano, podría ser igualmente considerada como una extensión de aquélla. El capital huma-

no, como un nuevo factor productivo que coopera con el capital físico en los procesos de crecimiento de una economía, fue aislado en los diferentes estudios de los procesos de crecimiento de las economías occidentales a partir de la Segunda Guerra Mundial. Por ello el artículo tendrá unas últimas reflexiones en términos de la búsqueda de nuevos instrumentos, en forma de inversiones en capital humano, para el crecimiento de nuestra economía.

**Palabras clave:** Capital humano, Signalling, Educación, Atención sanitaria, Crecimiento.

# 3CONOMI4



**economistas**  
Consejo General



La Revista de 3CONOMI4 del Consejo General de Colegios de Economistas de España constituye una divulgación rigurosa de las facetas sobresalientes de la profesión de economista,

Publicación  
electrónica  
cuatrimestral



puente entre los círculos económicos académico y profesional con un compromiso clave de cultivar la competencia, la ética profesional y el debate económico.

[www.economistas.org/r3](http://www.economistas.org/r3)





# Población y capital humano en España: evolución y comparación internacional (\*)

## 1. Introducción

El sistema educativo español ha sido objeto de numerosas reformas a lo largo de las cinco últimas décadas. Estas reformas tenían por objetivo acompañar el fuerte crecimiento económico que se produjo en aquel momento y proporcionar a la economía la mano de obra cualificada que necesitaba. Algunas de las reformas que se pusieron en marcha en un período más reciente estaban destinadas también a democratizar y renovar el funcionamiento de las instituciones educativas, con el fin de mejorar la eficacia interna del sector de la enseñanza. El esfuerzo sin precedente que realizó la sociedad en el campo de la educación ha permitido sin duda alguna acercar España a los demás países de su entorno, aunque las reformas estructurales que se adoptaron no hayan permitido atrapar todo el retraso acumulado respecto a las economías más avanzadas.

Sin entrar en el detalle de un análisis del sector que va mucho más allá del objetivo de este artículo, nuestro propósito es proporcionar al lector algunos de los rasgos más significativos de las inversiones en capital humano en nuestro país y comparar desde varios puntos de vistas complementarios la situación de España con la de otros países europeos. En la primera sección se analiza el nivel de formación de la población adulta y de la población activa desde una perspectiva histórica, privilegiando al mismo tiempo las comparaciones internacionales. La segunda sección presenta las modificaciones que experimentó la demanda de educación. Se hace una lectura comparada de los hechos a la luz de la organización y del diseño del sistema educativo que permite comprender por qué, a pesar del impulso que se dio al sistema de enseñanza, éste sigue siendo todavía poco diversificado y poco selectivo, lo cual a nuestro juicio explica en parte los problemas que padece el mismo. Por último, se termina con un análisis que va más allá de la educación formal, al incorporar otras facetas del capital humano que generalmente quedan excluidas por falta de información.

## 2. El nivel de formación de la población

Como se puede apreciar en el gráfico 1, el nivel de formación de la población adulta era muy bajo en los años sesenta. El 11% de los españoles de más de 25 años era analfabeto, el 85% había cursado de manera completa o no la enseñanza primaria, y sólo el 4 y el 3%, respectivamente, tenían

**Gérard Lassibille**

*Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education.  
Centre National de la Recherche Scientifique*

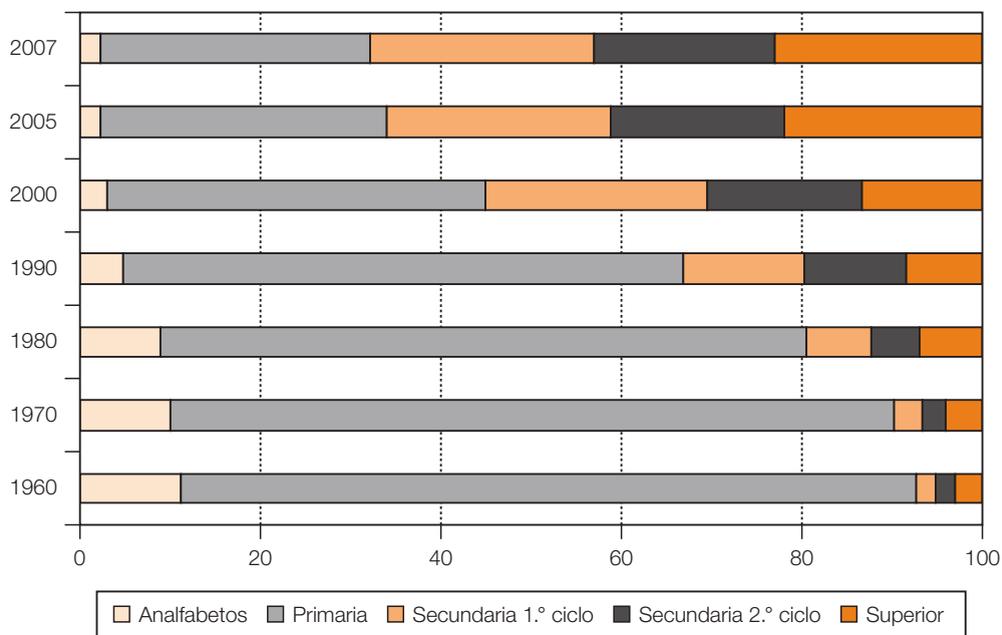
**M.<sup>a</sup> Lucía Navarro**

*Departamento de Estadística y Econometría,  
Universidad de Málaga*





**GRÁFICO 1**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ADULTA SEGÚN EL NIVEL DE EDUCACIÓN, ESPAÑA 1960-2007 (\*)**  
**(Porcentaje)**



(\*) Población de más de 25 años para el período 1960-2000; población de más de 16 años para los años 2005 y 2007.  
Fuente: De la Fuente y Doménech (2006) para los años 1960 hasta 2000; INE (2006 y 2008) para los años 2005 y 2007.

un nivel de educación media o superior. En esta época el nivel de formación medio de la población adulta, medido en términos de años de estudios, apenas alcanzaba los cinco años. Junto con Portugal, Grecia e Italia, España tenía uno de los *stocks* de capital humano más bajo de Europa, y el nivel de formación de su población estaba muy lejos del que se registraba en otros países como Dinamarca, Noruega, Austria, el Reino Unido o Francia, que tenían por cierto niveles de desarrollo muy superiores al de España (cuadro 1).

A lo largo de los últimos 47 años, el nivel de educación de la población española ha aumentado de manera considerable. La proporción de adultos con estudios superiores se ha multiplicado por más de 4 entre 1960 y 2007; en 2007, el 23% de la población de más de 16 años tiene un título universitario. En el mismo período, el número de individuos con un nivel de enseñanza secundaria de segundo ciclo se ha multiplicado por más de 8, y la proporción de adultos con un nivel de educación primaria se ha reducido en más de la mitad. A lo largo de las cinco últimas décadas

la duración media de los estudios se ha alargado en cinco años. La distancia que en 1960 separaba a España del resto de Europa se ha reducido de manera importante. Sin embargo, a pesar del fuerte crecimiento que se ha producido en el período reciente, España sigue estando todavía en la cola de los países europeos, con una inversión educativa media de 10,6 años, cuando ésta supera los 12 años en Noruega, Alemania, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido o Suecia.

El nivel de formación de la población activa ha seguido naturalmente pautas de evolución similares. Entre 1960 y 2007 el porcentaje de activos con un nivel de educación superior se multiplicó por 18; hoy día cerca de un tercio de la población activa tiene un diploma universitario o un título de tercer grado no universitario (cuadro 2). Algo menos de una cuarta parte de la población activa tiene un nivel de educación secundaria de segundo ciclo, cuando 47 años antes, esta proporción ni siquiera alcanzaba el 4%.

Sin embargo este aumento del nivel educativo de la población activa española presenta dis-





E N P O R T A D A

**CUADRO 1**  
**AÑOS MEDIOS DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN ADULTA, EUROPA 1960-2004 (\*)**

	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	2004
Alemania	9,9	10,4	11,0	11,5	12,0	12,6	12,9	13,4
Austria	9,0	9,2	9,3	9,8	10,3	10,9	11,3	12,0
Bélgica	7,7	8,1	8,5	8,9	9,4	9,7	10,1	11,3
Dinamarca	10,8	10,9	11,1	11,3	11,5	11,7	11,7	13,4
Finlandia	7,6	8,2	8,7	9,3	9,9	10,5	11,0	11,2
Francia	8,1	8,6	9,0	9,6	9,9	10,2	10,4	11,6
Grecia	5,6	5,9	6,2	6,6	7,1	7,5	7,9	10,9
Holanda	8,1	8,5	8,8	9,4	9,9	10,4	10,9	11,2
Irlanda	7,4	7,5	7,8	8,2	8,5	8,9	9,4	13,0
Italia	5,4	5,8	6,2	6,6	7,0	7,5	7,9	10,1
Noruega	9,7	9,9	10,5	10,3	10,6	10,9	11,1	13,9
Portugal	4,4	4,6	4,9	5,3	5,7	6,1	6,4	8,5
Reino Unido	8,6	8,8	9,1	9,4	9,8	10,2	10,5	12,6
Suecia	8,0	8,3	8,6	9,1	9,6	10,1	10,6	12,6
España (1)	5,0	5,1	5,2	5,5	5,9	6,5	7,1	10,6
Europa	7,7	8,0	8,3	8,7	9,1	9,6	10,0	11,8
Europa excluida España (2)	7,5	7,8	8,1	8,5	8,9	9,4	9,7	11,6
(2)/(1)	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,1

(\*) Población de más de 25 años para los años 1960 hasta 1990; población de 25 a 64 años para 2000 y 2004.

Fuente: Elaboración propia a partir de De la Fuente (2004) para el período 1960-1990; OCDE (2007) para el año 2004 (último año disponible).

torsiones comparado con lo observado en el conjunto de la Unión Europea. En efecto, según aparece en el cuadro 3, en la actualidad la proporción de activos con un título de enseñanza secundaria es casi la mitad que en la UE-27 o en la UE-15, mientras que la de universitarios supera en más de 6 puntos porcentuales a la del conjunto de Europa. En particular, la situación de España está lejos de la de países como Alemania o Austria, donde alrededor del 60% de la población activa tiene un nivel de enseñanza secundaria de segundo nivel, y menos de una cuarta parte de ella dispone de un título de educación superior.

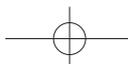
### 3. La evolución de la demanda de educación

Las inversiones en capital humano necesitan mucho tiempo antes de materializarse. En el caso de la enseñanza obligatoria son necesarios alrededor de doce años antes de que los niños que entran hoy en la escuela empiecen realmente su vida laboral y contribuyan al crecimiento económico del país. Por esta razón, considerar el nivel de formación alcanzado por la población adulta reduce la realidad más actual y oculta parte del esfuerzo que realizó España en materia educativa en las tres últimas décadas. Por ello, un análisis en términos de flujos de inversión, es decir

**CUADRO 2**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA POR NIVEL DE EDUCACIÓN, ESPAÑA 1960-2007**  
**(Porcentaje)**

	1960	1970	1980	2000	2005	2007
Analfabetos, primaria o secundaria primer ciclo	94,5	89,0	73,3	53,7	45,7	44,6
Secundaria segundo ciclo	3,8	5,0	23,3	19,4	23,0	23,6
Superior	1,7	2,0	3,4	27,0	31,3	31,8

Fuente: OCDE (1965) para el año 1960; INE (2010a) para los demás años.





E N P O R T A D A

**CUADRO 3**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA POR NIVEL DE EDUCACIÓN, EUROPA 2000 Y 2007 (\*)**  
**(Porcentaje)**

	2000			2007		
	Analfabetos, primaria o secundaria 1.º ciclo	Secundaria 2.º ciclo	Superior	Analfabetos, primaria o secundaria 1.º ciclo	Secundaria 2.º ciclo	Superior
Alemania	17,2	54,5	23,5	16,8	59,1	24,1
Austria	21,0	63,9	15,1	19,5	62,8	17,7
Bélgica	31,7	36,4	31,9	24,2	39,3	36,4
Dinamarca	22,7	51,7	24,7	25,7	42,6	29,5
Finlandia	24,1	44,0	31,8	18,2	46,7	35,1
Francia	31,8	44,1	24,0	25,6	43,2	28,7
Grecia	42,0	39,0	19,0	35,4	39,5	25,1
Holanda	30,5	44,9	23,9	25,7	43,3	30,0
Italia	34,2	31,7	8,6	39,4	44,9	15,7
Portugal	78,6	12,0	9,3	70,8	15,1	14,1
Reino Unido	12,6	52,3	26,1	22,7	44,7	31,7
Suecia	21,0	49,2	29,4	15,6	53,7	29,8
España	53,7	19,4	27,0	44,6	23,6	31,8
UE-27	26,9	47,9	20,3	25,5	48,9	25,1
UE-15	28,8	42,9	22,1	28,3	44,5	26,5

(\*) La proporción de activos cuyo nivel de formación es desconocido (caso de Alemania, Dinamarca, Francia, Holanda, Italia, Reino Unido y Suecia) no está presentada en el cuadro.

Fuente: INE (2010a).

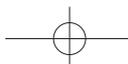
un examen de la evolución de la demanda de educación puede reflejar con más precisión el efecto de las políticas públicas que se adoptaron a lo largo de la historia reciente en materia educativa.

Como se puede apreciar en el cuadro 4, el número de alumnos matriculados en el sistema de enseñanza pasó de 4 a cerca de 8 millones entre 1960 y 2007, o sea que casi se duplicó en las cinco últimas décadas. El período de fuerte expansión

**CUADRO 4**  
**EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA, DE LAS TASAS DE ESCOLARIZACIÓN Y DEL ESFUERZO PÚBLICO DE EDUCACIÓN, ESPAÑA 1960-2007**

	1960	1970	1980	1990	2000	2004	2007
Número de alumnos (miles):							
Primaria y secundaria	3.858	6.855	7.587	7.786	5.959	5.855	5.871
Superior	76	329	681	1.222	1.821	1.768	1.718
<b>Total</b>	<b>3.933</b>	<b>7.184</b>	<b>8.268</b>	<b>9.008</b>	<b>7.780</b>	<b>7.623</b>	<b>7.589</b>
Tasa bruta de escolarización (%):							
Primaria	85	123	109	109	106	106	107
Secundaria	18	56	87	nd	92	91	88
Superior	3	9	23	37	43	44	45
Esfuerzo público de educación (%)	1,0	1,7	2,5	4,4	4,4	4,3	4,3

Fuente: INE (2010b); OCDE (1965); Unesco Institute for Statistics (2010).



## E N P O R T A D A

se produjo entre los años 1960-1970. En esta época, el número total de alumnos aumentó en un 83%; la matrícula en la enseñanza superior se multiplicó por más de 4. En los años posteriores, el ritmo de crecimiento fue mucho más moderado, salvo en la enseñanza superior que vio sus efectivos crecer de manera sostenida hasta el año 2000. A partir de ese año, los matriculados en este sector se redujeron, debido en parte a la bajada de la natalidad, la cual tuvo repercusiones mucho antes en los demás niveles de enseñanza.

Comparados con la demanda potencial, o sea con la población en edad de cursar los distintos niveles de enseñanza, los progresos realizados no dejan de ser importantes. En 1960, la tasa bruta de escolarización en la enseñanza primaria era del 85%; en esa época, el 18 y el 3%, respectivamente, de la población en edad de cursar la enseñanza secundaria y la superior estaba matriculada en estos dos niveles de educación. A partir del año 1970, la escolarización primaria es universal; en 2007, las tasas brutas de escolarización en la educación secundaria y en la superior alcanzan,

respectivamente, el 88 y el 45% de las clases de edad correspondientes. El camino efectuado ha necesitado de inversiones importantes y sostenidas por parte de la sociedad. En 1960, el gasto público dedicado a la educación y a la formación representaba el 1% del PIB. El esfuerzo público en favor de la educación se ha multiplicado por más de 4 en el período 1960-2007; el aumento de las inversiones ha sido particularmente notable a partir de los años ochenta, o sea en una época en la que la dimensión del sistema educativo ya se había estabilizado.

A pesar de todo, España acusa todavía un cierto retraso respecto a los países de su entorno (cuadro 5). El esfuerzo público de educación es inferior en un 30% al del conjunto de Europa. El coste por alumno es del orden de 6.000 euros anuales, cuando los demás países dedican en términos medios más de 7.500 euros a cada alumno matriculado en el sistema. Las tasas netas de escolarización son inferiores a la media europea. El rendimiento académico de los alumnos es particularmente bajo. Según los datos del informe

**CUADRO 5**  
**CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS EN EUROPA, 2006-2007**

	Esfuerzo público (a)	Gasto por alumno (b) (euros)	Tasa bruta de escolarización (c)		Tasa neta de escolarización (d)		Puntuación de los alumnos en matemáticas (e)
			Secundaria 2.º ciclo	Superior	15-19 años	20-29 años	
Alemania	4,4	6.481	100	nd	88	29	nd
Austria	5,4	8.583	99	50	79	22	536
Bélgica	6,0	7.013	109	62	94	28	585
Dinamarca	8,0	14.308	122	80	83	38	514
Finlandia	6,1	6.389	121	94	88	43	544
Francia	5,6	6.510	117	55	86	20	nd
Grecia	nd	nd	99	91	80	27	463
Holanda	5,5	7.477	125	61	89	28	617
Irlanda	4,9	6.740	99	67	90	21	nd
Italia	4,7	6.465	111	60	80	21	497
Noruega	6,6	9.290	129	76	87	30	495
Portugal	5,3	5.007	86	57	77	21	465
Reino Unido	5,5	7.937	97	59	71	17	nd
Suecia	6,8	7.411	103	75	87	35	nd
España (1)	4,3	6.141	125	68	80	22	485
Europa	5,6	7.554	110,2	66,5	84,4	26,6	520
Europa excluida España (2)	5,8	7.662,4	108,4	68,2	84,3	27,0	524
(2)/(1)	1,3	1,2	0,9	1,0	1,0	1,3	1,1

(a) Gasto total de educación en relación al PIB (año 2006).

(b) Gasto unitario público y privado de la enseñanza primaria a la enseñanza superior (año 2006).

(c) Año 2007.

(d) Año 2007.

(e) Resultados obtenidos en los test de matemáticas por alumnos de 15 años, en el marco de la evaluación PISA realizada por la OCDE (2007).

Fuente: GED (2010); Ministerio de Educación (2010); OCDE (2007 y 2009); Unesco Institute for Statistics (2010).

## E N P O R T A D A

**CUADRO 6**  
**ORGANIZACIÓN DE LOS SISTEMAS SEGÚN EL PESO RELATIVO DE SU TRONCO COMÚN**

	Sistemas no diferenciados ( $I_1 = 1$ ) [Australia; Canadá; Dinamarca; <b>España</b> ; Federación Rusa; Finlandia; Grecia; Italia; Japón; Noruega; Polonia; Portugal; Suiza]			Sistemas diferenciados ( $I_1 < 1$ ) [Alemania; Austria; Bélgica flamenca; Bélgica francófona; Corea del Sur; Francia; Hungría; Irlanda; México; Nueva Zelanda; Holanda; Reino Unido; Suecia; Turquía; Estados Unidos]		
	Media	Mínimo	Máximo	Media	Mínimo	Máximo
Duración de la educación obligatoria	8,9	8,0	10,0	9,6	8,0	12,0
Duración del tronco común	8,9	8,0	10,0	5,5	4,0	7,0
<b>Primaria (ISCED1)</b>						
Edad de entrada	6,4	6,0	7,0	6,0	5,0	7,0
Duración	5,8	4,0	8,0	5,4	4,0	6,0
<b>Secundaria de primer nivel (ISCED2):</b>						
<b>General:</b>						
Edad de entrada	12,0	10,0	13,0	11,4	10,0	13,0
Duración	3,3	3,0	5,0	5,4	4,0	6,0
Número de ramas	1,0	1,0	1,0	3,2	1,0	8,0
<b>Técnica:</b>						
Edad de entrada	—	—	—	12,1	11,0	13,5
Duración	—	—	—	2,9	1,5	4,0
Número de ramas	—	—	—	1,0	0,0	3,0
<b>Secundaria de segundo nivel (ISCED3):</b>						
<b>General:</b>						
Edad de entrada	15,3	14,0	16,0	15,0	13,0	16,0
Duración	3,1	2,0	4,5	3,3	1,5	5,0
Número de ramas	1,8	1,0	3,0	2,4	1,0	7,0
<b>Técnica:</b>						
Edad de entrada	15,8	14,0	18,0	15,1	13,0	18,0
Duración	2,7	1,0	4,2	3,6	2,3	5,8
Número de ramas	2,2	1,0	4,0	3,1	1,0	5,0
$I_2$	1,0	1,0	1,0	0,7	0,6	0,9
$I_3$	1,0	1,0	1,1	0,9	0,7	1,1

*Nota:*  $I_1$  = duración del tronco común/duración de la educación obligatoria;  $I_2$  = edad de entrada mínima teórica en la rama general/edad de salida teórica de la educación obligatoria;  $I_3$  = edad de entrada mínima teórica en la rama técnica/edad de salida teórica de la educación obligatoria.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de Lassibille y Navarro Gómez (2000).

PISA (OCDE, 2007), España se sitúa a la cola de los países europeos en cuanto al resultado que obtienen los alumnos de secundaria en los test de matemáticas, obteniendo éstos una puntuación de 485 frente a 524 para los demás países que participaron en las pruebas.

Gran parte de los problemas que presenta el sistema de enseñanza español se debe a que es poco diversificado y poco selectivo. En efecto, al igual que en países como Australia, Canadá, Dinamarca, Federación Rusa, Finlandia, Grecia, Italia, Japón, Noruega, Polonia, Portugal y Suiza, los estudios obligatorios están organizados en un tronco común que va desde la entrada en el nivel primario hasta el final de la enseñanza obligato-

ria. La especialización de los alumnos en unas ramas generales o técnicas interviene al final del período de escolaridad obligatoria (cuadro 6). En los demás sistemas, que por oposición a los anteriores calificamos como diferenciados (Alemania, Austria, Bélgica, Corea del Sur, Francia, Holanda, Hungría, Irlanda, México, Nueva Zelanda, Reino Unido, República Checa, Suecia, Turquía y Estados Unidos), el período de escolaridad obligatoria es más largo, en términos medios. Los alumnos siguen un tronco común cuya duración representa entre el 50 y el 60% de la duración total de los estudios obligatorios. Al cabo de este tronco común, que se extiende alrededor de cinco años, los alumnos entran en la enseñanza secundaria

donde están orientados en diferentes ramas de tipo general o profesional. En la casi mayoría de los casos, estos sistemas orientan a los alumnos en unas ramas técnicas antes de la finalización de la enseñanza obligatoria.

La falta de diferenciación de los sistemas educativos, como el de España, tiene varias implicaciones importantes. En primer lugar, los sistemas no diferenciados son, por término medio, menos eficientes en lo que se refiere a la producción de conocimientos. Si se pone en relación el grado de diferenciación de los sistemas y los resultados obtenidos por alumnos de 15 años en pruebas estandarizadas de matemáticas y de comprensión del escrito, realizadas en el marco del proyecto PISA (OCDE, 2007), en promedio, los alumnos de los sistemas diferenciados tienen mejores resultados que aquellos que proceden de los sistemas no diferenciados; los primeros alcanzan una puntuación de 511, cuando los segundos sólo obtienen 499 puntos (ver, Lassibille y Navarro Gómez, 2008a). Además, se muestra que la estructura de los sistemas educativos tiene un impacto no despreciable sobre el éxito escolar de los estudiantes. Así, se puede estimar que una diferenciación precoz de los alumnos por ramas de estudios explica, *ceteris paribus*, alrededor del 15% de las diferencias que se observan en sus resultados obtenidos en los test de matemáticas. De modo que la idea según la cual los sistemas no diferenciados permiten maximizar la producción de conocimientos es probablemente errónea. Excluidas unas consideraciones de costes, la única ventaja de este tipo de sistemas es la de reducir las desigualdades sociales en las primeras edades de la vida escolar. Sin embargo, esta ventaja sólo es aparente, ya que si una organización no diferenciada de los sistemas educativos es capaz de reducir las desigualdades de acceso a la educación, tales sistemas no permiten compensar las desigualdades sociales que se vienen generando a lo largo del proceso educativo.

La ausencia de selección y de orientación en los sistemas no diferenciados, y la escasa diversidad de su oferta de enseñanza, tienen además varios efectos sobre la demanda de educación. Así, el hecho de que en estos sistemas los alumnos tengan acceso a la enseñanza profesional al final de su período de escolaridad obligatoria implica que la demanda de este tipo de enseñanza es comparativamente más pequeña que en los sistemas diferenciados. Según los datos de la OCDE (2004), se estima que en los sistemas que calificamos como no diferenciados el 47% de los alumnos matriculados en la enseñanza secundaria

**CUADRO 7**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS ALUMNOS**  
**DEL SECUNDARIO DE SEGUNDO CICLO SEGÚN**  
**LAS RAMAS DE ENSEÑANZA, 2007**  
**(Porcentaje)**

	General	Pre-profesional	Profesional	Programas empleo-estudios
Alemania	42,6	s.o.	57,4	42,2
Austria	22,7	6,6	70,7	34,3
Bélgica	30,4	s.o.	69,6	3,4
Dinamarca	52,3	s.o.	47,7	47,2
Finlandia	33,3	s.o.	66,7	11,5
Francia	56,2	s.o.	43,8	12,1
Grecia	68,3	s.o.	31,7	s.o.
Holanda	32,4	s.o.	67,6	18,5
Irlanda	66,5	31,3	2,2	2,2
Italia	40,2	33,2	26,5	s.o.
Noruega	42,5	s.o.	57,5	14,9
Portugal	68,4	16,7	14,8	nd
Reino Unido	58,6	x(6)	41,4	nd
Suecia	42,9	1,0	56,2	n
España	56,6	n	43,4	1,9
Media de la OCDE	54,3	3,9	43,8	14,4
Media de la UE-19	47,0	5,5	47,8	15,9

Notas: x: Dato incluido en otras categorías; n: Valor nulo o despreciable.  
Fuente: OCDE (2009).

siguen estudios de formación profesional, frente al 60% en los sistemas diferenciados. En este campo, la situación de España es particularmente llamativa, ya que en 2007 la formación profesional acoge sólo el 43% del total de los alumnos matriculados en la enseñanza secundaria de segundo ciclo (1), lejos de las proporciones que se observan en países con un sistema educativo diferenciado como Austria, Bélgica, Holanda o Alemania, donde este tipo de formación representa entre el 57 y el 70% de la matrícula total en la enseñanza secundaria de segundo nivel (cuadro 7).

La escasa diversidad del sistema de enseñanza español, y la ausencia de diferenciación de los alumnos que ello lleva consigo, hace que un número importante de jóvenes abandone el sistema escolar a una edad temprana y sin haber adquirido una formación que les permita insertarse de manera conveniente en el mercado laboral. Actualmente el abandono escolar en España dobla la media europea, figurando junto con Portugal entre los países peor situados en esta rúbrica. En efecto, en el año 2008, el 32% de los jóvenes españoles entre 18 y 24 años había dejado

**CUADRO 8**  
**POBLACIÓN ENTRE 18 Y 24 AÑOS QUE NO HA COMPLETADO LA ENSEÑANZA SECUNDARIA DE SEGUNDO NIVEL Y NO SIGUE NINGÚN TIPO DE ESTUDIO-FORMACIÓN (Porcentaje)**

	1998	2003	2008
Alemania	nd	12,8	11,8
Austria	nd	9,0	10,1
Bélgica	14,5	14,3	12,0
Dinamarca	9,8	10,4	11,5
Finlandia	7,9	10,1	9,8
Francia	14,9	13,2	11,8
Grecia	20,7	16,0	14,8
Holanda	15,5	14,3	11,4
Irlanda	nd	13,1	11,3
Italia	28,4	23,0	19,7
Noruega	nd	6,3	17,0
Portugal	46,6	41,2	35,4
Reino Unido	nd	12,1	17,0
Suecia	nd	9,2	11,1
España	29,6	31,6	31,9
UE-27	nd	16,6	14,9

Fuente: Ministerio de Educación (2010).

el sistema educativo sin completar los estudios secundarios de segundo nivel (2), situándose muy lejos del 15% en el que se encuentra la media europea (cuadro 8). Este porcentaje es sin duda importante, pero el hecho ciertamente más relevante es que la organización y el diseño actual del sistema de enseñanza, por su falta de diversidad, sea incapaz de proporcionar a estos jóvenes una formación que el mercado de trabajo valore. Al contrario de lo comúnmente argumentado, la no diferenciación de los estudios secundarios aparece en realidad profundamente injusta, ya que niega el carácter plural de los talentos, e impide a muchos estudiantes encontrar, en función de sus capacidades y de sus intereses, su sitio en el sistema de enseñanza. La falta de emparejamiento entre las características de la oferta de enseñanza y las de los alumnos tiene graves consecuencias en el mercado laboral. La más visible es sin duda la dificultad con la que los jóvenes se insertan en la vida activa. En efecto, existe una clara relación positiva entre el grado de diferenciación de los sistemas de enseñanza y el porcentaje de jóvenes parados de larga duración. En términos medios, en los países con un sistema educativo diferenciado, la proporción de

parados de larga duración dentro del colectivo de los jóvenes es mucho menor que en los que tienen un sistema educativo no diferenciado.

La ausencia de selección y la poca diferenciación de la enseñanza secundaria producen efectos adversos también en el nivel de la enseñanza superior. En esta etapa, el abandono es particularmente masivo. Se estima que hoy día más de un tercio de los jóvenes españoles que entran en la universidad abandona sus estudios sin haberlos concluidos con éxito. El abandono es especialmente importante en los primeros años de estudios; así, por término medio, casi la mitad de los que abandonan dejan la universidad al cabo del primer curso (Lassibille y Navarro, 2008b).

#### 4. El índice de capital humano europeo

La educación formal constituye sólo uno de los muchos aspectos del capital humano. Para dar una idea más completa de las inversiones realizadas en este campo, es necesario tomar en cuenta las otras facetas del capital humano. Como se comprende fácilmente, medir de manera exhaustiva estas inversiones es una tarea ardua, ya que es necesario dar una contrapartida empírica a unas dimensiones que son difíciles de aprehender, como por ejemplo las experiencias profesionales de los individuos, sus competencias genéricas y específicas, o los conocimientos adquiridos a través de una formación continua.

Un grupo de reflexión independiente, el Lisbon Council, ha elaborado un método para cuantificar el valor del capital humano y el grado de utilización del mismo en trece países europeos (Lisbon Council, 2006). Es el primer intento de medición de las inversiones en capital humano que se realiza en Europa. El capital humano viene definido por el coste de la educación formal e informal por persona. A este coste se le aplica una tasa de amortización para tomar en cuenta el hecho de que ciertos conocimientos se vuelven obsoletos con el tiempo. El índice toma en cuenta cinco tipos de aprendizaje que tienen cada uno un valor económico, o sea: el aprendizaje que reciben los niños en el seno de la familia, la escolarización obligatoria y secundaria, los estudios superiores, la educación de adultos y los aprendizajes que realiza la población activa en el marco de sus actividades profesionales. El coste de los distintos tipos de educación formal se mide por los gastos que se dedican a cada uno de ellos. El coste de la educación no formal está evaluado por su coste de oportunidad. Así, el coste de la educación que proporcio-



**CUADRO 9**  
**EL ÍNDICE DE CAPITAL HUMANO EUROPEO**  
**(ICHE) (\*), 2006**

Rango	Países	Valor del ICHÉ
1	Suecia	100
2	Dinamarca	99
3	Austria	87
4	Bélgica	84
5	Alemania	84
6	Holanda	82
7	Finlandia	79
8	Francia	77
9	Reino Unido	70
10	Italia	61
11	España	45
12	Irlanda	44
13	Portugal	40

(\*) Montante de la inversión realizada en distintos tipos de capital humano por persona.

Fuente: The Lisbon Council (2006).

nan los padres a sus niños viene medido por la pérdida de ganancias que soportan aquéllos. Las inversiones que efectúan los trabajadores en el marco de sus actividades profesionales están evaluadas en base a su salario horario medio. Para estos componentes, el índice así formado mide el valor del tiempo que dedican los individuos en constituir su capital humano, partiendo de la idea de que esta inversión en tiempo es equivalente a la renta que le proporciona su *stock* de capital humano actual.

El cuadro 9 reproduce el índice de capital humano para cada uno de los trece países, o sea el montante que ellos invierten en cada persona. Originalmente este montante viene expresado en euros; para facilitar la interpretación se ha normalizado respecto al país que invierte más. Según este índice, España ocupa el puesto 11 con un índice de 45, seguido muy de cerca por Irlanda y Portugal. El montante de la inversión que realiza España en los distintos componentes de capital humano que definen el índice es un 45% más pequeño que el de Suecia, que encabeza el grupo de países contemplados aquí. Ahora bien, no hay que perder de vista que este índice mide el coste de constitución del capital humano, y no su rendimiento. Dicho de otra manera, una inversión en capital humano grande puede tener un rendimiento económico pequeño si el país utiliza de manera ineficiente su capital humano, o sea si, por ejemplo, la productividad de su mano de obra es baja, o si una proporción importante de su población no participa en el proceso productivo.

## 5. Conclusión

El sistema educativo español ha sufrido profundas transformaciones a lo largo de las cinco últimas décadas y ha pasado, de estar reservado a una élite, a convertirse en un sistema de enseñanza de masas. Los primeros cambios estructurales fueron impulsados por las necesidades económicas del momento, así como para responder a las demandas de cualificaciones que necesitaba el aparato productivo. Para dar respuesta a estas necesidades, se incrementaron de forma sustancial los medios otorgados al sistema de formación. Gracias al esfuerzo llevado a cabo, la demanda de educación, y en particular la de educación superior, ha crecido de manera espectacular. En consecuencia, el nivel de formación de la población en edad de participar en el proceso de crecimiento económico ha aumentado de manera notable a lo largo de los cincuenta últimos años. A pesar de todo, España sigue acusando un retraso no despreciable en materia de capital humano. El nivel de educación de su población es aún inferior al de la mayoría de los países europeos y España se sitúa todavía a la cola del índice de capital humano europeo.

Sin negar la influencia de otros factores, el carácter no diferenciado y no selectivo del sistema de enseñanza español tiene consecuencias directas sobre la demanda de educación y de manera más general sobre el proceso de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Como hemos visto, tales sistemas favorecen el abandono escolar sin una acumulación de cualificaciones que preserven a los jóvenes del paro, y que les doten de competencias valorables en el mercado de trabajo. Al reconocer implícitamente que los talentos se distribuyen de manera uniforme y similar entre los individuos, estos sistemas perjudican al mismo tiempo a los que tienen menos capacidades, incrementando de manera innecesaria el grado de frustración de muchos jóvenes.

Estas observaciones tienen implicaciones políticas obvias. Afluyen en el sentido de un mayor grado de diferenciación del sistema de enseñanza obligatoria y secundaria que ayude a cada uno, en función de sus talentos y de sus capacidades, a encontrar un lugar en la esfera educativa que le permita adquirir unas cualificaciones a la medida de sus posibilidades y negociables en el mercado de trabajo. Si el sistema educativo español fuera más diversificado permitiría un emparejamiento mejor entre los individuos y las instituciones educativas, lo que contribuiría a fin de cuentas a maximizar la producción de cualificaciones.



Al lograr así un mayor grado de diferenciación, el sistema de enseñanza permitiría reducir también las desigualdades implícitas que una organización uniforme genera necesariamente. Las experiencias extranjeras en este campo son numerosas y muestran sin duda alguna que la introducción razonada, y a todos los niveles, de un mayor grado de diferenciación y de selección de las instituciones educativas constituye una vía que merece ser contemplada para quien quiera asegurar que el sistema de enseñanza tenga las misiones que le son propias. □

### NOTAS

- (\*) Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto SEJ2007-68045-CO2-01/ECON del Ministerio de Educación.
- (1) Esta cifra incluye la matrícula en los ciclos formativos de grado medio y de grado superior. Si solamente se contempla el primero de estos ciclos, la cifra se reduce al 27%.
- (2) Además, los elevados niveles de jóvenes en España que ni siquiera completan la escolaridad obligatoria agravan el problema del abandono escolar.

### BIBLIOGRAFÍA

- De la Fuente, A. (2004): «Capital humano y crecimiento. El impacto de los errores de medición y una estimación de la rentabilidad social de la educación», *Documento de trabajo D-2004-02*, Madrid: Dirección General de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.
- De la Fuente, A. y Doménech, R. (2006): «Capital humano, crecimiento y desigualdad en las regiones españolas», Barcelona: CSIC. Instituto de Análisis Económico.
- GED (2010): *Education data*; accesible en la página web siguiente: <http://ged.eads.usaidallnet.gov/>
- INE (2010a): *Encuesta de población activa; Encuesta de Fuerza de Trabajo de la UE; INEbase/Sociedad/Mercado de Trabajo*; accesible en la página web siguiente: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308/e01/&file=pcaxis>.

INE (2010b): *Indicadores sociales. Edición 2008*; accesible en la página web siguiente: <http://www.ine.es/daco/daco42/sociales08/sociales.htm>.

Lassibille, G. y Navarro Gómez, M.<sup>a</sup> L. (2000): «Organization and Efficiency of Schooling Systems: Some Empirical Findings», *Comparative Education*, núm. 36, págs. 7-19.

— (2008a): «La eficiencia del sistema español de enseñanza a la luz de su organización», *Revista Española de Pedagogía*.

— (2008b): «Why do higher education students dropout? Evidence from Spain», *Education Economics*, núm. 16, págs. 89-105.

Ministerio de Educación (2010): *Las cifras de la educación en España, edición 2010*; <http://www.educacion.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2010/H1.xls>.

OCDE (1965): *Le projet régional méditerranéen: Espagne*, París: OCDE.

— (2007): *Education at a glance 2007. OECD Indicators*, París: OCDE.

— (2009): *Education at a glance 2009. OECD Indicators*, París: OCDE.

Unesco Institute for Statistics (2010): *Custom tables on education*; accesible en la página web siguiente: [http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=136&IF\\_Language=eng&BR\\_Topic=0](http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=136&IF_Language=eng&BR_Topic=0).

The Lisbon Council (2006): *Innovation at Work: The European Human Capital Index*, Policy Brief. Bruselas: The Lisbon Council asbl.

### RESUMEN

Este artículo analiza las inversiones educativas en España desde una perspectiva histórica, haciendo referencia también a una comparación internacional que permite resaltar algunos de los problemas que padece el sistema de enseñanza español respecto a los de las principales economías de su entorno. Después de describir el nivel de formación formal de la población adulta y de la población activa, el artículo analiza los cambios que se han producido a largo plazo en la demanda de educación, haciendo una lectura comparada de los hechos a través de la organización del sistema educativo. El artículo finaliza aportando algunos elementos de comparación recientes sobre las inversiones consentidas en otras facetas del capital humano.

**Palabras claves:** Capital humano en España, Evolución inversión educativa, Sistema educativo comparado.



## España en contraste

### Crecimiento económico (Vol. II)

Directores: **Emilio Ontiveros, Francisco J. Valero**  
y **Sara Baliña**

Rústica, 24 x 23 cm. 272 páginas  
ISBN: 978-84-89378-63-6  
PVP: 40 euros

**DISTRIBUIDO POR:**  
Thomson-Aranzadi  
/ Logista

A la venta en  
las principales  
librerías

La aproximación a los cambios estructurales que han tenido lugar en el modelo de crecimiento de la economía española en las últimas décadas constituye el propósito último del segundo volumen de un proyecto, que se iniciaba con el análisis detallado de la evolución del sistema financiero español, y que pretende con éste recopilar un conjunto de indicadores representativos de lo que ha sido la transformación económica de España desde su entrada en la Unión Europea.

Coincidiendo el inicio del horizonte temporal de referencia con la andadura profesional de Analistas Financieros Internacionales y con el estudio de los principales determinantes, condicionantes y políticas de crecimiento económico como hilo conductor, "España en contraste. Crecimiento económico" pretende destacar, a través de la comparativa con países de referencia, los elementos definitorios del patrón reciente de crecimiento de la economía española y los retos a los que se enfrenta en el futuro inmediato.



#### LA EDITORIAL

Ediciones Empresa Global, fundada en el año 2000, orienta sus publicaciones hacia el campo de la economía y las finanzas. Además de sus manuales, dirigidos al público profesional y universitario, edita en la actualidad tres publicaciones periódicas: *Análisis Local* (Administraciones públicas), *Análisis Financiero Internacional* (economía y finanzas) y *Empresa Global* (internacionalización de la empresa).

#### Afi Ediciones Empresa Global

C/ Españaoleto, 19. 28010 Madrid | Tel. 91 520 01 66 | Fax. 91 520 01 49  
www.eeg.afi.es | e-mail: ediciones@afi.es

# Distribución geográfica del capital humano en España y convergencia

## 1. Introducción

La educación se considera uno de los componentes principales de la inversión en capital humano y uno de los determinantes más importantes de la productividad de la fuerza laboral de un país. Los continuos cambios experimentados por el sistema educativo español y la previsible acentuación de éstos en el futuro, hace necesaria una radiografía sobre el capital humano en España.

Justo en el período anterior a la aprobación de la Constitución de 1978 el número de estudiantes de nuestro sistema educativo no superaba los siete millones de estudiantes, mientras que en el año 2007 se situaba por encima de los 11,2 millones de estudiantes (1). Por tanto, el incremento de la escolarización en España ha provocado cambios sustanciales en la composición del *stock* de capital humano, iniciándose un lento pero continuado proceso de convergencia con otros países de la OCDE y del entorno europeo en dos direcciones: el nivel de educación primaria y secundaria y, sobre todo, el nivel de educación terciaria, con la correspondiente mayor oferta de mano de obra cualificada en el mercado de trabajo.

Junto a este fenómeno de expansión educativa, se ha producido paralelamente en el tiempo un proceso de descentralización de las competencias en materia educativa a las comunidades autónomas (en adelante, CC.AA.). Por consiguiente, el control de la oferta educativa a nivel regional se ha convertido en uno de los instrumentos más directos de los que disponen los gobiernos regionales para incidir en el proceso de desarrollo del capital humano de su región y del propio país (2).

Bajo este contexto, el análisis de la evolución del capital humano en este período tan crucial para la economía española (1977-2007) y su distribución geográfica se tornan de vital importancia para entender el actual panorama educativo y para el diseño de futuras políticas educativas tanto en el ámbito nacional como regional. Para realizar este estudio de la convergencia del capital humano en las distintas regiones españolas, el artículo se estructura en dos partes. En primer lugar, se recogen las posibles aproximaciones al concepto de capital humano que se han planteado en la literatura económica, así como una breve descripción de los análisis de sigma y beta convergencia. En segundo lugar, se recoge la distribución del capital humano por comunidades autónomas y se comentan los resultados en términos de convergencia regional. El último apartado se dedica a resumir las principales conclusiones que se derivan del trabajo.

Carmen Pérez Esparrells  
Universidad Autónoma de Madrid

## 2. Aproximaciones al capital humano y convergencia

Siendo el objeto de este artículo contrastar las divergencias o similitudes en el nivel de capital humano de las comunidades autónomas y si se ha producido un proceso de convergencia educativa en los últimos treinta años, se convierte en prioridad seleccionar una o varias variables que sean indicativas de ese nivel de capital humano. En los estudios empíricos que relacionan el capital humano de un país con su nivel de crecimiento económico, se han utilizado diversos indicadores para medir el nivel de capital humano de la población. Según señalan Giménez y Simón (2004), estos indicadores podrían clasificarse en tres tipos: indicadores basados en la educación formal recibida, indicadores basados en la educación formal recibida ponderada por su productividad, e indicadores basados en la medición de los conocimientos adquiridos.

Los dos primeros indicadores se basan en la educación formal o académica recibida por la población. Se trata, por tanto, de los indicadores más utilizados, pues las estadísticas educativas muestran usualmente datos a nivel nacional o internacional del nivel de formación de la población. No obstante, no se debe olvidar que el capital humano incluye todo tipo de conocimientos adquiridos y no sólo los recibidos a través de la educación académica. Estos autores afirman que se trata de indicadores que adolecen de una serie de inconvenientes:

- En primer lugar, suponen que los alumnos que han alcanzado el mismo nivel de estudios tienen el mismo nivel de conocimientos, lo cual realmente no es cierto, especialmente cuando se comparan datos a nivel internacional.

- En segundo lugar, no consideran los medios empleados ni la calidad de la educación recibida, sin embargo, estas dos variables sí que condicionan el nivel de formación adquirida.

- Tampoco consideran la formación adquirida por la población a través de otros canales que no sean la formación académica (3).

- Por último, y muy importante, no consideran que los conocimientos adquiridos se puedan depreciar con el paso del tiempo.

Dada la escasez de datos en nuestro país acerca de los conocimientos de la población (4), los estudios de capital humano se han centrado en indicadores que miden la educación formal recibida por la población. En este caso, nuevamente se pueden distinguir dos tipos de indicadores: las tasas de escolarización y el nivel de formación de

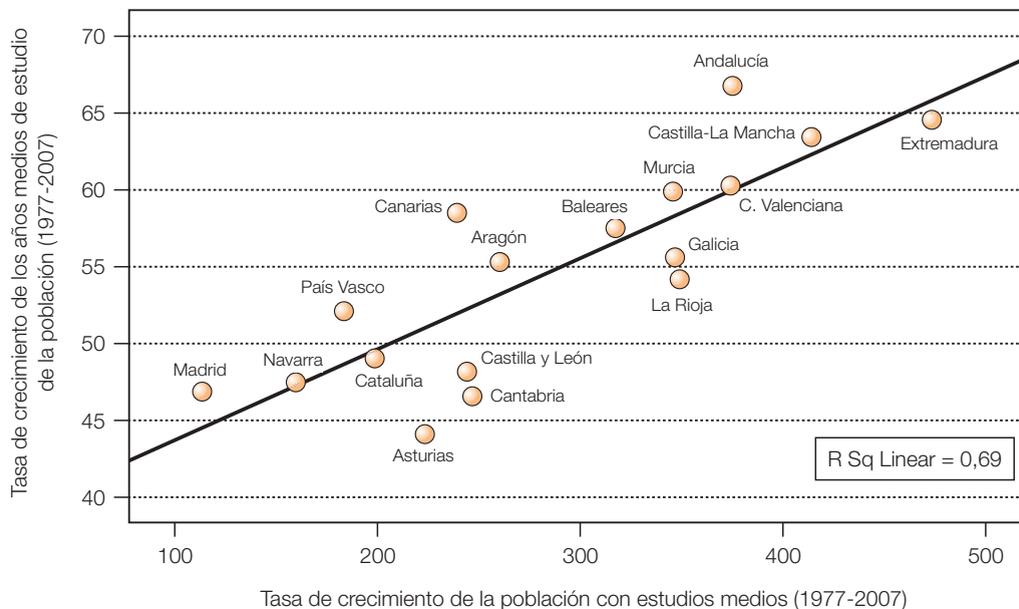
la población. De la Fuente y Da Rocha (1996) consideran que la variable adecuada para medir el nivel de capital humano sería algún indicador del nivel medio de educación de la fuerza laboral (5).

El Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) y la Fundación Bancaja han trabajado conjuntamente en el proyecto Capital Humano (6) para elaborar un banco de datos que aporta información acerca de esta variable a nivel provincial a lo largo de un extenso lapso de tiempo que va desde 1977 a 2007. A partir de esta fuente, en este análisis se ha considerado que las variables que mejor aproximan el nivel de capital humano de una región o de un país son los años medios de estudio de la población en edad de trabajar (7) y la tasa de población en edad de trabajar que ha terminado estudios medios (dada la actual generalización de los estudios primarios en España) (8). En nuestra opinión, ambas variables reflejan de manera acertada el nivel de capital humano y son complementarias. De hecho, a nivel regional, las posiciones de las comunidades autónomas con respecto a las dos variables no son homogéneas, especialmente para los últimos años (2000-2007). Además, como se comprueba en el gráfico 1, sus tasas de crecimiento están correlacionadas, pero se mantienen ciertas diferencias en la medición del capital humano en algunas regiones españolas.

La literatura económica ha empleado dos acepciones diferentes del concepto de convergencia. Por un lado, se dice que varias regiones o países convergen en una determinada variable si crecen a ritmos diferentes de forma que los que partían de niveles más bajos lo hacen a ritmos más rápidos. Este concepto de convergencia supone hablar de la existencia de beta-convergencia, es decir, una relación inversa entre el nivel inicial de la variable y su tasa de crecimiento. Si las economías comparten estados estacionarios, la convergencia llevará a todas ellas a ese mismo estado (convergencia absoluta). En caso contrario, se debe hablar de beta-convergencia condicionada y las economías no alcanzarán el mismo estado estacionario, sino que cada una de ellas tenderá a un equilibrio propio. Así, para un grupo de regiones o de países, se produce una tendencia a la convergencia entre ellos, es decir, un proceso de convergencia a nivel de clubes (Baumol, 1986).

Por otro lado, la convergencia puede entenderse como la reducción de la dispersión o las diferencias en la variable analizada. Este concepto, que se conoce como sigma-convergencia (9), nos lleva a utilizar una serie de estadísticos descriptivos, que permiten afirmar que hay conver-

**GRÁFICO 1**  
**TASA DE CRECIMIENTO DE LOS AÑOS MEDIOS DE ESTUDIO DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR VERSUS TASA DE CRECIMIENTO DEL PORCENTAJE DE POBLACIÓN CON ESTUDIOS MEDIOS TERMINADOS, 1977-2007**



Fuente: Elaboración propia.

gencia en el caso de que se produzca una reducción en la dispersión de la variable (10).

En este artículo se contrastan simultáneamente dos hipótesis de convergencia. La primera en el sentido de beta-convergencia (11), comprobándose si las regiones que presentan unos niveles de capital humano inferiores en el momento inicial (1977) crecen más rápidamente que las que parten de mejores niveles de cualificación (12). En segundo lugar, se analiza la existencia de sigma-convergencia, es decir, se trata de contrastar si a lo largo del período de estudio se ha producido una reducción del coeficiente de variación de la variable capital humano, esto es, una reducción de las diferencias en el nivel de capital humano por CC.AA.

### 3. Distribución geográfica del capital humano

La educación, y en especial la superior, son consideradas como la base del capital humano y, además, una de las principales fuentes de crecimiento económico. Desarrollar una educación de

calidad y conseguir una población bien formada juega un papel fundamental para alcanzar altas cotas de crecimiento económico en un país. Conscientes de la importancia de este factor de crecimiento y en el contexto de la Unión Europea, España ha ido aproximándose a las posiciones de los países de nuestro entorno en términos de mano de obra altamente cualificada en los últimos años, aunque la situación no es del todo satisfactoria (De la Fuente y Doménech, 2005).

Según los últimos datos de la publicación *Education at a Glance 2009* (OCDE), en el año 2007 en España el 49% de la población adulta tenía estudios primarios y secundarios. También, nuestro país se encontraba muy bien posicionado en términos de estudios superiores. Así, el 29% de la población española entre 25 y 64 años de edad poseía un título de educación superior, porcentaje que se sitúa algo por encima de la media de los países de la OCDE (27%) y muy por encima de los países de la UE-19 (24%). Teniendo en cuenta que el paso de secundaria obligatoria a la posobligatoria es uno de los principales cuellos de botella del sistema educativo español, el mayor déficit




---



---

E N P O R T A D A

---



---

educativo se encuentra en nuestro país en los niveles secundarios posobligatorios en donde tan sólo el 22% de la población entre 25 y 64 años de edad había concluido estos estudios, frente al 44% en los países de la OCDE y el 46% en la UE-19.

Esta situación del año 2007 que se observa en las estadísticas internacionales es el resultado de un considerable esfuerzo para mejorar el nivel educativo de la población española y, por ende, de su capital humano (13). En el gráfico 2 se observa cómo, para el total nacional, el número de años medios de estudio de la población en edad de trabajar no ha dejado de aumentar, pasando de 6,6 años en 1977 a 10,2 en 2007. Este incremento paulatino en los años medios de estudio está en consonancia con la evolución del *stock* de capital que se advierte en el otro indicador de capital humano, la tasa de población en edad de trabajar que ha terminado estudios medios en el mismo período, que ha pasado de tan sólo el 14,72 al 51,58%, mostrando que la mejora educativa de la población española en estas tres décadas ha sido muy importante.

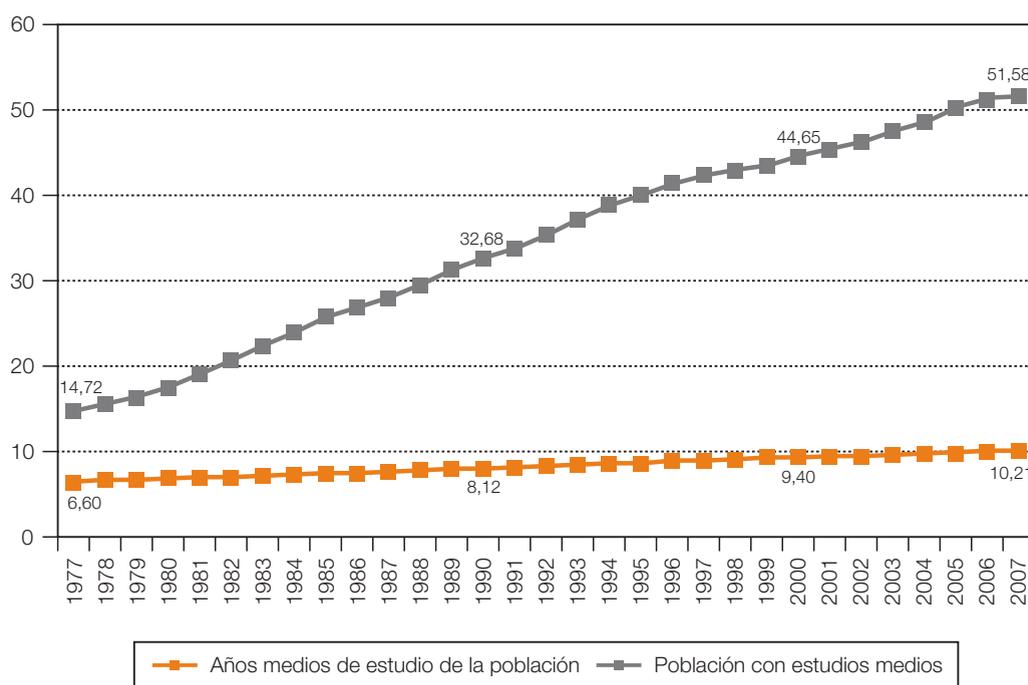
**CUADRO 1**  
**NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO**  
**POR LA POBLACIÓN ADULTA, 2007**  
**(En porcentaje)**

Países	Primaria y Secundaria	Post-secundaria no universitaria	Terciaria
España	49	22	29
Media OCDE	30	44	27
Media UE-19	29	46	24

Fuente: Elaboración propia con datos de *Education at a Glance 2009*.

Partiendo de esta acumulación paulatina de capital humano en el ámbito nacional en las dos variables seleccionadas, el trabajo también explora la desigualdad regional en la distribución del capital humano. Asimismo, se trata de contrastar sí, con el paso del tiempo, el capital humano tiende a estar distribuido de forma más uniforme

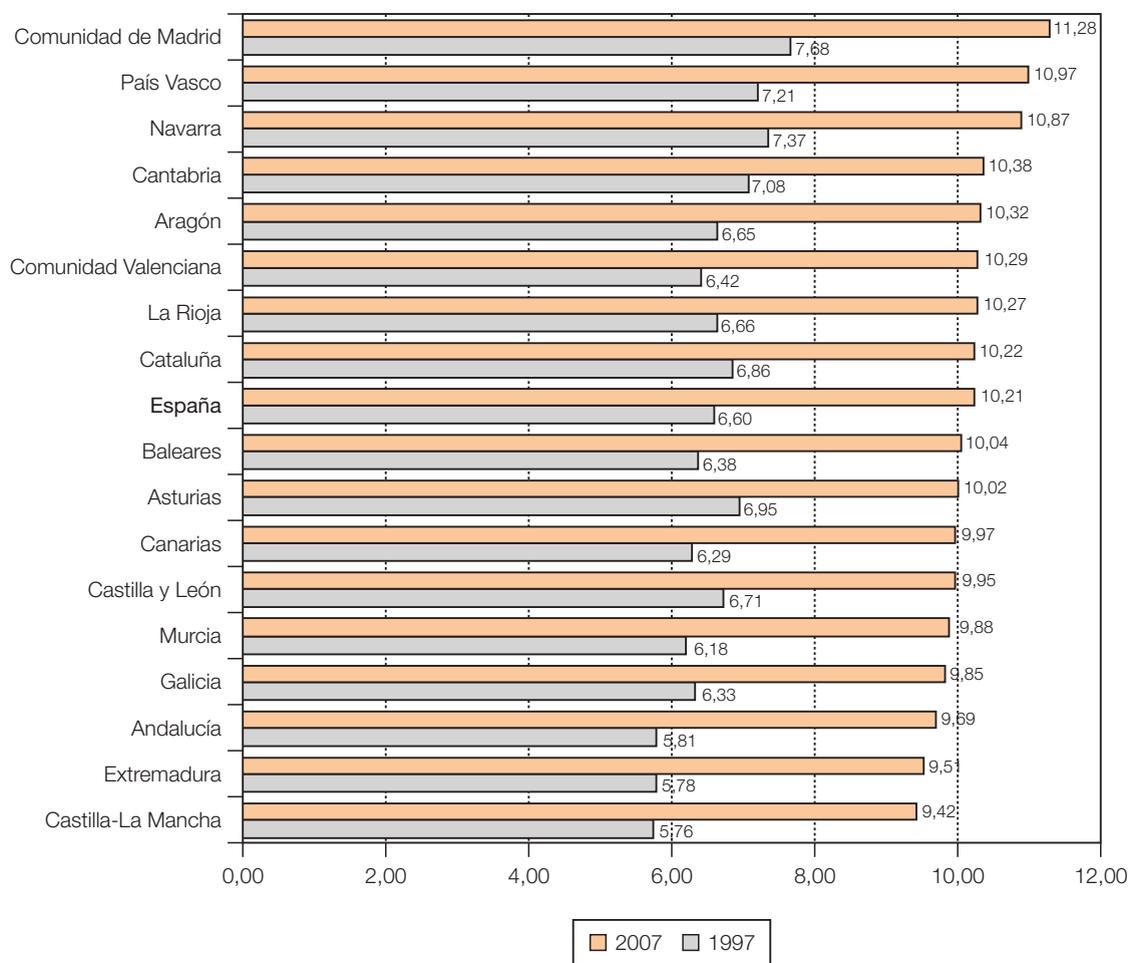
**GRÁFICO 2**  
**EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN ESPAÑA, 1977-2007**



Fuente: Elaboración propia con datos de *Series de Capital Humano*, IIE y Bancaja.



**GRÁFICO 3**  
**AÑOS DE ESTUDIOS MEDIOS DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR**  
**(Años 1977 y 2007)**

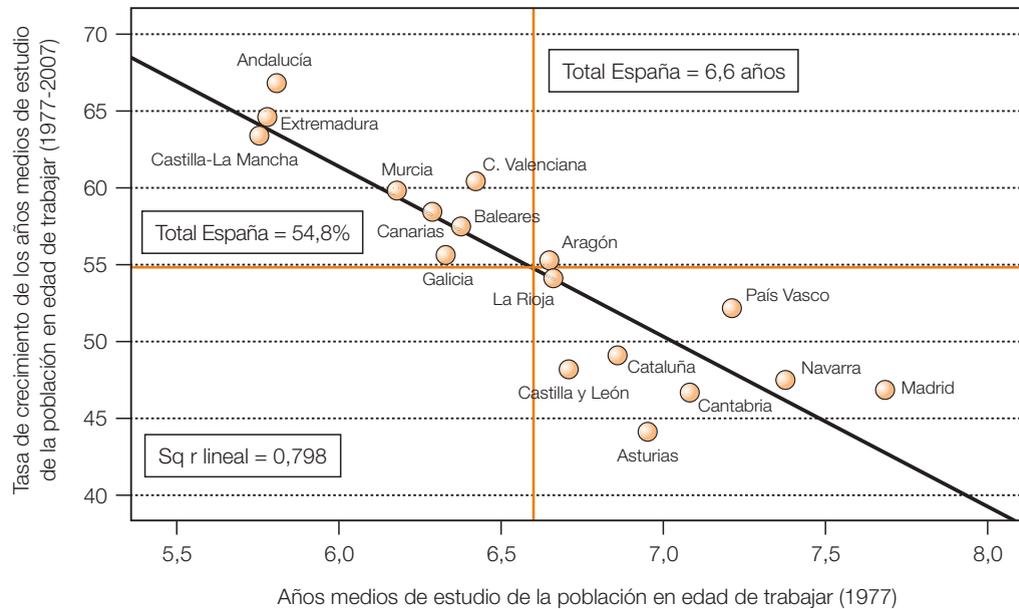


Fuente: Elaboración propia con datos de *Series de Capital Humano*, IIE y Bancaja.

entre las regiones. Como se observa en el gráfico 3, en relación con los años medios de estudio de la población en edad de trabajar, la evolución sigue siendo muy favorable en todas las CC.AA., y si bien siguen existiendo diferencias entre regiones, éstas disminuyen considerablemente entre el primer año de la serie, 1977, y el último, 2007. Si se analiza la evolución temporal se comprueba que entre el primer y el último año estudiado (y a lo largo de la mayor parte del período) la Comunidad de Madrid y las dos comunidades de régimen foral, País Vasco y Navarra, mantienen un indicador notablemente

superior al resto. Por el contrario, Castilla-La Mancha, Extremadura y Andalucía se sitúan al principio y al final del período con un nivel bajo de capital humano acumulado, medido en términos de años medios de estudio. No obstante, algunas regiones que ocupaban situaciones intermedias también varían su posición. Así, la Comunidad Valenciana, que estaba posicionada por debajo de la media en 1977, ha aumentado considerablemente su diferencia respecto a la media en 2007, posicionándose por encima. Por otra parte, regiones como Asturias, Castilla y León y Cataluña han empeorado su situación relativa

**GRÁFICO 4**  
**RELACIÓN ENTRE LOS AÑOS MEDIOS DE ESTUDIO DE LA POBLACIÓN EN 1977**  
**Y SU TASA DE CRECIMIENTO ENTRE 1977-2007**



Fuente: Elaboración propia.

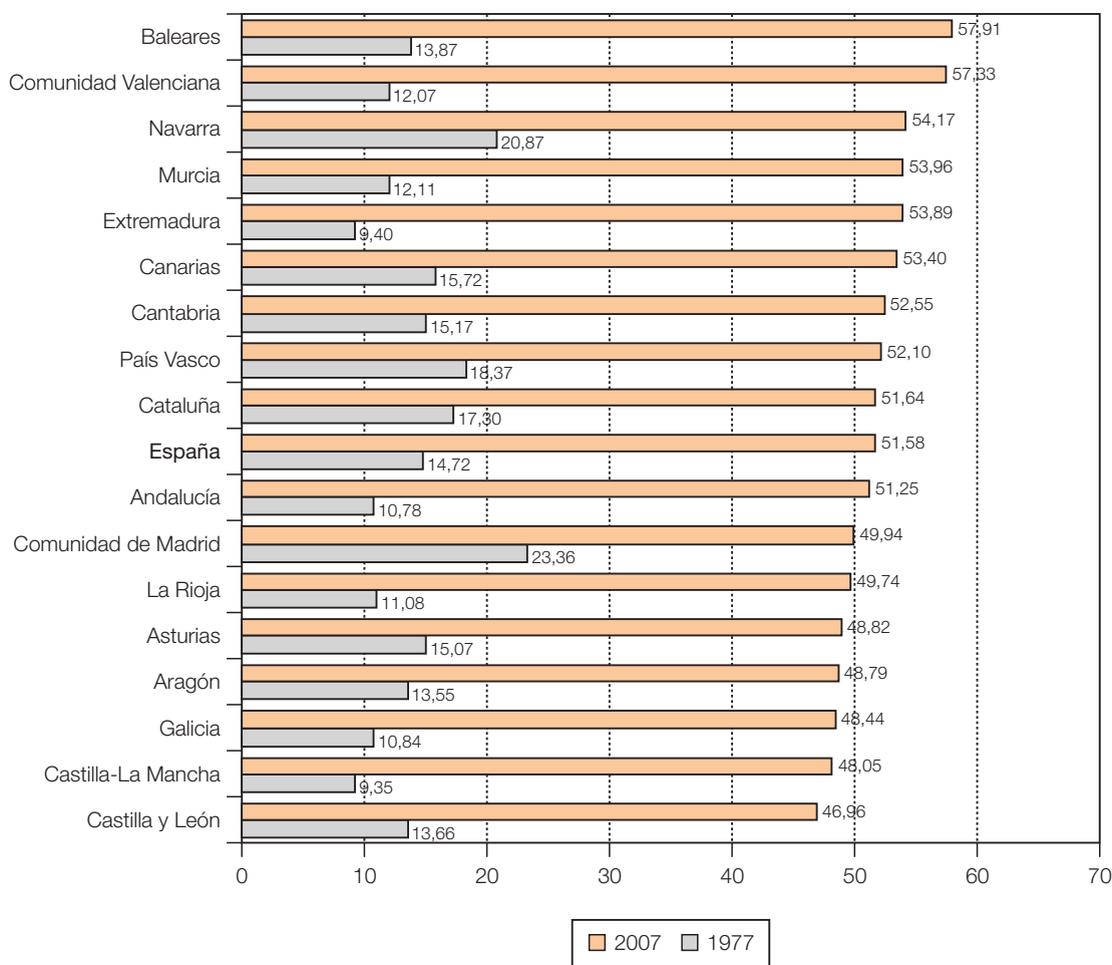
regional con respecto a ellas mismas a finales de la década de los setenta.

Además ese crecimiento ha sido mayor en las regiones que partían de niveles más bajos de capital humano, como se observa en el gráfico 4, el cual muestra que existe una relación inversa entre los años medios de estudio de la población en edad de trabajar en 1977 y la tasa de crecimiento de los años medios, lo que vendría a ser indicativo de la hipótesis de convergencia (14). Como se puede observar, en el primer cuadrante se sitúan todas aquellas CC.AA. que tenían un indicador sintético de años medios de estudio inferior a la media en 1977 (6,6 años) y una tasa de crecimiento de los años medios de estudio superior a la media (54,8%). Cabe destacar el caso de Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha.

En cuanto a la tasa de población en edad de trabajar que ha terminado estudios medios (15) las posiciones que ocupan las regiones en el *ranking de capital humano* son muy similares en el año 1977, produciéndose apenas cambios en las regiones con mejores y peores niveles educativos en los primeros años del estudio (inicios del período

democrático). Sin embargo, en el año 2007 la posición de algunas CC.AA. varía sustancialmente en términos relativos. Ello se debe al fuerte impulso de las enseñanzas medias por parte de las políticas educativas de los respectivos gobiernos regionales. En 2007, Andalucía y especialmente Extremadura parecen haber mejorado sustancialmente en cuanto a tasa de población en edad laboral con estudios medios terminados al final del período. Además, parece que entre el inicio y el fin del período la ordenación de las regiones mejor posicionadas en relación con la anterior variable de capital humano (años medios) también varía. En este caso, son la Comunidad de Madrid y el País Vasco, las que han descendido en el *ranking de capital humano* pero ello se debe no a que tengan una población peor formada, sino a que por el contrario, han invertido más en educación superior y este fuerte impulso inversor en estas regiones las ha llevado a tener las tasas más altas de población en edad de trabajar que ha terminado estudios superiores (15,8% en la Comunidad de Madrid y 11,1% en el País Vasco en 2007) (16).

**GRÁFICO 5**  
**TASA DE POBLACIÓN EN EDAD LABORAL QUE HA TERMINADO ESTUDIOS MEDIOS**  
**(Años 1977 y 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de *Series de Capital Humano*, IIE y Bancaja.

#### 4. ¿Existe convergencia regional en términos de capital humano en España?

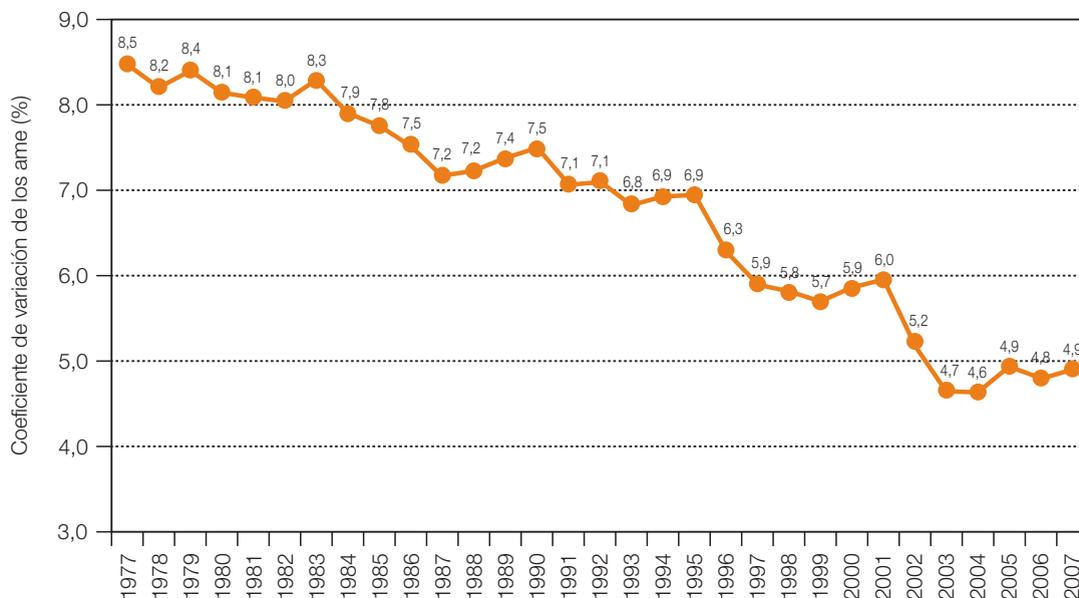
Para estudiar si se ha logrado eliminar, o al menos reducir, las diferencias de capital humano de las regiones españolas se emplean los instrumentos más habituales de sigma y beta convergencia. En primer lugar, se ha calculado la evolución del índice de convergencia sigma para los años medios de estudio cursados por la población en edad de trabajar. El gráfico 6 y el cuadro 2 muestran los resultados, donde sí parece haberse producido una cierta convergencia a lo largo

del período. No obstante, es más acusada la reducción del coeficiente de variación entre los años 1990 y 2007, lo que nos ha llevado a tener en cuenta tres períodos distintos: el primer período (1977-1990) que coincide con los inicios de la etapa democrática y el final del primer bloque de transferencias educativas a las denominadas CC.AA. de vía rápida; el segundo período (1990-2000) que comienza con la puesta en marcha de la LOGSE y una etapa de *semidescentralización* que cuenta con un bloque de diez regiones sin competencias educativas, las llamadas CC.AA. de territorio MEC; y el tercer período (2000-2007) que



E N P O R T A D A

**GRÁFICO 6**  
**EVOLUCIÓN DEL COEFICIENTE DE VARIACIÓN DE LOS AÑOS MEDIOS DE ESTUDIO**  
**DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, 1977-2007**  
**(En porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con datos de *Series de Capital Humano*, IMIE y Bancaja.

se corresponde con la total descentralización de la educación no universitaria a las CC.AA. En estos dos últimos períodos el coeficiente de variación se reduce un 2,2 y 2,3%, respectivamente, lo que es buen indicativo de convergencia en el sentido de una reducción continuada de la desigualdad de los años medios de estudio por CC.AA.

Por otra parte, se completa el análisis anterior analizando también la beta-convergencia (cuadro 3).

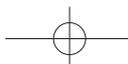
**CUADRO 2**  
**TASA DE DECRECIMIENTO**  
**MEDIA ANUAL DEL COEFICIENTE DE VARIACIÓN**  
**DE LOS AÑOS DE ESTUDIO DE LA POBLACIÓN**  
**EN EDAD DE TRABAJAR, 1977-2007**

1977-2007	Período 1 1977-1990	Período 2 1990-2000	Período 4 2000-2007
-1,4%	-0,9%	-2,2%	-2,3%

Fuente: Elaboración propia.

Se observa cómo, para todo el período, existe una relación claramente negativa y estadísticamente significativa entre los niveles iniciales y el crecimiento de los años medios de estudio en cada región, por lo que existe beta-convergencia en capital humano en las CC.AA., con una velocidad media de convergencia en todo el período del 2,1% anual. Además, la velocidad es muy superior, tanto para el período 2 (1990-2000), con un 3,2%, como para el período 3 (2000-2007), con un 3,2%, en el que finaliza el traspaso de competencias (17).

En segundo lugar, se realiza el mismo análisis para el conjunto del período y para los tres subperíodos con la tasa de población en edad de trabajar que ha concluido estudios medios. El gráfico 7 y el cuadro 4 muestran los resultados de la sigma-convergencia. Como se observa, los resultados son similares para todo el período 1977-2007 con una reducción continuada del coeficiente de variación (-2,6%). Sin embargo, son distintos para los subperíodos. Así, en el período 1 (1977-1990) se produce sigma-convergencia en el sentido de mayor intensidad en la reducción de la dis-





E N P O R T A D A

**CUADRO 3**  
**BETA-CONVERGENCIA DE LOS AÑOS DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN**

	1977-2007	Período 1 1977-1990	Período 2 1990-2000	Período 3 2000-2007
$\beta$	0,021551 (***) (5,702358)	0,011838 (*) (2,087575)	0,031727 (***) (3,298233)	0,032030 (***) (3,333548)
$\alpha$	0,044405 (***) (11,89995)	0,036539 (***) (3,987515)	0,071081 (***) (4,854050)	0,076389 (***) (4,455307)
R <sup>2</sup>	81,08%	25,35%	50,11%	48,21%
R <sup>2</sup> ajustado	79,81%	20,37%	46,78%	44,76%
$\beta$ (%)	2,1%	1,2%	3,2%	3,2%

Nota: Estadístico *t* entre paréntesis. Los coeficientes son estadísticamente significativos al 99% (\*\*\*) , 95% (\*\*) y 90% (\*).  
Fuente: Elaboración propia.

**CUADRO 4**  
**TASA DE DECRECIMIENTO**  
**MEDIO ANUAL DEL COEFICIENTE DE VARIACIÓN**  
**DE LA TASA DE POBLACIÓN CON ESTUDIOS MEDIOS**

1977-2007	Período 1 1977-1990	Período 2 1990-2000	Período 4 2000-2007
-2,6%	-4,1%	-2,5%	-5,4%

Fuente: Elaboración propia.

paridad entre CC.AA. (en este período 1 el coeficiente de variación se reduce un 4,1%). Si algo ocurre desde 1990 (año en el que finalizó la primera etapa del proceso descentralizador de la

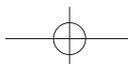
educación a las llamadas regiones de vía rápida) y hasta 2000, es que la tasa de crecimiento media anual del coeficiente de variación disminuye a un ritmo más lento (2,5%). Asimismo, los resultados del período en el que la educación está totalmente descentralizada (2000-2007) muestran la mayor convergencia sigma de la variable tasa de población en edad laboral con estudios medios (con una reducción del 5,4%) (18).

De la misma manera, en términos de convergencia beta, se comprueba que no es estadísticamente significativa para todo el período. Si bien, para los subperíodos el coeficiente es altamente significativo (cuadro 5). Para esta medición de capital humano, se comprueba cómo durante los dos primeros períodos la convergencia es importante (6,2 y 6,5%), pero realmente donde se está acelerando la velocidad de convergencia en esta varia-

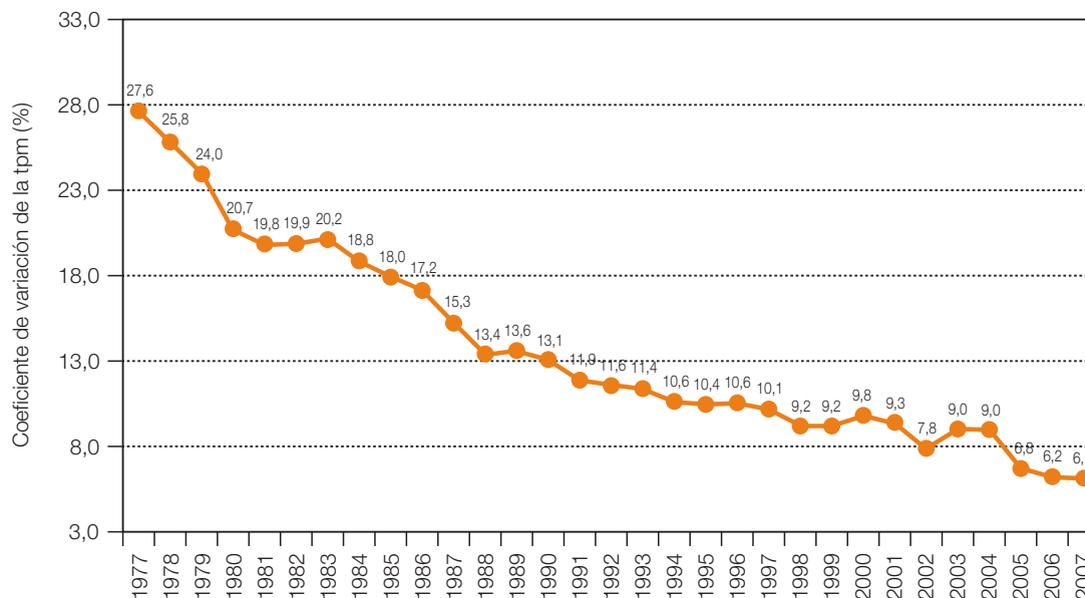
**CUADRO 5**  
**BETA-CONVERGENCIA DE LA TASA DE POBLACIÓN CON ESTUDIOS MEDIOS**

	1977-2007	Período 1 1977-1990	Período 2 1990-2000	Período 3 2000-2007
$\beta$	0,129434 (1,477634)	0,062290 (***) (5,862063)	0,065381 (***) (2,600370)	0,115756 (***) (3,160052)
$\alpha$	0,129434 (***) (24,96694)	0,175935 (***) (14,11126)	0,198972 (***) (4,401246)	0,322828 (***) (5,231863)
R <sup>2</sup>	94,8%	84,4%	47,3%	61,2%
R <sup>2</sup> ajustado	94,5%	83,4%	43,8%	58,7%
$\beta$ (%)		6,2%	6,5%	11,6%

Nota: Estadístico *t* entre paréntesis. Los coeficientes son estadísticamente significativos al 99% (\*\*\*) , 95% (\*\*) y 90% (\*).  
Fuente: Elaboración propia.



**GRÁFICO 7**  
**EVOLUCIÓN DEL COEFICIENTE DE VARIACIÓN DE LA TASA DE POBLACIÓN**  
**QUE HA TERMINADO ESTUDIOS MEDIOS**  
**(En porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia.

ble es a partir del año 2000, es decir, desde el momento en que todas las CC.AA. están desarrollando su gestión y sus políticas en materia educativa, doblando prácticamente su velocidad en relación con los otros dos períodos analizados, (con una velocidad media de convergencia del 11,6%), lo cual es un buen resultado.

## 5. Conclusiones

Existe un consenso internacional sobre la importancia del capital humano en una sociedad globalizada y en la que la tecnología tiene un papel cada vez más determinante. Los esfuerzos realizados por nuestro país en las últimas tres décadas para incrementar la dotación de capital humano se han puesto de manifiesto a lo largo de todo el artículo. En este período, algunos de los aspectos claves para incrementar el capital humano de la población española han sido la extensión de la escolarización obligatoria hasta los 16 años (19) y la expansión de la educación universitaria.

Sin duda, España ha conseguido mejorar su nivel de capital humano, acercándose a los niveles educativos de los países desarrollados, si bien todavía nos mantenemos alejados de Europa, en lo que a enseñanza posobligatoria se refiere. No obstante, antes de hablar de convergencia con Europa se torna imprescindible la obtención de convergencia regional dentro de nuestro propio país, requisito indispensable para garantizar la cohesión interna.

En este contexto de expansión educativa y descentralización sigue existiendo una distribución geográfica no homogénea por comunidades autónomas del capital humano, si bien en el período analizado (1977-2007) se contrasta que ha existido convergencia, sigma y beta, produciéndose los mejores resultados a partir del año 2000. Este hecho confirma que la descentralización de la educación parece no haber afectado negativamente a la distribución regional del capital humano, sino todo lo contrario, se ha corregido y cerrado la brecha en los últimos años, salvando las fuertes diferencias que todavía existían en las décadas de los ochenta y los noventa.

Aprovechar mejor este capital humano favorecerá el desarrollo educativo de las regiones (más educación de una población conlleva más educación en las generaciones futuras), la modernización de las estructuras económicas, y la mejora de la capacidad para enfrentarse a los desafíos presentes y futuros del cambio en el modelo productivo. □

### NOTAS

- (1) Exactamente, la población escolarizada en niveles no universitarios ascendía a 9.850.543 en el curso académico 2007/08 y los estudiantes universitarios de 1.º y 2.º ciclo ascendían a 1.405.894 en ese mismo curso académico.
- (2) Los gobiernos autonómicos están continuamente tomando decisiones de gasto e inversión en educación en sus regiones, pero, sin duda, una de las claves está en el reparto del gasto público por niveles educativos. Un estudio detallado de esta cuestión (Pérez Esparrells y Vaquero, 2009) muestra considerables diferencias en las decisiones inversoras por CC.AA.
- (3) Por ejemplo, los cursos específicos de formación profesional para el empleo, la experiencia laboral, la educación en el seno familiar, etcétera.
- (4) Algunos intentos de realizar una medición internacional del capital humano (a través de los conocimientos en determinadas habilidades) son los llevados a cabo por la OCDE a través de la Internacional Adult Literacy Survey y el TIMSS (Trends in International Mathematic and Science Study), elaborado por la IEA (International Association for the Evaluation of Education Achievement). Además, desde el año 2000 la OCDE realiza las pruebas de PISA (Programme for International Student Assessment), a través de las cuales se evalúa el rendimiento de alumnos de 15 años de los países de la OCDE y de varios países asociados.
- (5) No obstante, en muchas ocasiones, la ausencia de datos ha obligado a los investigadores a utilizar la tasa de escolarización como variable proxy del nivel de capital humano, siendo un indicador imperfecto del flujo de inversiones educativas. Con él, se puede hacer una idea del nivel educativo que ha alcanzado un determinado segmento de la población (el que actualmente está en ese nivel educativo), pero no la población total. Además, como es bien sabido, las tasas de escolarización no garantizan que el nivel educativo sea concluido con éxito.
- (6) En la actualidad, esta fuente de datos se erige como la base de información más importante y homogénea en nuestro país, lo que permite, sin duda, hacer comparaciones fiables a nivel provincial y regional.
- (7) Es probable que se produzcan diferencias interregionales en las tasas de población analfabeta o sólo con estudios primarios, pero estas diferencias serán escasamente significativas para nuestro propósito, pues se producirán en la población de mayor edad y serán consecuencia de políticas educativas no contemporáneas.
- (8) En la base de datos se calcula el porcentaje de población en edad de trabajar que ha conseguido completar un determinado nivel de estudios. Se ofrece un análisis detallado de los siguientes niveles: analfabetos, sin estudios y estudios primarios, estudios medios, estudios anteriores al superior y estudios superiores.
- (9) La existencia de convergencia en sentido beta, sólo es una condición necesaria pero no suficiente para la existencia de sigma-convergencia (Furceri, 2005).
- (10) También se puede utilizar la desviación típica de los logaritmos. Además, es posible contrastar la reducción de las disparidades entre diversas regiones a través de otros estadísticos como los índices de Gini o Theil.
- (11) Para el análisis de la beta-convergencia se ha utilizado la ecuación propuesta por Barro y Sala-i-Martin (1996) aplicada a la variable capital humano, que plantea una regresión entre la tasa media de crecimiento de la variable y su nivel de partida.
 
$$\frac{1}{T} \ln \left( \frac{H_{i,t}}{H_{i,j}} \right) = \alpha + \left[ \frac{1 - e^{-\beta T}}{-T} \right] \ln (H_{i,j}) + \mu_{i,t}$$
- (12) Se ha contrastado la beta-convergencia condicionada al PIB per cápita para las dos variables pero no ha dado significativa, con lo cual no podemos hablar de convergencia de capital humano entre clubes de regiones.
- (13) Mientras que en 1977 casi un 10% de la población adulta era analfabeta y sin estudios y la mayoría apenas había terminado estudios primarios, en 2007 el porcentaje de analfabetismo es ínfimo (ha caído por debajo del 1%), concentrándose en las personas de mayor edad (que quedan fuera del ámbito de nuestro estudio ya que se centra en la población en edad laboral). Además, aproximadamente dos tercios de la población había realizado estudios secundarios o universitarios.
- (14) La misma relación negativa ocurre cuando se utiliza como variable de capital humano la tasa de población en edad laboral que ha terminado estudios medios. Por este motivo, en el siguiente apartado se estudian la sigma y beta convergencia para estas dos variables que miden el capital humano regional.
- (15) La tasa de población en edad de trabajar que ha terminado estudios medios (tpm) mide el porcentaje de población mayor de 16 años que ha concluido los estudios de Educación Secundaria Obligatoria, Educación General Básica, BUP, COU, Bachillerato Superior, Formación Profesional de primer y segundo grado y otros estudios no clasificables equivalentes. Se calcula del siguiente modo:
 
$$\text{tpm} = \frac{\text{Población con estudios medios en edad de trabajar}}{\text{Población en edad de trabajar}} \times 100$$
- (16) En este trabajo, no se analiza la tasa de población en edad de trabajar que ha terminado estudios superiores, si bien en Morales y Pérez Esparrells (2007) se comprueba que la evolución ha sido favorable a lo largo de las últimas décadas.
- (17) Estos resultados son coincidentes con los obtenidos por Pastor, Raymond, Roig y Serrano (2008) para el período 2000-2006.

- (18) Para un período de estudio similar, 2000-2006, Pastor, Raymond, Roig, Serrano (2008) comprueban esta misma hipótesis de convergencia.
- (19) La LOGSE (1990) establece en su art. 5 que la educación será obligatoria y gratuita hasta los 16 años. Los sucesivos cambios legislativos en materia educativa consolidan esta extensión, tanto en la LOCE (2002) en su art. 9 como en la LOE (2006) en su art. 4.

### BIBLIOGRAFÍA

- Barro, R. y Sala-i-Martin, X. (1992): «Convergence», *Journal of Political Economy*, núm. 2, vol. 100, págs. 223-251.
- Baumol, W. J. (1986): «Productivity Growth, Convergence, and Welfare: What the Long-Run Data Show», *American Economic Review*, núm. 76, pág. 1072.
- De la Fuente, Á. y Da Rocha, J. M. (1996): «Capital humano y crecimiento: un panorama de la evidencia empírica y algunos resultados para la OCDE», *Moneda y Crédito*, núm. 203, págs. 43-77.
- De la Fuente, Á. y Doménech, R. (2005): «Capital humano, crecimiento y desigualdad en las regiones españolas», *Documentos de Trabajo de la Dirección General de Presupuestos*, D-2005-08.
- Furceri, D. (2005): « $\beta$  and  $\sigma$ -convergence: A mathematical relation of causality», *Economics letters*, núm. 89, pág. 212.
- Giménez, G. y Simón, B. (2004): «Comparación entre indicadores de capital humano en un modelo de crecimiento económico», *Ekonomiaz*, núm. 57, 3.º cuatrimestre, págs. 296-303.

Morales, S. y Pérez Esparrells, C. (2007): «Convergencia en capital humano en España. Un análisis regional para el período 1970-2004», *Documentos de trabajo de FUNCAS*, núm. 349.

OCDE (2009): *Education at a Glance 2009*, OCDE, París.

Pastor, J. M.; Raymond, J. L.; Roig, J. L. y Serrano, L. (2008): «Gasto público en educación en las comunidades autónomas. 2000-2006», *Papeles de Economía Española*, núm. 118, págs. 220-237.

Pérez Esparrells, C. y Vaquero, A. (2009): «La financiación de la enseñanza obligatoria en un contexto de cambios demográficos y sociales», *Papeles de Economía Española*, núm. 119, págs. 228-245.

Sala-i-Martin (1994): *Apuntes de crecimiento económico*, Ed. Antoni Bosch, Barcelona.

### RESUMEN

En las últimas décadas se ha producido un importante cambio en el sistema educativo español y en la formación de capital humano en nuestro país. Con la base datos de capital humano del IVE y la Fundación Bancaja se analiza la situación del capital humano en España en los últimos treinta años (1977-2007) y su convergencia regional. En este artículo se comprueba cómo, tanto la expansión del sistema educativo español como la descentralización producida en materia educativa, han tenido consecuencias positivas en la convergencia del capital humano en todas las regiones españolas, si bien se siguen manteniendo algunas diferencias.

**Palabras clave:** Capital humano, Educación, Convergencia sigma y beta, Comunidades autónomas.



Donde la leen, se nota

MINIM COMUNICACIÓN



## Revista de Responsabilidad Social de la Empresa

Para todas aquellas personas y empresas que quieren comprender, conocer y analizar en profundidad el concepto de responsabilidad social de la empresa y las últimas novedades y tendencias en la materia.

Porque la Revista de Responsabilidad Social de la Empresa aúna el conocimiento del mundo académico y la experiencia empresarial, para proporcionar una amplia visión sobre este ámbito. Una nueva publicación científica, de reflexión y análisis, que persigue divulgar trabajos, experiencias y estudios sobre la responsabilidad social corporativa, fomentando la interacción entre investigación-acción, ámbito académico y empresarial.

El conocimiento que necesita para aplicar la RSE en su empresa y su día a día se encuentra en la Revista de Responsabilidad Social de la Empresa, editada por la organización independiente Fundación Luis Vives.

EDITA Y PROMUEVE



**Fundación Luis Vives**

[www.fundacionluisvives.org](http://www.fundacionluisvives.org)

Precio del ejemplar: 12 € - Suscripción anual: 30 €

INFORMACIÓN Y SUSCRIPCIONES: [revistarse@fundacionluisvives.org](mailto:revistarse@fundacionluisvives.org) • Tel.: 91 540 08 78



# El ajuste educativo en el mercado de trabajo

## 1. Introducción

La adecuación entre la cualificación de los empleados y los requerimientos de la demanda de trabajo y, más en particular, entre la educación alcanzada y ofertada por los trabajadores y aquella demandada por los empleadores, es un tema crucial que ha ocupado y preocupado a los analistas del mercado laboral desde hace mucho tiempo. La principal motivación para ese interés radica en que el mayor o menor grado de ajuste conlleva notables consecuencias para un país en lo referente a su política de inversión en capital humano, tanto en el plano público como en el privado. Pero también influyen, y muy significativamente, sobre los salarios, la productividad del trabajo, los costes de formación de la empresa y otros elementos importantes del mercado de trabajo.

La educación y la formación por sí mismas aumentan, como es lógico y notorio, la autoestima de quien las recibe; y favorecen sin duda la libertad y espíritu crítico de la población, junto a otros aspectos igualmente beneficiosos y con elevadas externalidades positivas para el conjunto de los individuos (García Sánchez y Navarro, 2004). Mas, los propósitos de este trabajo se circunscriben únicamente, sin embargo, a ver la repercusión económica que pueda imputarse a la educación y la formación.

El artículo analiza el ajuste entre las cualificaciones y destrezas necesarias para atender los puestos de trabajo en las empresas y las que ofertan los propios trabajadores. Indiscutiblemente la educación surge como elemento clave para proveer la formación y cualificación que el sistema productivo requiere de la población activa. Con este objetivo se revisa, en primer lugar, la importancia relativa de la educación en el sistema productivo y se exponen, de forma resumida, las diferentes explicaciones que se han dado sobre el ajuste en el mercado de trabajo. A continuación se analiza en qué medida el desequilibrio es consecuencia de cambios insuficientes en la adecuación del sistema educativo o de variaciones imprevistas en los requerimientos formativos de los puestos de trabajo. Finalmente y antes del apartado de conclusiones, el artículo profundiza en el fenómeno de si el ajuste en el mercado de trabajo puede ser medido tomando únicamente los niveles educativos alcanzados por los trabajadores o deben considerarse otros elementos también que tengan en cuenta la comparación entre destrezas y habilidades exigidas por los empleadores y las ofertadas por los empleados.

**Antonio García Sánchez**  
*Departamento de Economía,  
Universidad Politécnica de Cartagena*



## 2. Relevancia de la educación y del ajuste educativo en el mercado de trabajo

En sus inicios, el pensamiento económico preclásico no daba especial relevancia a la importancia de la educación de la mano de obra para el desarrollo económico, pues explicaba la producción de la riqueza recurriendo casi exclusivamente al factor de producción tierra. Hubo que esperar al siglo XVIII para que Adam Smith expusiera con claridad meridiana en su obra *La riqueza de las naciones* (1776; págs. 689-690), que la educación es un factor importante para la producción de riqueza, junto a otros aspectos materiales y económicos.

Desde la década de los cincuenta del pasado siglo el interés que adquiere la educación para la cualificación de los recursos humanos es sobradamente conocido y reconocido; al respecto, no hay más que recordar la referencia permanente que se hace a la literatura económica, tanto clásica como la producida en esta época del siglo XX, por haber puesto de relieve la importancia de la educación para el desarrollo económico y personal. A partir de este período la formación/educación es entendida y valorada en el pensamiento económico como un elemento clave para el avance individual y para el progreso social, empresarial y económico.

Una aportación inicial y relevante, por lo novedosa en su momento, es la de Freeman (1976) que observa que en Estados Unidos, durante los años setenta, en cuyo período aumentó notablemente la educación formal de la oferta de trabajo, se generó simultáneamente una disminución de la tasa de rendimiento educativo. Esta asociación inversa se explica, según el autor, porque el aumento de la educación formal de los trabajadores no fue totalmente absorbido por la demanda del sistema productivo; consecuentemente, algunos trabajadores desempeñaron ocupaciones para las que el capital humano que habían acumulado sólo era parcialmente utilizado, pues el nivel de conocimientos exigido era inferior. La educación que habían alcanzado era sólo parcialmente demandada pues la educación necesaria para el puesto de trabajo era inferior a la que ellos habían obtenido. Desde entonces y sobre todo en los últimos decenios, el análisis de la adecuación del ajuste educativo ha cobrado especial relevancia, ya que no resulta necesariamente cierto que un aumento de la educación de los empleados lleve directa e irrevocablemente a un aumento de la productividad del trabajo.

Con todo y hoy en día, la educación sí es vista y aceptada casi unánimemente por instituciones públicas y privadas, por empresas y empleados, por organizaciones empresariales y sindicales, y también por los no empleados, como un medio para acceder al empleo y desempeñarlo adecuadamente. Existe por tanto un consenso generalizado, en las economías desarrolladas, sobre la universalización de la educación y su obligatoriedad hasta un cierto nivel educativo, encargado de proveer el sustrato formativo que hará posible la sucesiva adquisición de conocimientos y destrezas. Aunque se acepta la ausencia de relación directa entre mayor nivel de educación y mayor productividad para todo momento y lugar.

En este contexto y en relación a España, el papel de la formación en las empresas, cualquiera que sea el punto de vista que se adopte, adquiere gran relevancia. Sobre todo ante la continua y creciente competencia a que aquellos se enfrentan y los cambios estructurales que tienen que atender para consolidar ventajas competitivas y alcanzar el éxito por el logro de una mayor eficiencia, adaptabilidad, innovación, calidad o servicio. Por eso casi siempre la repuesta pasa por la cualificación y puesta al día de los conocimientos y habilidades del personal. La formación y el nivel educativo de los trabajadores se convierten así en una condición indispensable para que la empresa pueda competir, lo que posibilita contar con una mano de obra flexible, adaptable, cualificada y motivada. Si se adopta una perspectiva más global, la formación aparece como una de las políticas activas de empleo más sólidas y, por ello, desde todas las administraciones se destinan abundantes recursos tanto para mejorar la educación reglada como la cualificación de desempleados o el reciclaje y puesta al día de empleados.

La actualidad de la formación es, pues, a pesar de la indiscutible aportación de Freeman anteriormente citada, un dato tan evidente, que no necesita demasiada argumentación. Hablar hoy de empresa, moderna y competitiva, es hablar sobre todo de sus recursos humanos y del nivel y cualificación de los mismos como base para poder responder a los retos que esta organización económica tiene que ir afrontando en los contextos tan complejos, tan cambiantes y tan globales en los que tiene que actuar. Decir que la cuestión de la formación reviste una especial potencialidad, es poner de manifiesto el valor estratégico que juega y puede jugar en los procesos de cambio, adaptación y previsión a los que está sometida la empresa (Monreal, 2004).





---

---

E N P O R T A D A

---

---

El grado de ajuste o desajuste entre la oferta educativa de los individuos y los requerimientos del mercado ha sido analizado en profundidad dentro y fuera de España, como lo muestran los trabajos de Alba-Ramírez (1993), García Sánchez (1993), Cohn y Khan (1995), Battu, Belfield y Sloane (1999), Vahey (2000) y Badillo (2004), entre otros. La existencia de un mayor o menor grado de ajuste, sus causas y su carácter transitorio o permanente al actuar bajo las reglas del mercado, han motivado que distintas teorías o hipótesis hayan tratado de explicar los motivos y razones que originan el inadecuado ajuste de cualificaciones entre los trabajadores y sus empleos.

Así, la teoría de la oferta señala, en su versión inicial, que el desajuste, si existe, tiene carácter transitorio y sólo permanece mientras el mercado actúa para eliminarlo. La teoría conocida como teoría del capital humano (formalmente iniciada en Becker, 1962; Schultz, 1961) asume que sin restricciones de otro tipo el salario del trabajador coincide con el valor de su producto marginal, que a su vez está determinado por la cualificación o capital humano que aquél ha acumulado. Se trata de un enfoque de oferta porque son las empresas las que adecuan la tecnología utilizada y el proceso productivo a la capacidad de sus trabajadores, que depende de su educación y formación. De este modo, el desajuste entre cualificaciones y destrezas requeridas y las ofertadas sólo puede ser coyuntural; y sin duda la educación y experiencia acumulados por los trabajadores se refleja positivamente en sus salarios. De hecho, como establece la conocida ecuación salarial estándar de Mincer (1974), más educación adquirida implica una mayor retribución salarial para el trabajador. La introducción de nuevos procesos tecnológicos en las empresas subyace en esta última relación, aunque aquella aparezca incentivada fundamentalmente por el nivel de educación de los nuevos entrantes al empleo.

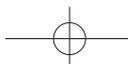
El aumento de educación genera un aumento en la introducción de tecnología por parte de las empresas que permite eliminar, mediante el mayor requerimiento formativo que la nueva tecnología exige, el exceso de educación que surgió tras el aumento inicial de la educación de los empleados. Adicionalmente, el aumento relativo del número de empleados más educados respecto a los menos educados disminuye los salarios relativos de los primeros, lo que desincentiva a la población a alcanzar más educación y ayuda a eliminar, simultáneamente, el exceso de educación que pudiera haberse generado. Nótese que esta explicación se basa en la hipótesis de que el mercado

dispone en cada momento de la información relevante y que las expectativas se forman adecuadamente para actuar después en la dirección correcta. Por tanto, el desajuste educativo, si existe, tiene carácter transitorio y el mercado lo resuelve por sí mismo.

Desde el enfoque teórico de demanda, el ajuste tiene una consideración y consecuencias diferentes a la explicación que se acaba de apuntar. Se entiende la educación como un valor que en sí mismo no genera tan directamente, al menos como lo previsto por la teoría del capital humano, una mayor penetración de tecnología. Pero, por el contrario, sí se enfatiza el hecho de que la educación alcanzada por el trabajador señala en el mercado de trabajo la mayor capacidad que éste tiene para afrontar los retos del desempeño de una ocupación. Se pueden agrupar en esta hipótesis, bajo el marco genérico de teorías credencialistas, diferentes orientaciones y matices que se han conocido en la literatura especializada como teoría del filtro, de la competencia por el trabajo y de pertenencia a un estatus; siendo el argumento básico a ella subyacente que la educación formal ejerce exclusivamente una función señalizadora y selectiva en el mercado de trabajo.

Tal enfoque, en el que descansan las teorías credencialistas, indica que la información existente en el mercado de trabajo resulta asimétrica: el trabajador conoce mejor cuál es su cualificación y productividad que el empleador. Por tanto, la educación aparece como señal de la potencial capacidad productiva del trabajador. En este sentido y dado que la cualificación del trabajador es difícil de cuantificar, el empleador utiliza el sistema educativo como una validación (una credencial) del talento y las capacidades de los individuos para superar obstáculos en el desempeño de sus tareas laborales. Concretamente, la teoría del filtro (Arrow, 1973, y Stiglitz, 1987), sostiene que la educación formal no aumenta la productividad de los trabajadores, sino que revela algunas características innatas del empleado tales como su capacidad de trabajo y esfuerzo. Por tanto, el sistema educativo actúa como filtro que etiqueta a la población en función del éxito conseguido en el sistema educativo para superar una serie de pruebas u obstáculos.

Por su parte, para la teoría de la competencia, cada puesto de trabajo disponible (vacante) tiene unos requerimientos de cualificación; y, en este sentido, el individuo potencialmente seleccionable de cara a un puesto de trabajo, presenta como credencial para poder satisfacer adecuadamente los requerimientos del puesto, justamente el nivel



de educación previamente alcanzado (Thurow, 1975). En este caso, el salario asociado a cada vacante o puesto de trabajo está en función de los requerimientos de cualificación para el puesto. La inversión en educación del trabajador se convierte así en llave que permite acceder a puestos con requerimientos formativos más o menos altos y consecuentemente a salarios más o menos elevados. En el marco de la teoría de competencia por el empleo, la educación formal es un indicador del coste potencial de aprendizaje que tiene el trabajador antes de ser reclutado en un empleo determinado. Por lo que el empleador, siguiendo la lógica económica de la minimización de costes, seleccionará aquellos trabajadores que con una menor inversión en formación específica puedan desempeñar apropiadamente sus funciones. De esto se desprende adicionalmente que, en el marco de esta teoría, se acepta la sustituibilidad entre la educación formal y otros componentes de capital humano, ya que los trabajadores con más (menos) educación formal necesitan menos (más) formación en el ámbito interno de la empresa.

Por su parte, la teoría de pertenencia a un estatus (Collins, 1989) considera que la educación formal permite el acceso de los trabajadores a unos empleos determinados, ya que el nivel educativo actúa como barrera de entrada a los puestos de trabajo. La educación formal, además de permitir a los trabajadores desarrollar ciertas capacidades productivas, actúa como mecanismo de selección cultural. Por tanto, bajo el escenario de esta teoría, los trabajadores que no poseen determinados niveles educativos (independientemente de sus destrezas y habilidades obtenidas por otras vías) no pueden alcanzar un empleo dado si no superan el grado de selección cultural (no poseen el nivel educativo requerido) que tiene ese determinado puesto de trabajo. Nótese que cuando la educación formal actúa como credencial en sus distintas versiones anteriormente explicadas, los desajustes entre educación requerida y ofertada pueden permanecer en el tiempo, frente a lo planteado por las teorías de oferta igualmente comentadas, en las que los desajustes se resuelven por el mercado vía cambios en las ocupaciones (introducción de tecnología) y/o en la demanda de educación (variaciones de salarios relativos de más educados respecto a menos educados).

Desde una óptica conjunta de demanda y oferta, en el mercado de trabajo existe desajuste porque tanto los trabajadores como los empleos son heterogéneos y, por tanto, las destrezas y cualificaciones ofertadas pueden no ajustarse a las necesidades que encierra la demanda de empleo (Gar-

cía Sánchez, 2010). El salario actúa de esta manera como mecanismo de asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo y, por tanto, los trabajadores que poseen mayor educación pueden elegir entre un mayor número de empleos, incluidos aquellos en los que el salario es más elevado. En este sentido, el salario no está destinado a recompensar únicamente la capacidad productiva del trabajador, sino tanto los años de educación requeridos en el empleo como los años de educación que los trabajadores han alcanzado.

El desajuste educativo permanece en el tiempo ya que el sistema educativo no es suficientemente flexible como para empujar las competencias y destrezas adquiridas por los que cursan estudios, a las requeridas por el mercado. La asimetría en la información, la heterogeneidad de las cualificaciones asociadas al puesto de trabajo y la accesibilidad a un estatus superior cuanto mayor es la educación alcanzada, empuja a conseguir un nivel educativo más alto a cada cohorte de ciudadanos que no evita, sino todo lo contrario, el desajuste educativo del mercado laboral.

Los desajustes educativos en el mercado de trabajo, anteriormente justificados desde las diversas teorías de oferta y demanda, derivan consecuencias relevantes para los empleos y los empleados. En principio, un déficit de formación por parte del empleado genera una menor probabilidad de promoción profesional y salarial, mientras que si el mal ajuste es, al contrario, por unos requerimientos educativos inferiores a los alcanzados por el empleado, la promoción tanto dentro de la empresa como fuera de ella es menos probable. No obstante, si en el mercado de trabajo la información es imperfecta, y como hemos visto asimétrica, ello permite que los desajustes puedan ser permanentes (desequilibrios estables). De todo lo anterior se deduce que un mercado de trabajo con mayor movilidad laboral (interna y externa a la empresa) e información (transparencia) será un mercado donde los desajustes y, con éstos, las ineficiencias, serán menos importantes y más fácilmente corregidos.

Al margen de lo anterior, la adecuación entre los requerimientos educativos de la demanda y los ofertados por los trabajadores está adicionalmente influida por la fase concreta del ciclo en el que se encuentre la economía del país (García Sánchez, 1995). Durante las fases recesivas, las menores oportunidades de empleo por individuo, asociadas al menor crecimiento del empleo y al nivel de paro más elevado, aumentan el período medio de educación al reducirse el coste de oportunidad del tiempo destinado a la educación por

el sujeto, lo que incentiva a las empresas posteriormente a sustituir a los trabajadores de la plantilla con mayor déficit educativo. Alternativamente, durante las fases alcistas del ciclo, la creación de empleo no sólo reduce el período que normalmente destinan los empleados a su educación como paso previo al de acudir al mercado de trabajo, sino que implican oportunidades varias que generan por término medio mayores déficit educativos de los empleados.

La variable que más y mejor explica las oscilaciones del empleo y desempleo en la economía española —o en cualquier país— es sin duda la variación del nivel de actividad productiva. Pero es el desempleo estructural, y no el keynesiano (falta de demanda) ni el clásico (excesivos salarios), el que mejor ayuda a entender el grado de ajuste entre la oferta y la demanda de empleo. No obstante, la última fase alcista del ciclo en la economía española, debida a su intensidad y larga duración, ha permitido confirmar que no existen compartimentos estancos en la clasificación del desempleo, pues los trasvases de un tipo de desempleo a otro han sido norma habitual hasta 2007.

Desde el plano de las ocupaciones, los cambios acaecidos, tanto intrasectorial como intersectorialmente, influyen también en el ajuste educativo del mercado de trabajo. En este sentido hay que señalar que el mercado español ha registrado importantes procesos de transformación que afectan a la estructura ocupacional. Durante las últimas dos décadas se ha constatado un incremento de las ocupaciones que requieren tareas más cualificadas y de carácter no manual, en detrimento de las que se caracterizan por lo contrario. La desagregación a nivel sectorial muestra que el empleo en las actividades primarias y la industria transformadora han perdido peso, tanto a nivel nacional como regional, mientras que el empleo terciario ha crecido considerablemente (Cuadrado Roura, 2001). Dentro del sector servicios, a su vez, los destinados a la producción y los de carácter social son los que han acaparado mayores creaciones de empleo (Iglesias y Llorente, 2000). Esta tendencia observada en la estructura sectorial del empleo se explica, entre otros factores, por la mayor interrelación del sector servicios con el resto de sectores de la economía (aumento de servicios a la producción), así como por la evolución de las actividades económicas más directamente relacionadas con el desarrollo del Estado de bienestar (servicios sociales). El cambio en la estructura ocupacional de las dos últimas décadas parece que se explica en mayor

medida, en consecuencia, por el proceso de reestructuración sectorial y en menor medida por modificaciones intrasectoriales del empleo. Con todo, estas modificaciones intrasectoriales deben estar ejerciendo una importancia creciente en las modificaciones observadas en la estructura de empleo en los últimos años.

### 3. Formación/educación y crecimiento económico

Entre los trabajos que se han centrado en analizar las vías de influencia de la cualificación de la mano de obra sobre el desarrollo económico, es destacable el informe elaborado para la Comisión Europea por De la Fuente y Ciccone (2003). Dicho trabajo cuantifica la contribución de la inversión en capital humano (educación, formación y adquisición de capacidades) al crecimiento económico; concretamente, estos autores estiman que en el contexto de los países de la OCDE, el capital humano explica aproximadamente el 22% del crecimiento de la productividad registrado durante el período comprendido entre 1960 y 1990. Una segunda investigación que profundiza en la estrecha relación entre capital humano y crecimiento económico es la de Cuadrado Roura (2001); en este trabajo se identifican las características que son comunes a las regiones europeas que han logrado mejores comportamientos de su productividad. Uno de los rasgos que comparten las regiones ganadoras —aquellas que logran mejoras de productividad por encima de la media—, es la disponibilidad de mano de obra con un mayor nivel de formación.

Se da, por otra parte, una clara correspondencia entre niveles de formación de la población ocupada (como aproximación a la dotación de capital humano) y niveles de productividad del trabajo. En efecto, los niveles de formación más reducidos se corresponden con niveles de productividad del trabajo inferiores a la media, que, adicionalmente, condicionan las posibilidades de crecimiento y desarrollo. La escasa dotación relativa de recursos humanos puede, pues, representar un obstáculo para las posibilidades de crecimiento y desarrollo económico. Entre los factores que propician esta situación en un determinado territorio pueden destacarse, de acuerdo con Pérez y Serrano (1998), entre otros, la mayor implantación relativa de actividades económicas que ejercen una menor demanda de mano de obra cualificada (agricultura, construcción, industria más tradicional...).

Una visión de conjunto de la extensa literatura económica que ha analizado las desigualdades territoriales en términos de producto per cápita, sugiere que éstas pueden ser explicadas en gran medida por diferencias en las estructuras productivas, en los niveles de desarrollo tecnológico y en las dotaciones de capital físico y tecnológico; pero también y crucialmente, por los diferentes niveles de cualificación y formación de capital humano. Las regiones o comarcas más pobres en términos de producción per cápita, afrontan típicamente una situación en la que los menores niveles tecnológicos y un reducido esfuerzo en actividades de I+D se reflejan en un tejido productivo de baja intensidad tecnológica y reducida productividad; lo que, combinado con una menor dotación de recursos humanos cualificados, da lugar a perspectivas de crecimiento y desarrollo económico inferiores respecto a los territorios más ricos.

En este contexto, como señala Raymond (2002), parece quedar espacio para la actuación de las políticas públicas a favor de un mayor crecimiento relativo de las áreas menos desarrolladas. Sin embargo, cualquier intervención pública debe encontrar la relación de compromiso adecuada entre equidad y eficiencia. Al margen de las transferencias directas a los ciudadanos de las zonas menos favorecidas, las actuaciones del sector público pueden seguir dos vías: inversión en infraestructuras e inversión en la formación de la población de los territorios más rezagados económicamente. Si el objetivo es la eficiencia, la inversión en infraestructuras debería realizarse en aquellos territorios más desarrollados, donde las nuevas infraestructuras tienen asociada una mayor rentabilidad, si bien en este caso no estaríamos ante la opción que garantizase un mayor grado de equidad. Esta incompatibilidad entre equidad y eficiencia no aparece en el caso de la inversión pública en formación, puesto que este tipo de inversión tiende a ser más rentable en las áreas geográficas que registran menores niveles de producto per cápita (García Sánchez y Navarro, 2004). En definitiva, la inversión en capacitación y formación es, con seguridad, una de las vías más apropiadas para potenciar el crecimiento económico de los territorios. Los sistemas educativos tienen un papel fundamental que jugar en el proceso de motivación del desarrollo de los conocimientos y capacitación que los jóvenes necesitan para entrar y satisfacer sus expectativas laborales, y, adicionalmente, para preparar a esos jóvenes de cara a los rápidos cambios que les esperan en el mercado de trabajo. Pues esto

último permite la continuidad en la situación de empleado a las personas y una mayor competitividad de las empresas.

#### 4. Ajuste en educación *versus* ajuste en formación

Aceptado el papel crucial de la educación/formación en el mercado de trabajo y por tanto en el sistema económico en su conjunto, debemos destinar unas líneas a clarificar el binomio educación reglada *versus* formación. En particular hay que señalar las diversas maneras de ajuste que pueden surgir en función del nivel educativo del trabajador y de las destrezas y cualificaciones que pueda haber adquirido por otros cauces.

La mayoría de las investigaciones que analizan el ajuste entre cualificaciones requeridas y ofertadas en el mercado de trabajo lo han hecho midiendo la preparación de la mano de obra exclusivamente por el nivel educativo alcanzado. Varias son las razones de este fenómeno: la idea de detectar ineficiencias del sistema educativo, la de proporcionar información para su reforma, el hecho de que los datos sobre la educación alcanzada sean fácilmente accesibles para los investigadores, etc. No obstante y en este último sentido, la medición del componente de la formación no reglada de la mano de obra disponible en una economía es un problema no resuelto en la literatura económica dedicada a estos temas. Indiscutiblemente la preparación académica del empleado debe aparecer como elemento determinante; pero sin duda la formación no reglada recibida, la experiencia o antigüedad en actividades profesionales próximas y otras aptitudes personales son factores determinantes igualmente de cara a reflejar el nivel de preparación de los recursos humanos de una empresa, sector o país (Sáez, 2000).

De hecho, cuando se valora si resulta apropiado cuantificar el ajuste o desajuste del mercado laboral partiendo únicamente del nivel educativo alcanzado por el trabajador en el sistema educativo ordinario, como referente para medir la diferencia entre lo requerido por empleadores y lo provisto por empleados, surgen algunas dudas. En Badillo y cols. (2005), utilizando microdatos de la encuesta del panel de hogares españoles (que permite clasificar a los trabajadores en tres categorías: adecuadamente competentes para el desarrollo de su ocupación, infra o sobrecompetentes), se enfrentan esos resultados con las mediciones del ajuste medido por el valor modal de cada ocupación (desagregadas a dos dígitos de la clasifi-

cación ocupacional ISCO88), valor que permite clasificar aquellos en sobreeducados, adecuadamente educados o infraeducados para el puesto que desempeñan, aparecen claras diferencias. Pues en base a los mismos se concluye que si bien el ajuste en educación se utiliza con frecuencia como único elemento explicativo del ajuste del mercado de trabajo, el referido a competencias declaradas por los trabajadores ofrece resultados claramente distintos. Fenómeno que se debe a varios factores: que la asociación de ambas distribuciones estadísticas es reducida; que los efectos de los años de educación formal recibida, experiencia profesional y años en la empresa son distintos sobre los dos tipos de ajuste; y a que, finalmente, ambos tienen efectos no similares sobre los salarios. Por tanto y aun reafirmando la importancia de cuantificar los déficit educativos del mercado de trabajo, se sugiere considerar adicionalmente y por separado el componente de las competencias, pues uno y otro son esenciales para analizar el grado de ajuste en el mercado de trabajo y sus principales consecuencias.

## 5. Conclusiones

El papel que desempeña la educación en el sistema económico y, en particular, el nivel de ajuste existente entre la formación/educación de la mano de obra y la requerida por las empresas, ha ocupado un sitio relevante en el análisis económico desde Adam Smith hasta nuestros días. Bien avanzado ya el siglo pasado, se empezó a poner en duda la existencia de una relación directa e inequívoca entre mayor educación y mayor productividad del trabajo. A partir de aquí, los análisis sobre el grado de ajuste entre la educación ofertada y la requerida tomaron mayor relevancia. Tanto desde los análisis de oferta como de los de demanda se viene poniendo de manifiesto la existencia de desequilibrios educativos en el mercado de trabajo; que en el caso de los primeros suelen caracterizarse como transitorios, mientras que desde los análisis de demanda se considera que pueden ser permanentes.

Desde la perspectiva del mercado de trabajo y del sistema económico, se considera que el nivel educativo alcanzado ejerce una relevancia considerable en el objetivo de aumentar la empleabilidad de los trabajadores, facilitar la penetración de tecnología en los procesos productivos e incrementar la competitividad de las empresas. Los cambios registrados en la producción y en particular las transformaciones intersectoriales ocu-

rridas en las ocupaciones, posibilitan explicar cambios en las necesidades de cualificación para los que el sistema educativo parece no haber podido responder con la rapidez suficiente a efectos de evitar desajustes laborales sustanciales. No obstante, modificaciones recientes en las ocupaciones, en este caso de carácter intrasectorial, también están colaborando, aunque en menor medida, al desajuste percibido. La lentitud del sistema educativo reglado, difícilmente corregible en cierta medida aun con los indiscutibles avances percibidos, para adecuar su *output* a los requerimientos del mercado, hacen necesaria la combinación con otras fuentes de oferta de cualificaciones que le complementen.

La relación entre educación y crecimiento económico regional ha sido destacada por un buen número de investigaciones a lo largo de los años, las cuales permiten señalar a la primera como elemento clave y fundamental sobre el que sustentar el segundo. Investigaciones más recientes parecen confirmar que el ajuste de cualificaciones y habilidades entre el contenido de las ocupaciones y la preparación de quienes las desempeñan, no debe analizarse tomando únicamente como referencia el nivel educativo formal de partida de los empleados, sino que debe extenderse también a la formación adquirida por el trabajador mediante vías tales como la experiencia en el puesto o la formación no reglada. □

## BIBLIOGRAFÍA

- Alba-Ramírez, A. (1993): «Mismatch in the Spain labor market: overeducation?», en *Journal of Human Resources*, vol. 28, núm. 2.
- Arrow, K. (1973): «Higher education as a filter», en *Journal of Public Economics*, vol. 2.
- Badillo, L. (2004): *Ajuste educativo y ajuste en cualificación en el mercado de trabajo español*, tesis doctoral. Departamento de Economía. Universidad Politécnica de Cartagena.
- Badillo, L.; García Sánchez, A. y Vila, L. E. (2005): «Mismatches in the Spanish Labor Market: Education vs. Competence Match», en *International Advances in Economic Research*, núm. 11, núm. 1.
- Battu, H.; Belfield, C. R. y Sloane, P. (1999): «Overeducation among graduates: a cohort view», en *Education Economics*, vol. 7, núm. 1.
- Becker, G. S. (1962): «Investment in human capital: a theoretical analysis», en *Journal of Political Economy*, vol. 70, núm. 1.
- Cuadrado Roura, J. R. (2001): «Regional convergence in the European Union: from hypothesis to the actual trends», en *The Annals of Regional Science*, vol. 35.
- Cohn, E. y Khan, S. P. (1995): «The wage effects of overeducation revisited», en *Labour Economics*, vol. 2.




---

 E N P O R T A D A
 

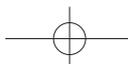
---

- Collins, R. (1989): *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y de la estratificación*, Akal, Madrid.
- De la Fuente, A. y Ciccone, A. (2003): «Human capital in a global and knowledge-based economy-Final report», European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Freeman, R. B. (1976): *The overeducated American*, Academic Press, Nueva York.
- García Sánchez, A. (1993): «Cambio tecnológico y desempleo», en *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 19/20.
- (1995): «Structural unemployment and privatization», en *Konferencia Naukowa, Uniwersitetu Lodzkiego, Varsovia*.
- (2010): «Empleo y cualificación en turismo», en *Retos para el turismo español. Cambio de paradigma*, AECIT, Gijón.
- García Sánchez, A. y Navarro, J. M. (2004): «Convergencia regional y formación», en Monreal, J (dir.), *Formación y cultura empresarial en la empresa española*, Thomson-Civitas, Madrid.
- Groot, W. y Maassen van den Brink, H. (2000): «Skill mismatches in the Dutch labor market», en *International Journal of Manpower*, 21, 8, págs. 584-595.
- Hartog, J. (2000): «Over-education and earnings: where are we, where should we go?», en *Economics of Education Review*, vol. 19.
- Iglesias, C. y Llorente, R. (2000): «Cambios en la demanda de ocupaciones laborales y procesos de terciarización en España», en *ICE Sector servicios*, septiembre-octubre núm. 787.
- Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, Nueva York.
- Monreal, J. (2004) (dir.): *Formación y cultura empresarial en la empresa española*, Thomson-Civitas, Madrid.
- Pérez, F. y Serrano, L. (1998): «Capital humano, crecimiento económico y desarrollo regional en España (1964-1997)», en *Revista valenciana d'Estudis Autònoms*, vol. 24.
- Raymond, J. L. (2002): «Convergencia real de las economías españolas y capital humano», en *Papeles de Economía Española*, núm. 93.
- Sáez, F. (coord.) (2000): *Formación y empleo*, Fundación Argentaria, Madrid.
- Schultz, T. W. (1961): «Investment in human capital», en *American Economic Review*, vol. 51, núm. 1.
- Smith, A. (1776): *Indagación acerca de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*, Fondo de Cultura Económica.
- Stiglitz, J. E. (1987): «The causes and consequences of the dependence of quality on Britain», en *Journal of Economic Literature*, vol. 25.
- Thurow, L. C. (1975): *Generating inequality*, Basic Books, Nueva York.
- Vahey, S. P. (2000): «The great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch», *Economics of Education Review*, vol. 19.

### RESUMEN

Este trabajo estudia las características del ajuste entre las cualificaciones y destrezas que requieren los empleadores y las que ofertan los empleados. Se analiza la importancia relativa de la educación en el sistema productivo y se repasan brevemente las diferentes explicaciones, con base en teorías de oferta y de demanda, que se han venido dando sobre el ajuste del mercado de trabajo en materia de capital humano. Se establece que los cambios en las ocupaciones, derivados de variaciones en los requerimientos formativos de los puestos de trabajo, parecen explicar los desajustes existentes entre oferta y demanda a pesar del paulatino aumento de educación de los empleados. Finalmente y como paso previo a las conclusiones, se pone de manifiesto, a la luz de investigaciones recientes, que el proceso de ajuste en el mercado de trabajo no debe ser medido únicamente por referencia a los niveles educativos alcanzados por los trabajadores en el sistema educativo ordinario, sino que deben contabilizarse otros elementos igualmente relevantes ocurridos a lo largo de su vida profesional.

**Palabras clave:** Educación, Mercado de trabajo, Capital humano, Ajuste entre oferta y demanda.



# Capital humano y salarios: diferencias por género y edad

## 1. Introducción

Son muchos los aspectos positivos que pueden derivarse de la inversión en capital humano. Entre ellos, suele argumentarse que un aumento del nivel educativo medio de la población tiende a reducir las desigualdades salariales, debido a un aumento en la proporción de trabajadores con altos salarios. Sin embargo, si bien es cierto que las diferencias salariales pueden verse reducidas en términos medios, estudios recientes apuntan a un aumento de la dispersión salarial entre el grupo de trabajadores con mayores niveles de estudios (Martins y Pereira, 2004; Buchinsky, 1994; Gosling, Machin y Meghir, 2000; Hartog, Pereira y Vieira, 2001; Budria y Moro, 2008). Esta evidencia sugeriría que un aumento en la proporción de trabajadores con estudios superiores podría incrementar las desigualdades salariales.

El trabajo de Budria y Moro (2008) es un ejemplo de este hecho para el caso de España. Utilizando datos de la Encuesta de Panel de Hogares de la Unión Europea para el año 2001, estos autores encuentran que los rendimientos de la educación terciaria son mucho mayores en los tramos más altos de la distribución salarial. Estos resultados, unidos al considerable aumento del nivel educativo medio de la población española en los últimos años, apuntarían a un aumento de las desigualdades salariales en España.

A la vista de lo anterior, resulta obvio que, con objeto de analizar en qué medida la inversión en capital humano resulta positiva como medida de reducción de las desigualdades salariales, es necesario examinar no sólo las diferencias salariales entre individuos con distintos niveles de estudios, sino también las diferencias salariales entre individuos con los mismos logros educativos.

Por otro lado, y en lo que se refiere a los rendimientos de la educación, la evidencia apunta a diferencias significativas entre trabajadores *jóvenes* y *adultos* en términos agregados, incluso después de tener en cuenta las diferencias en términos de experiencia profesional entre ambos grupos de trabajadores. Además de estas diferencias salariales en términos agregados, podrían observarse perfiles muy distintos al analizar la distribución salarial por grupos de edad.

El objetivo de este trabajo tiene una doble dirección. Por un lado, se trata de ver si en los últimos años sigue habiendo evidencia de dispersión salarial entre los trabajadores españoles con estudios terciarios. Por otro lado, y en

Maite Blázquez  
Universidad Autónoma de Madrid

caso de que los datos apunten a la existencia de dichas desigualdades salariales, se pretende examinar las posibles diferencias entre trabajadores *jóvenes* y *adultos*. Este último aspecto supone una aportación con respecto a los trabajos anteriores y resulta clave en este marco de estudio por el siguiente motivo. *Ceteris paribus*, los rendimientos de la educación terciaria pueden ser muy distintos entre aquellos trabajadores que acaban de incorporarse al mercado de trabajo, o llevan poco tiempo en el mercado, frente a aquellos para los que ha transcurrido un largo período de tiempo desde que finalizaron sus estudios hasta el momento en que se analiza su situación laboral. No obstante, dichas diferencias pueden darse no sólo en términos agregados, sino también cuando analizamos los rendimientos de la educación para distintos tramos de la distribución salarial.

Por último, el análisis se realiza por separado para hombres y mujeres, dado que los perfiles salariales de ambos suelen presentar patrones muy distintos, tal como se señala en el trabajo de Budría y Moro (2008).

Para la consecución de los objetivos propuestos se utilizan los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (2005) y se estima una ecuación de salarios mediante dos métodos. En primer lugar utilizamos un modelo de regresión lineal de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), que proporciona una medida de los diferenciales medios entre los distintos niveles educativos. Y en segundo lugar un modelo de regresión cuantílica (RC), que permite analizar diferencias salariales entre individuos con el mismo nivel educativo pero localizados en diferentes cuantiles de la distribución salarial.

Los resultados obtenidos proporcionan evidencia de la existencia de dispersión salarial sólo en el colectivo masculino de 36-60 años. Para este grupo encontramos un mayor rendimiento especialmente de la educación terciaria en los tramos altos de la distribución salarial (empleos de salarios altos). Para los hombres de 18-35 años, así como para el total de mujeres, los resultados muestran por el contrario un mayor rendimiento tanto de la educación terciaria como de la secundaria de segunda etapa en los tramos más bajos de la distribución salarial (empleos de salarios bajos). Por tanto, en la medida en que una expansión educativa afecte de manera distinta a los trabajadores según el sexo y la edad, podría traducirse en un aumento o disminución de las desigualdades salariales entre trabajadores con un mismo nivel educativo.

## 2. Datos y análisis descriptivo

### 2.1. La Encuesta de Condiciones de Vida

El objetivo general de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV, 2004-2006) es la producción sistemática de estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida, que incluyan datos transversales y longitudinales comparables y actualizados sobre la renta, el nivel y composición de la pobreza y la exclusión social, a escala nacional y europea.

El diseño de la ECV permite también obtener *información longitudinal*, es decir, referida a las mismas personas en diferentes momentos a lo largo del tiempo. Así se podrá conocer el cambio bruto, es decir, la evolución temporal de las variables de interés en cada individuo, y el estudio de transiciones, duraciones e intervalos entre sucesos. Dicha encuesta tuvo su antecesora en el Panel de Hogares de la Unión Europea. Las características y objetivos de ambas encuestas son similares, aportando el PHOGUE una experiencia muy valiosa para la nueva encuesta.

Para los objetivos del presente estudio, se lleva a cabo un análisis de corte transversal utilizando los datos del año 2005. Escogemos este año, en lugar del 2006, por el mayor tamaño muestral.

### 2.2. Análisis descriptivo

La muestra utilizada para nuestro estudio se compone de individuos de 18-60 años que trabajan como asalariados y para los que disponemos de información tanto de ganancias salariales brutas como de las variables que consideramos como factores determinantes de dichas ganancias salariales. En el cuadro 1 se presenta una definición detallada de dichas variables.

El total de la muestra se compone de 5.872 individuos, con un 58,89% de hombres y 41,11% de mujeres. En cuanto al peso de trabajadores jóvenes y adultos, tenemos un 38,42% de trabajadores de 18-35 años y un 61,58% con edades entre 36-60 años. Por otro lado, cabe señalar que, si bien en términos generales la muestra presenta un mayor porcentaje de trabajadores varones, este sesgo masculino es ligeramente superior en el caso del grupo de trabajadores de 36-60 años.

El cuadro 2 recoge un análisis descriptivo de la muestra. Atendiendo a los datos del salario bruto, pueden apreciarse claras diferencias, no sólo entre hombres y mujeres sino también entre los dos grupos de edad. En términos generales,



E N P O R T A D A

**CUADRO 1**  
**DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES**

Salario bruto	Renta bruta monetaria o cuasi monetaria del asalariado
Nivel de estudios:	
Primaria y Secundaria 1.ª etapa	Dummy: nivel de estudios terminado inferior Secundaria 2.ª etapa
Secundaria 2.ª etapa	Dummy: nivel de estudios terminado, Secundaria 2.ª etapa
Terciaria	Dummy: nivel de estudios terminado, Terciaria
Movilidad	Dummy: ha cambiado de trabajo en los últimos 12 meses
Experiencia laboral	Número de años pasados en trabajo remunerado
Contrato temporal	Dummy: contrato temporal
Reg1-Reg17	Dummies de CC.AA.
OC1-OC9	Dummies de ocupación (CNO, 1 dígito)

las mujeres ganan significativamente menos que los hombres, sin embargo estas diferencias de género son mucho más acentuadas en el grupo de 36-60 años. Aquí encontramos que el salario bruto medio de los hombres es un 41% superior al de las mujeres. Para el grupo de 18-35 años, sin embargo, estas diferencias salariales son ligeramente menores (las mujeres ganan en términos medios un 20% menos que los hombres). Esta situación relativamente favorable de las mujeres más jóvenes podría explicarse, en cierta medida, por el elevado porcentaje de éstas que han alcanzado niveles de estudios terciarios. Así, encontramos que un 47% de mujeres de 18-35 años han finalizado estudios terciarios, frente al 29,3% de los hombres dentro de esta categoría de edad. Para el rango de 36-60 años, a pesar de que las mujeres siguen presentando un mayor nivel de estudios, las diferencias con res-

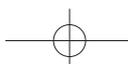
pecto a los hombres son ligeramente inferiores (un 38,1% de mujeres con estudios terciarios frente al 27,5% de hombres).

Además de las diferencias salariales, encontramos otros aspectos en los que se observan patrones distintos por edad y género. En primer lugar, y como resulta lógico, se observa que los trabajadores del grupo de 18-35 años presentan una menor experiencia laboral, con una media de unos 7 años, frente a los más de 24 del grupo de trabajadores de 36-60 años. Pero además, se observan diferencias de género en este aspecto. Así, los datos revelan que las mujeres tienen una menor experiencia laboral, dato que resulta especialmente destacado en el grupo de 36-60 años, con una media de unos 20 años de experiencia entre las mujeres frente a más de 26 en el caso de los hombres. Este resultado podría explicarse, tanto por la interrupción laboral que sufren las mujeres como

**CUADRO 2**  
**ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA**  
**(Medias)**

	18-35 años		36-60 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Salario bruto	16.291,31	13.570,05	23.784,1	16.924,8
Nivel de estudios:				
Primaria y Secundaria 1.ª etapa	0,416	0,251	0,490	0,388
Secundaria 2.ª etapa	0,292	0,279	0,234	0,231
Terciaria	0,293	0,470	0,275	0,381
Movilidad	0,183	0,188	0,077	0,088
Experiencia laboral	7,943	6,846	26,181	20,014
Contrato temporal	0,421	0,456	0,163	0,240
Tamaño muestral	1.268	988	2.190	1.426

Fuente: Elaboración propia en base a ECV.



**CUADRO 3**  
**DISTRIBUCIÓN SALARIAL**  
**DIFERENCIAS DE GÉNERO Y DIFERENCIAS POR GRUPOS DE EDAD**

	Media	p10	p25	p50	p75	p90
18-35 años:						
Hombres	16.291,31	7.758	11.223	14.703	19.600	26.226
Mujeres	13.570,05	4.837	7.781	11.900	16.800	22.933
Ratio Hombre/Mujer	1,20	1,60	1,44	1,24	1,17	1,14
36-60 años:						
Hombres	23.784,1	11.088	14.916	20.299	28.980	39.797
Mujeres	16.924,8	4.968	8.486	14.208,5	22.933	32.356
Ratio Hombre/Mujer	1,41	2,23	1,76	1,43	1,26	1,23
Ratio Adulto/Joven:						
Hombres	1,46	1,43	1,33	1,38	1,48	1,52
Mujeres	1,25	1,03	1,09	1,19	1,37	1,41

Fuente: Elaboración propia en base a ECV.

consecuencia del cuidado de hijos como por una incorporación al mercado de trabajo posterior al colectivo masculino.

En segundo lugar, los resultados muestran que la incidencia de la contratación temporal es especialmente relevante entre los trabajadores jóvenes, con porcentajes del 42,1 y 45,6% para hombres y mujeres respectivamente. Para los trabajadores de 36-60 años, si bien la contratación temporal es menos frecuente en términos generales, las diferencias entre hombres y mujeres son más acusadas (24% de mujeres frente a 16,3% de hombres con contrato temporal).

Por último, otro aspecto a destacar es que los trabajadores más jóvenes parecen experimentar una mayor rotación/movilidad laboral. Aquí, sin embargo, no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Así, mientras que tan sólo un 7,7% de hombres de 36-60 años y un 8,8% de las mujeres han cambiado de empleo en los últimos 12 meses, dicha cifra asciende al 18,3% y 18,8% respectivamente para hombres y mujeres de 18-35 años. Esta mayor movilidad laboral está, en parte, ligada a la ya mencionada mayor incidencia de la contratación temporal entre el colectivo de trabajadores más jóvenes.

Los resultados anteriores apuntan claramente a la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como entre trabajadores jóvenes y adultos. No obstante, dichas diferencias se hacen más evidentes cuando se analizan las distribuciones salariales de los distintos grupos.

El cuadro 3 recoge, para hombres y mujeres y para trabajadores jóvenes y adultos, las ganancias

salariales correspondientes a distintos tramos de la distribución salarial. En concreto, se han calculado los valores correspondientes a los cuantiles 0,10, 0,25, 0,50, 0,75 y 0,90, además del salario medio. De estos datos se desprende, en primer lugar, que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son mucho más acentuadas en los tramos más bajos. Así, en empleos de salarios bajos (véase cuantil *p10*) los hombres de 18-35 años perciben un salario hasta un 60% mayor que las mujeres en este rango de edad, porcentaje que asciende al 123% cuando nos fijamos en el grupo de trabajadores de 36-60 años.

En segundo lugar, y en lo que se refiere a las diferencias entre trabajadores jóvenes y adultos, los resultados muestran que las diferencias salariales son mayores en empleos de salarios altos (véase cuantil *p90*). Este aspecto se observa tanto para el colectivo masculino como femenino. Así, por ejemplo, en empleos de salarios altos las mujeres adultas ganan un 41% más que las jóvenes. Estas diferencias, sin embargo, se quedaban en el 25% al comparar los salarios medios de estos dos grupos de mujeres.

### 3. Análisis econométrico

El análisis descriptivo proporciona una primera aproximación sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como entre trabajadores jóvenes y adultos. Sin embargo, dichas diferencias pueden ser, en cierto modo, debidas a características distintas de unos y otros grupos, por

## E N P O R T A D A

ejemplo distintos niveles educativos o segregación ocupacional. Con objeto de examinar el efecto real que la inversión en capital humano tiene sobre las ganancias salariales, en esta sección procedemos a estimar una ecuación de salarios siguiendo dos enfoques econométricos distintos: un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y un modelo de Regresión Cuantílica (RC). Para este último caso, hemos estimado los rendimientos de la educación para cinco cuantiles representativos: 0,10, 0,25, 0,50, 0,75 y 0,90. Mientras que la estimación por MCO proporciona una medida del rendimiento medio de la educación, y permite ver las diferencias salariales entre individuos con distintos niveles de estudios, del segundo bloque de estimaciones podemos analizar si existen desigualdades salariales entre individuos con el mismo nivel de estudios.

Las estimaciones se han realizado para el total de la muestra (18-60 años), así como para los grupos de trabajadores de 18-35 años y de 36-60 años por separado, distinguiendo además entre hombres y mujeres. En todos los casos el vector de variables explicativas incluye además de los niveles de educación, experiencia laboral (y su cuadrado), movilidad laboral, tipo de contrato, región y ocupación. En el cuadro 4 se muestran los coeficientes estimados de la variable educación, donde se ha tomado como referencia a los individuos con educación primaria o secundaria de primera etapa. Para facilitar el análisis, en el gráfico 1 se presentan los perfiles de los rendimientos de la educación para los distintos tramos de la distribución salarial. En este gráfico pueden apreciarse claramente tanto las diferencias entre trabajadores jóvenes y adultos como las diferencias de género.

CUADRO 4  
RENDIMIENTOS DE LA EDUCACIÓN (ECV-2005)

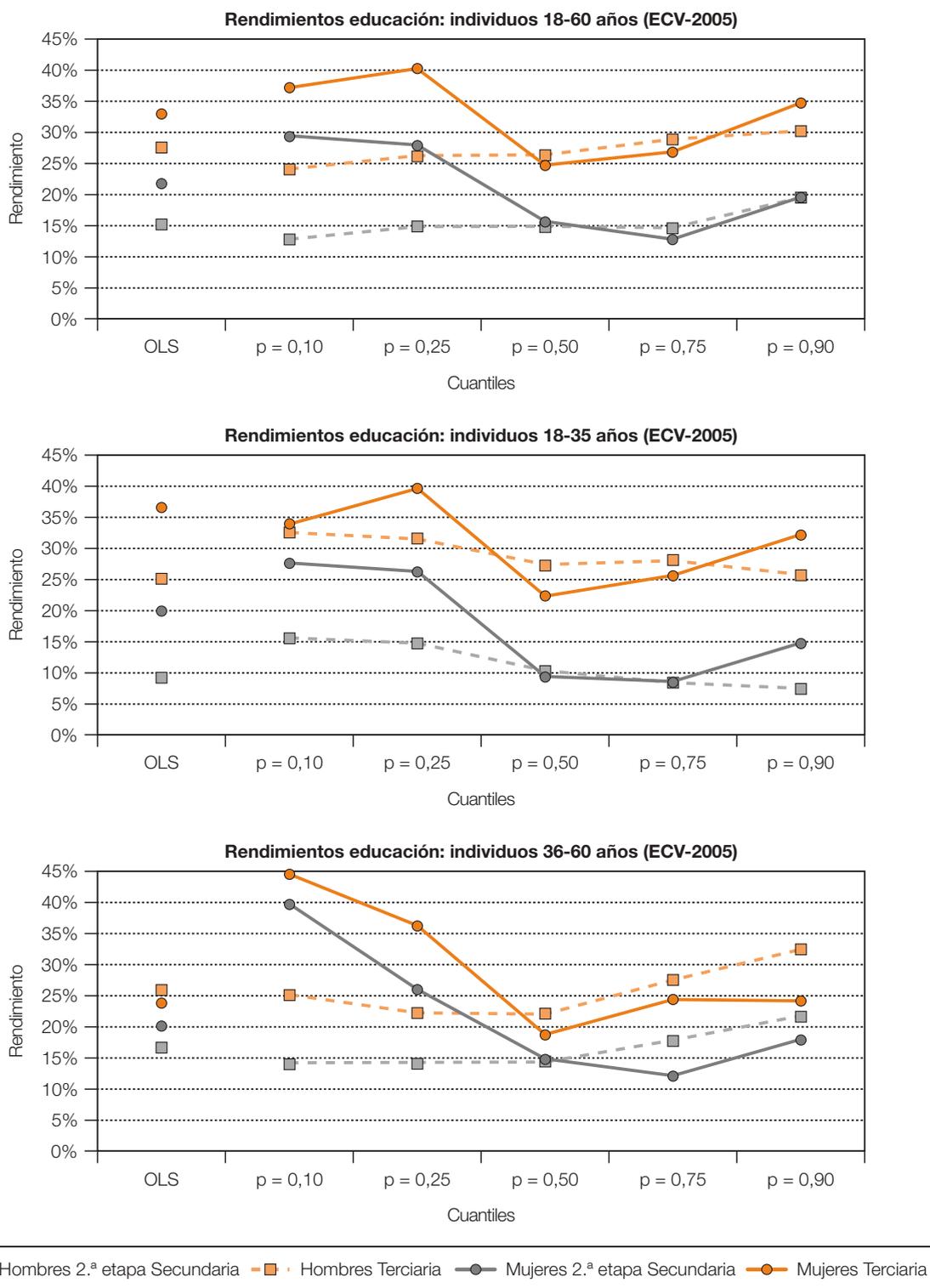
	MCO	$\rho = 0,10$	$\rho = 0,25$	$\rho = 0,50$	$\rho = 0,75$	$\rho = 0,90$
<b>Hombres:</b>						
18-60 años:						
Secundaria 2. <sup>a</sup> etapa	0,151 (***) (0,021)	0,127 (***) (0,037)	0,148 (***) (0,029)	0,148 (***) (0,018)	0,146 (***) (0,022)	0,195 (***) (0,027)
Terciaria	0,275 (***) (0,026)	0,241 (***) (0,047)	0,262 (***) (0,035)	0,264 (***) (0,022)	0,289 (***) (0,026)	0,303 (***) (0,033)
18-35 años:						
Secundaria 2. <sup>a</sup> etapa	0,092 (***) (0,032)	0,156 (***) (0,091)	0,147 (***) (0,048)	0,103 (***) (0,024)	0,084 (***) (0,035)	0,074 (***) (0,045)
Terciaria	0,252 (***) (0,040)	0,326 (***) (0,112)	0,315 (***) (0,059)	0,274 (***) (0,030)	0,280 (***) (0,043)	0,257 (***) (0,054)
36-60 años:						
Secundaria 2. <sup>a</sup> etapa	0,167 (***) (0,028)	0,142 (***) (0,050)	0,143 (***) (0,030)	0,144 (***) (0,032)	0,178 (***) (0,028)	0,217 (***) (0,034)
Terciaria	0,259 (***) (0,035)	0,252 (***) (0,059)	0,222 (***) (0,037)	0,221 (***) (0,039)	0,275 (***) (0,035)	0,325 (***) (0,041)
<b>Mujeres:</b>						
18-60 años:						
Secundaria 2. <sup>a</sup> etapa	0,219 (***) (0,031)	0,295 (***) (0,061)	0,280 (***) (0,030)	0,156 (***) (0,032)	0,128 (***) (0,024)	0,196 (***) (0,043)
Terciaria	0,331 (***) (0,036)	0,372 (***) (0,077)	0,403 (***) (0,036)	0,247 (***) (0,038)	0,269 (***) (0,028)	0,347 (***) (0,050)
18-35 años:						
Secundaria 2. <sup>a</sup> etapa	0,200 (***) (0,050)	0,277 (***) (0,142)	0,263 (***) (0,056)	0,094 (***) (0,040)	0,086 (***) (0,034)	0,147 (***) (0,060)
Terciaria	0,366 (***) (0,057)	0,339 (***) (0,179)	0,396 (***) (0,065)	0,223 (***) (0,046)	0,256 (***) (0,039)	0,322 (***) (0,063)
36-60 años:						
Secundaria 2. <sup>a</sup> etapa	0,202 (***) (0,040)	0,398 (***) (0,076)	0,260 (***) (0,052)	0,149 (***) (0,031)	0,121 (***) (0,028)	0,180 (***) (0,055)
Terciaria	0,239 (***) (0,049)	0,446 (***) (0,107)	0,363 (***) (0,065)	0,188 (***) (0,038)	0,244 (***) (0,034)	0,242 (***) (0,069)

Nota: (\*\*\*) Significativo al 1%.

Fuente: Elaboración propia en base a ECV.



**GRÁFICO 1**  
**PERFILES DE LOS RENDIMIENTOS DE LA EDUCACIÓN POR TRAMOS**



Fuente: Elaboración propia en base a ECV.





---

---

E N P O R T A D A

---

---

Comparando los resultados de la estimación por MCO con los obtenidos en el trabajo de Budría y Moro (2008) para el año 2001, cabe destacar un significativo retroceso en los rendimientos de la educación terciaria, y por el contrario un ligero avance en cuanto a la educación secundaria de segunda etapa. Así, los rendimientos de la educación terciaria en el año 2005 se sitúan en el 27,5% para el caso de los hombres y en el 33,1% para el caso de las mujeres, frente a valores del 38,8 y 43,0%, respectivamente, para el año 2001. Sin embargo, en el caso de la educación secundaria de segunda etapa tenemos unos rendimientos para el año 2005 del 15,1% para los hombres y del 21,9% para las mujeres. Los correspondientes rendimientos extraídos del trabajo de Budría y Moro (2008) para el año 2001 se quedaban, sin embargo, en el 14,7 y 17,4%, respectivamente.

Por otro lado, de los resultados derivados de la estimación por MCO cabe mencionar además los siguientes aspectos. En cuanto a las diferencias entre trabajadores jóvenes y adultos se observa que, entre el colectivo masculino, no existen diferencias importantes en lo que se refiere a los rendimientos de la educación terciaria, ya que en ambos casos se sitúa en torno al 25%. Sin embargo, estas diferencias sí son apreciables entre el colectivo femenino, con una situación claramente favorable en este aspecto hacia las mujeres más jóvenes, con un rendimiento del 36,6%. En lo que se refiere a los rendimientos de la educación secundaria de segunda etapa encontramos, sin embargo, un perfil distinto. Aquí los hombres adultos tienen clara ventaja con respecto a los del grupo de 18-35 años: mientras que los primeros presentan un rendimiento del 16,7%, en el caso de los segundos asciende a tan sólo el 9,2%. Por el contrario, en el caso de las mujeres apenas se aprecian diferencias importantes entre ambos grupos de edad, situándose los rendimientos de la educación secundaria de segunda etapa en torno al 20%.

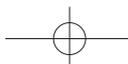
En cuanto a las diferencias de género, de la estimación por MCO se desprende que en las primeras etapas de la vida laboral las mujeres presentan un rendimiento tanto de la educación terciaria como de la secundaria de segunda etapa claramente superior a los hombres. Sin embargo, cuando observamos a individuos en etapas posteriores (individuos de 36-60 años), los hombres se sitúan ligeramente por delante de las mujeres en cuanto a rendimientos de la educación terciaria. Sin embargo, estas últimas, siguen presentando mayores rendimientos de la educación secunda-

ria de segunda etapa, aunque las diferencias con el colectivo masculino se reducen con respecto al grupo de trabajadores de 18-35 años.

Los resultados de la estimación por MCO revelan algunas diferencias de género, así como diferencias entre trabajadores jóvenes y adultos en cuanto a los rendimientos de la educación. Estas diferencias resultan, sin embargo, más acentuadas cuando analizamos los resultados de las estimaciones cuantílicas. En primer lugar, y como puede apreciarse en el gráfico 1, resulta claro que para todos los grupos de edad los perfiles salariales de los hombres son claramente distintos a los de las mujeres. Si nos fijamos en el total de la muestra de 18-60 años, se puede apreciar un mayor rendimiento de la educación terciaria y secundaria de segunda etapa en los cuantiles más altos de la distribución salarial para el colectivo de hombres. Así, encontramos unos rendimientos de la educación terciaria del 30,3% en el cuantil 0,90, frente al 24,1% en el cuantil 0,10 (1). Estos resultados están en línea con los obtenidos en el trabajo de Budría y Moro (2008), y nos indican que para los hombres los rendimientos de la educación terciaria son mayores cuando están ocupados en empleos de salarios altos.

Un análisis separado para trabajadores jóvenes y adultos revela que el resultado anterior sólo se mantiene en el caso de los últimos, con un rendimiento de la educación terciaria del 32,5% en el cuantil 0,90, frente al 25,2% en el cuantil 0,10. Sin embargo, entre el colectivo masculino de 18-35 años se observa un mayor rendimiento tanto de la educación terciaria como de la educación secundaria de segunda etapa en los tramos más bajos de la distribución salarial. Así, el rendimiento de la educación terciaria asciende al 32,6% en el cuantil 0,10, siendo de tan sólo el 25,7% en el cuantil 0,90 (2).

En el caso de las mujeres encontramos un patrón muy distinto al de los hombres. En general observamos un gran rendimiento tanto de la educación terciaria como de la educación secundaria de segunda etapa en los cuantiles más bajos de la distribución salarial. Este resultado se aprecia especialmente en el caso de las mujeres de 36-60 años, con un rendimiento de la educación terciaria de hasta el 45% en el cuantil 0,10. A partir de aquí, se observa un claro descenso en los cuantiles 0,25 y 0,50, y después un ligero repunte en los cuantiles 0,75 y 0,90, si bien en este último el rendimiento de la educación terciaria se queda tan sólo en el 24,2%, claramente muy por debajo del correspondiente al cuantil 0,10.



Otro aspecto importante a destacar en cuanto a las diferencias de género es que, mientras que entre los trabajadores jóvenes las mujeres parecen tener un mayor rendimiento de la educación terciaria tanto en los cuantiles más bajos (0,10 y 0,25) como en los más altos (0,90) de la distribución salarial, entre los trabajadores adultos observamos un patrón bastante distinto. Las mujeres de 36-60 tienen un rendimiento de la educación terciaria claramente mayor que el de los hombres en los cuantiles más bajos (0,10 y 0,25), pero a partir del cuantil 0,50 los rendimientos de la educación terciaria son mayores entre el colectivo masculino.

#### 4. Conclusiones

Uno de los aspectos más estudiados en la literatura del capital humano ha sido el de las ganancias salariales. En este sentido, existe una amplia evidencia que pone de manifiesto los mayores rendimientos de la inversión en educación. Los trabajos más recientes, sin embargo, han centrado su atención en las desigualdades salariales y en cómo dichas desigualdades pueden verse afectadas por cambios en los logros educativos de la población.

Utilizando datos de la Encuesta de Condiciones de Vida para el año 2005, el presente estudio se dirige a examinar si existen patrones distintos entre trabajadores jóvenes y adultos en términos de dispersión salarial, atendiendo además a posibles diferencias de género. Para la consecución de dicho objetivo se ha utilizado un modelo de regresión cuantílica y se han comparado los resultados de dicho modelo con los obtenidos a partir de una estimación por mínimos cuadrados ordinarios.

De la estimación por MCO cabe señalar los dos aspectos siguientes. En primer lugar, entre el colectivo masculino no se observan diferencias significativas entre trabajadores jóvenes y adultos en los rendimientos de la educación terciaria (en torno al 25%), mientras que para las mujeres los rendimientos son claramente superiores para el grupo de trabajadoras jóvenes, con una diferencia de unos 13 puntos porcentuales respecto al grupo de edad de 36-60 años. Para la educación secundaria de segunda etapa encontramos el resultado contrario, con apenas diferencias entre mujeres jóvenes y adultas, frente a una clara ventaja a favor del grupo de 36-60 años entre los hombres. En segundo lugar, los rendimientos, tanto de la educación terciaria como de la secun-

daria de segunda etapa, son mayores para las mujeres que para los hombres cuando analizamos el período de inserción laboral. Sin embargo, en etapas posteriores los hombres sobrepasan a las mujeres en materia de educación terciaria, mientras que estas últimas todavía siguen teniendo un mayor rendimiento de la educación secundaria de segunda etapa.

Las diferencias por género y entre trabajadores jóvenes y adultos se hacen más latentes cuando observamos los resultados de la regresión cuantílica (RC). Para los hombres se obtiene que, mientras que para el grupo de trabajadores adultos los rendimientos de la educación terciaria son significativamente mayores cuando ocupan empleos de salarios altos, para los trabajadores jóvenes ocurre lo contrario. Para este grupo, los rendimientos de la educación terciaria son claramente mayores en empleos de salarios bajos. Esto mismo se observa, además, para el total de mujeres, siendo la dispersión salarial especialmente latente entre el grupo de mujeres de 36-60 años.

A la vista de los resultados obtenidos en el presente trabajo pueden formularse las siguientes conclusiones. En primer lugar, los datos sugieren que, a pesar del enorme esfuerzo educativo que ha tenido lugar en los últimos años, España sigue presentando importantes diferencias salariales, en términos medios, entre hombres y mujeres, así como entre trabajadores jóvenes y adultos. Así, mientras que en el año 2005 un 47% de las mujeres con edades entre 18-35 años tenía estudios terciarios, frente a tan sólo un 27,5% de los hombres con edades entre 36-60 años, el salario medio de estos últimos era 1,75 veces superior. En segundo lugar, se obtiene evidencia de desigualdades salariales entre individuos con el mismo nivel de estudios para el grupo de trabajadores que registra el mayor rendimiento en términos medios de la educación superior, los hombres de 36-60 años. Este resultado sugiere, por tanto, que un aumento en los logros educativos de la población española podría traducirse en mayores desigualdades salariales entre individuos con el mismo nivel de estudios, cuando dicho aumento afecte principalmente al colectivo masculino de trabajadores adultos. Por el contrario, dado que para los jóvenes y las mujeres adultas los resultados del estudio muestran un mayor rendimiento de la educación en empleos de salarios bajos, la dispersión salarial podría verse reducida ante una expansión educativa que eleve el porcentaje de estos dos grupos de trabajadores con estudios superiores. □



---

---

E N P O R T A D A

---

---

### NOTAS

- (1) Para la educación secundaria de segunda etapa los rendimientos se sitúan en el 12,7 y el 19,5% para los cuantiles 0,10 y 0,90 respectivamente.
- (2) En el caso de la educación secundaria de segunda etapa tenemos unos valores del 15,6 y del 7,4% en los cuantiles 0,10 y 0,90 respectivamente.

### BIBLIOGRAFÍA

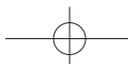
- Buchinsky, M. (1994): «Changes in the US wage structure 1963-1987: Application of quantile regression», *Econometrica*, núm. 62, págs. 405-458.
- Budria, S. y Moro, A. I. (2008): «Education, educational mismatch and wage inequality: evidence for Spain», *Economics of Education Review*, núm. 27, págs. 332-341.
- Gosling, A.; Machin, S. y Meghir, C. (2000): «The changing distribution of male wages in the UK», *Review of Economic Studies*, núm. 67, págs. 635-666.
- Hartog, J.; Pereira, P. y Vieira, J. A. (2001): «Changing returns to education in Portugal during the 1980s and early 1990s: OLS and quantile regression estimators», *Applied Economics*, núm. 33, págs. 1021-1037.

Martins, P. y Pereira, P. (2004): «Does education reduce wage inequality? Quantile regressions evidence from fifteen European countries», *Labour Economics*, núm. 11 (3), págs. 355-371.

### RESUMEN

Utilizando datos de la Encuesta de Condiciones de Vida para el año 2005, el presente trabajo se centra en analizar las desigualdades salariales en España, así como su conexión con los logros educativos. El estudio se realiza para dos grupos de individuos, de 18-35 años y de 36-60 años, y para hombres y mujeres por separado, con objeto de determinar si hay diferencias de género o diferencias entre trabajadores jóvenes y adultos en términos de dispersión salarial. Los resultados proporcionan evidencia de dichas desigualdades exclusivamente en el colectivo masculino de trabajadores de 36-60 años. Para hombres de 18-35 años y para el total de mujeres, una expansión educativa no parece tener como consecuencia una mayor dispersión salarial, sino que los resultados apuntarían más bien en la dirección opuesta.

**Palabras clave:** Dispersión salarial, Capital humano, Regresión cuantílica.



**224**  
**4/2009**

*Revista Española  
de Estudios  
Agrosociales y  
Pesqueros*

La Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros, refundición de la Revista de Estudios Agrosociales y de la revista Agricultura y Sociedad, es una publicación periódica y especializada en temas relativos al medio rural con referencia especial a los sectores agrario, pesquero y forestal, al sistema agroalimentario, a los recursos naturales, al medio ambiente y al desarrollo rural, desde el objeto y método de las ciencias sociales.

*Número Monográfico*  
**SEGURIDAD ALIMENTARIA  
Y DESARROLLO**

*Presentación*

**ESTUDIOS**

*George-André Simon*

Concepto y gobernanza internacional de la seguridad alimentaria: de dónde venimos y hacia dónde vamos.

*Gérard Azoulay*

La situación alimentaria mundial: evolución y perspectivas de los hechos y de los enfoques conceptuales.

*Víctor Bretón Solo de Zaldívar*

¿Continuarán muriendo de hambre millones de personas en el siglo XXI?

*Elías Fereres*

Trayectoria reciente de la agricultura y de la alimentación: retos del futuro.

*Eladio Arnalte Alegre*

Agricultura para el desarrollo: el debate en torno al Informe 2008 del Banco Mundial.

**CRÍTICA DE LIBROS**

**Director:**

Edita: *Secretaría General Técnica  
Ministerio de Medio Ambiente  
y Medio Rural y Marino*

**Suscripción anual 2009 (4 números)**

- España .....	52,88 €
- Extranjero .....	72,60 €
- Número suelto .....	20,19 €

**Solicitudes:** A través del Centro de Publicaciones del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. Paseo de la Infanta Isabel, 1 • 28071 Madrid. Téf.: (91) 347 55 50 • Fax: (91) 347 57 22 • 28071 • E-mail: mcruzpf@mapya.es  
www.mapya.es/pags/info/index.htm. Librerías especializadas.

**Redacción:** Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros. C/ Alfonso XII, n.º 56 - 28071 Madrid (España).  
Téf.: 91 347 55 48 Fax: 91 347 57 22 • E-mail: jpalacio@mapya.es / asierra@mapya.es

# Cambios en la remuneración del capital humano de nivel superior

## 1. Introducción y objetivos

La sociedad española ha visto incrementar notablemente en las últimas décadas su capital humano, reduciéndose de manera paulatina el peso de la población con estudios primarios y elevándose de manera significativa la proporción de población más formada. A pesar de ello, la posición comparada de España en lo relativo al número medio de años de estudio frente al resto de la OCDE, sigue estando por debajo de la media. Por otra parte, la estructura del capital humano en nuestro país registra importantes diferencias frente al resto de países desarrollados, pues si aquí todavía es muy elevada la proporción de población con estudios primarios (20 puntos por encima de la OCDE), el peso de la población con estudios secundarios es sensiblemente inferior (22% frente a un 44), mientras que existe un mayor ratio de población con estudios terciarios (29 frente a 27).

Adicionalmente, dentro de España se observan importantes diferencias entre unas regiones y otras. Según el ratio de población con estudios primarios, ninguna comunidad autónoma consigue situarse en una posición más favorable que la media de la UE19 o de la OCDE. Sin embargo, cuando se atiende al peso de población con estudios terciarios, la posición relativa de España mejora significativamente, apareciendo el País Vasco, la Comunidad de Madrid y Navarra en los primeros puestos y sólo Baleares, Extremadura, Castilla-La Mancha, Murcia y Andalucía por debajo de la UE19.

A esta descompensada estructura del capital humano en España se une el hecho, como señala la OCDE (2009), de que la ganancia salarial por poseer estudios terciarios frente a otros colectivos —la prima salarial de los estudios terciarios— es menor en aquella que en el resto de países desarrollados. Además, según datos de la Encuesta de Estructura Salarial, la prima salarial de los estudios universitarios ha disminuido en la última década a favor de aquellos con estudios de formación profesional superior. Así, entre 1995 y 2006 los salarios del sector privado de los trabajadores con estudios universitarios en España han crecido tan sólo un 15% nominal, mientras que los de la población con estudios de formación profesional superior lo han hecho un 31%. El crecimiento salarial de los trabajadores con estudios primarios y secundarios ha sido también de mayor entidad, con tasas respectivas del 39 y el 26%.

Este menor crecimiento en la retribución de los trabajadores con estudios universitarios podría

Ainhoa Herrarte

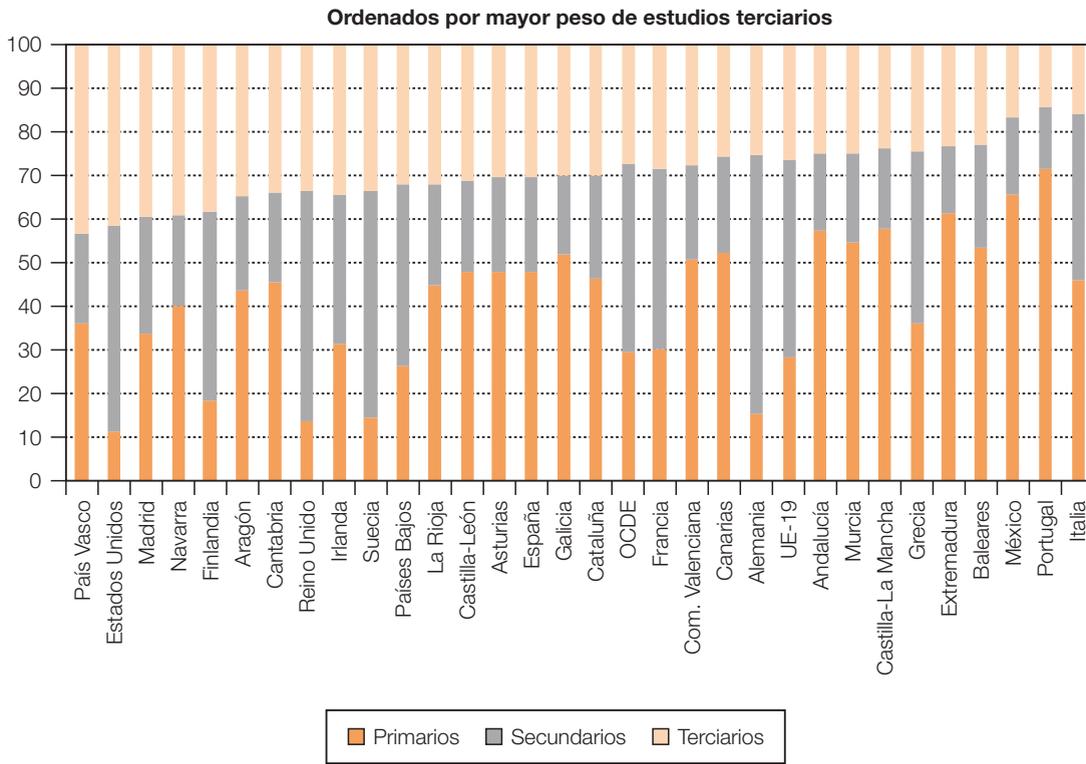
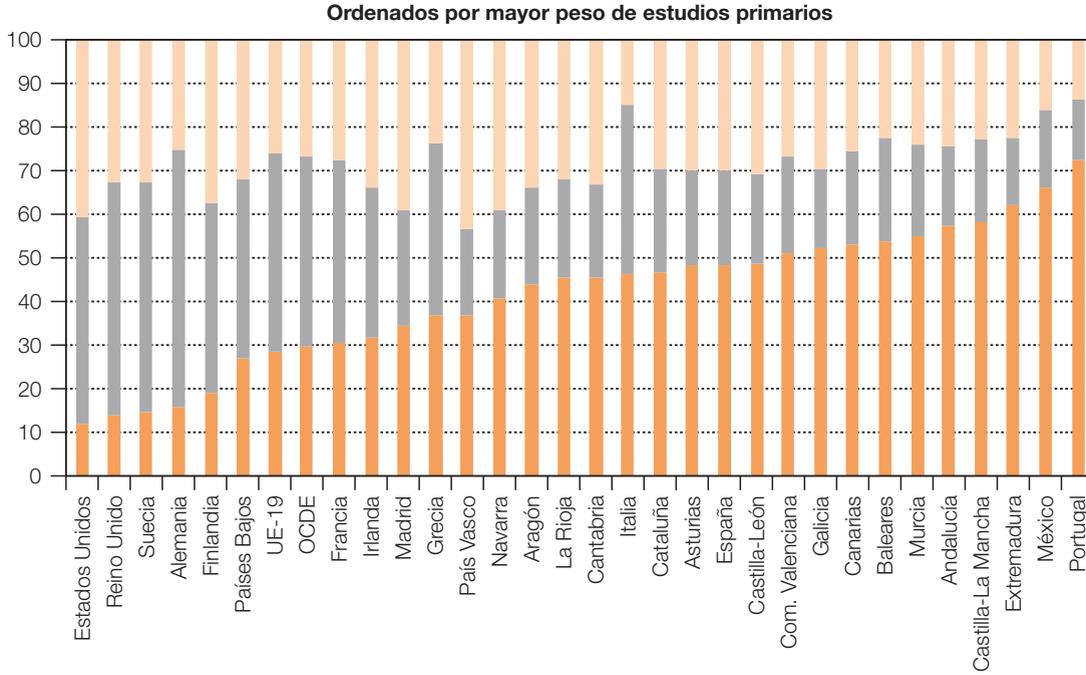
Felipe Sáez

*Departamento de Análisis Económico:  
Teoría Económica e Historia Económica, UAM*



E N P O R T A D A

**GRÁFICO 1**  
**NIVEL FORMATIVO DE LA POBLACIÓN ADULTA EN 2007**  
**(25-64 años)**



■ Primarios ■ Secundarios ■ Terciarios

Fuente: OCDE (2009) y Encuesta de Población Activa.



estar relacionado con la existencia de un exceso de oferta laboral de este segmento, desajuste resultado de enfrentar el número de personas existentes con ese tipo de formación respecto al número de puestos de trabajo para los que se requiere técnicamente dicha titulación. Por tanto, sólo podría hablarse de un exceso de oferta laboral de titulados universitarios cuando el número de empleos existentes en el sector productivo que implican la necesidad de tal nivel formativo esté por debajo de la oferta, dando entonces lugar a situaciones de sobrecualificación y, consecuentemente, de menores ganancias salariales como señalan, entre otros, Alba-Ramírez (1993), Groot (1993) y Blázquez (2005).

Teniendo presentes estas circunstancias, el objetivo de este artículo se centra en analizar cómo han evolucionado las ganancias salariales de los trabajadores con estudios terciarios, distinguiendo entre formación profesional superior y estudios universitarios. Además de aportar nueva evidencia empírica al análisis de las diferencias salariales regionales manifestadas en España y señaladas ya por diversos autores (García y Molina, 2002; Serrano, 2002; Villaverde y Maza, 2002; Simón y cols., 2006; Izquierdo y Lacuesta, 2006; El-Attar y López-Bazo, 2006, entre otros), un aspecto novedoso del trabajo realizado estriba en la inclusión, como variable explicativa del fenómeno, de la posible existencia de un exceso de oferta laboral de universitarios en determinados mercados laborales regionales.

## 2. Datos utilizados y metodología

El análisis llevado a cabo se basa en la explotación de microdatos procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial (EES en adelante) correspondientes a las secciones cruzadas independientes de 1995 y 2006. La EES es una encuesta de carácter cuatrienal realizada por el Instituto Nacional de Estadística a una muestra representativa de establecimientos de diez o más trabajadores (1) de los sectores industrial, construcción y servicios (2), cuyo objetivo es ofrecer información comparable sobre la distribución de los salarios en España en función de un buen número de variables sociodemográficas y económicas. La encuesta ofrece datos a nivel de establecimiento (centro de trabajo), así como información individual de una muestra aleatoria de los trabajadores de cada empresa. Se trata por tanto de datos emparejados trabajador-empresa, lo que enriquece notablemente el análisis de la determinación de los salarios al poder considerar

como variables explicativas características propias de la empresa en la que trabaja el individuo, como son el tamaño, sector de actividad o ámbito de la negociación colectiva en que se halla inmersa.

Dado que las muestras de la EES de las olas de 1995 y 2006 no son exactamente iguales, pues la de 1995 sólo incluye establecimientos con diez o más trabajadores y, además, dentro del sector servicios no recoge Educación, Actividades sanitarias y Otras actividades sociales, los datos utilizados por nosotros parten de muestras comparables, excluyéndose los establecimientos de menos de diez trabajadores para 2006, así como los tres sectores mencionados. Dado que se trata de secciones cruzadas independientes, lamentablemente no es posible identificar los trabajadores ni empresas encuestados en 1995 con los de 2006.

El concepto de salario utilizado es el salario bruto por hora expresado en euros de 1995. Para su cálculo se han considerado los diferentes componentes referidos al mes de referencia de la encuesta (octubre), sumándose al salario base de dicho mes todos los complementos percibidos (por turno de trabajo, nocturnidad, antigüedad, productividad, etc.) y los pagos extraordinarios, no incluyéndose los pagos por horas extraordinarias. El cálculo de las horas mensuales trabajadas se ha realizado a partir de la jornada semanal pactada, corrigiéndose a la baja las horas trabajadas en el mes para aquellos casos en los que el salario del mes de referencia hubiera estado afectado por maternidad o incapacidad laboral transitoria. En el caso de la muestra de 1995, los diferentes conceptos salariales estaban originalmente expresados en pesetas, habiendo sido convertidos a euros y, en el caso del año 2006, con el fin de recoger la diferente evolución de los precios en las comunidades autónomas, sus valores han sido deflactados por las medias anuales del IPC general por comunidades autónomas que publica el INE, tomando como base los salarios de 1995 (3). Asimismo, se han efectuado otros ajustes: se han eliminado aquellos establecimientos con menos de cuatro observaciones de trabajadores con el fin de obtener una adecuada identificación de los efectos fijos por establecimiento; se han filtrado las observaciones de Ceuta y Melilla, por su escasa representatividad en la muestra y también aquellos trabajadores mayores de 64 años; finalmente, dado el diferente comportamiento del sector privado y público, las muestras seleccionadas sólo incluyen establecimientos del primero.

La metodología utilizada consistió en la estimación de ecuaciones salariales mediante mínimos cuadrados ordinarios, donde el logaritmo del

## E N P O R T A D A

salario por hora de cada individuo depende de su capital humano ( $H_{ki}$ ), medido a partir del nivel de estudios terminado y su experiencia en la empresa; de características demográficas como el sexo y la edad ( $X_{ki}$ ); de rasgos del empleo correspondiente ( $O_{ki}$ ), tales como tipo de contrato, jornada laboral u ocupación; de características de la empresa ( $E_{ki}$ ), como son su tamaño —medido a partir de una variable binaria que indica si la empresa tiene o no más de 50 trabajadores (4)—, tipo de negociación colectiva en que se enmarca y porcentaje de trabajadores de la misma con estudios terciarios (5).

Además de las variables mencionadas, el artículo contempla la influencia regional en la determinación de los salarios, centrada en la posible existencia de un exceso de oferta laboral de titulados universitarios en cada territorio. La inclusión de dicha variable se ha realizado partiendo de lo que hemos denominado Ratio de Titulados Universitarios ( $RT_{CCAA}$ ), calculado, para cada comunidad autónoma, como el cociente entre el número de personas de 16 y más años con estudios terminados de cualquier tipo de formación universitaria (títulos propios, diplomaturas, licenciaturas, ingenierías y arquitecturas, postgrados y doctorados), sobre el número de personas empleadas en

la región en una ocupación que, tomando como base las denominaciones utilizadas por la Clasificación Nacional de Ocupaciones, requieren ser atendidas por individuos con nivel universitario. Concretamente, se han considerado las personas empleadas en las siguientes ocupaciones: poder ejecutivo y legislativo y dirección de las administraciones públicas; dirección de empresas de diez o más asalariados; profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario; escritores, artistas y otras profesiones relacionadas; y profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario (6). El ratio de titulados se ha calculado con datos de la Encuesta de Población Activa.

El cuadro 1 recoge los valores del ratio de titulados en las distintas comunidades autónomas, presentándose las regiones en tres grupos según tome aquél el valor alto, medio o bajo (7). A efectos de interpretación, valores elevados indican una mayor oferta laboral de universitarios en la región; fenómeno del que cabría esperar teóricamente menores ganancias de los universitarios en dichas regiones. Según se desprende de su lectura, el ratio de titulados ha crecido un 4% entre 1996 y 2006, consecuencia de un mayor crecimiento de la población con estudios universitarios que del número de

**CUADRO 1**  
**RATIO DE TITULADOS UNIVERSITARIOS RESPECTO A REQUERIMIENTOS FORMATIVOS,**  
**POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1996-2006)**

Valor del ratio	Regiones	1996	Valor del ratio	Regiones	2006
Bajo	Cataluña	1,68	Bajo	Cataluña	1,79
	Extremadura	1,78		Murcia	1,88
	Murcia	1,84		Baleares	1,94
	Navarra	1,87		Castilla-La Mancha	1,95
	Canarias	1,87		Navarra	1,95
	La Rioja	1,88			
Medio	Castilla-La Mancha	1,92	Medio	País Vasco	2,03
	Com. Valenciana	1,93		Comunidad de Madrid	2,04
	Galicia	1,95		Extremadura	2,09
	País Vasco	2,01		Com. Valenciana	2,09
	Baleares	2,02		Cantabria	2,09
	Asturias	2,04		Canarias	2,11
	Andalucía	2,04		La Rioja	2,13
				Galicia	2,14
Alto	Comunidad de Madrid	2,11	Alto	Andalucía	2,15
	Aragón	2,13		Aragón	2,16
	Cantabria	2,16		Asturias	2,26
	Castilla y León	2,41		Castilla y León	2,41
	España	1,96		España	2,05

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

empleos en la economía que requieren este tipo de formación. Paralelamente, el aumento del ratio ha sido general en la mayoría de aquéllas, si bien en la Comunidad de Madrid, Cantabria y Baleares se ha producido un descenso como resultado de que en estas regiones el crecimiento del empleo cualificado ha sido más intenso que el de la población disponible con estudios universitarios. Respecto a las posiciones, algunas regiones mantienen los primeros lugares (menores valores del ratio), como Cataluña, Navarra y Murcia, por ejemplo, a la vez que Castilla-León y Aragón ocupan lugares con valores del ratio elevados.

Las expresiones [1] a [4] resumen las diferentes especificaciones de las ecuaciones de salarios estimadas:

$$\log(wage_i) = f(H_{kij}, X_{kij}, O_{kij}, E_{kij}, CCAA) \quad [1]$$

$$\log(wage_i) = f(H_{kij}, X_{kij}, O_{kij}, E_{kij}, RT_{CCAA}) \quad [2]$$

$$\log(wage_i) = f(H_{kij}, X_{kij}, O_{kij}, E_{kij}, RT_{bajo}, RT_{medio}, RT_{alto}) \quad [3]$$

$$\log(wage_i) = f(X_{kij}, O_{kij}, E_{kij}, H_{kij} \cdot RT_{B, M, A}) \quad [4]$$

La especificación [1] es una ecuación de salarios estándar, donde los factores regionales que afectan a los salarios quedan recogidos mediante la inclusión en la estimación de variables ficticias para cada comunidad autónoma. La especificación [2] incluye, como explicativa de los salarios, el valor del ratio de titulados universitarios en cada comunidad autónoma. La especificación [3] contiene, en lugar de los valores concretos del ratio, tres ficticias que resultan de las tres agrupaciones de regiones realizadas según el valor bajo, medio o alto del ratio de titulados recogido en el cuadro 1. La última especificación del modelo [4] toma como variables explicativas las interacciones entre el nivel formativo de los individuos y el grupo de regiones al que pertenecen, considerando nuevamente los tres grupos de regiones señalados. Esta cuarta especificación del modelo permite establecer diferencias en las ganancias salariales de la educación universitaria frente a otros colectivos, según nos encontremos en una región con exceso o no de esta clase de titulados.

En el plano muestral, el cuadro 2 ofrece las principales características descriptivas de la muestra analizada para las olas de la EES de 1995 y 2006. Como puede apreciarse, más del 75% de la misma está formada por hombres, a la vez que un 60%

se compone de trabajadores con edades entre 25 y 44 años. En relación con el nivel formativo, la muestra incluye un 60% de trabajadores con estudios primarios; la proporción de estudios de formación profesional superior oscila en ambas olas en torno al 8%; y los trabajadores con estudios universitarios están más representados en la ola de 2006 que en 1995. Por otro lado, un 25% de los individuos está ligado a un contrato laboral temporal y el resto a uno indefinido, a la vez que el colectivo de trabajadores a tiempo parcial está poco representado en la ola de 1995, un 3%, mientras que en 2006 supone el 13%. Como elementos a añadir, señalar que algo más del 55% de los individuos trabajan en empresas de cincuenta o más trabajadores y el resto en empresas de diez a cincuenta asalariados. Finalmente, por sectores, las industrias manufactureras aparecen más representadas en la ola de 1995 que en la de 2006, mientras que la construcción y los servicios tienen mayor peso en 2006.

En relación con el salario medio por hora destaca, en primer lugar, que haya crecido un 41% nominal entre 1995 y 2006 y un 2% en términos reales. Por colectivos, el crecimiento de los salarios no ha sido homogéneo, habiendo aumentado más entre las mujeres y entre la población más joven (16-24 años). Por nivel formativo, las mayores subidas se han dado entre la población con estudios primarios y la población con estudios de formación profesional superior; de hecho, sólo se han registrado crecimientos reales en estos dos grupos, mientras que los salarios reales de la población con estudios secundarios y universitarios han disminuido desde 1995. También se observa un mayor crecimiento de los salarios entre aquellos que tienen un contrato temporal, registrándose simultáneamente una disminución del salario real entre los trabajadores con contrato indefinido. Por sectores, los crecimientos más notables se registran en el sector de la energía, mientras que las actividades inmobiliarias y los servicios personales constatan los peores datos en evolución salarial.

### 3. Resultados

Los resultados de las estimaciones de las cuatro especificaciones consideradas se presentan en el cuadro 3. Como puede observarse, en cualquiera de ellas el salario medio por hora de las mujeres resulta aproximadamente un 19% inferior al de los hombres (para el resto de variables explicativas dado), habiéndose mantenido dicho

## E N P O R T A D A

**CUADRO 2**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA ANALIZADA Y SALARIO MEDIO POR HORA**

	Características de la muestra		Salario bruto medio por hora (euros)		
	1995	2006	1995 (euros)	2006 (euros)	2006 (euros de 1995)
<b>Total (n.º casos)</b>	<b>152.533</b>	<b>115.602</b>	<b>6,85</b>	<b>9,68</b>	<b>6,99</b>
Hombre	76,7%	65,2%	7,29	10,53	7,60
Mujer	23,3%	34,8%	5,41	8,08	5,83
De 16 a 24 años	9,5%	7,4%	4,07	6,70	4,85
De 25 a 44 años	59,9%	63,5%	6,80	9,27	6,70
45 y más años	30,6%	29,2%	8,74	11,30	8,15
Primarios	65,4%	58,1%	5,74	8,14	5,88
Secundarios	16,0%	17,1%	7,71	10,24	7,39
Terciarios: FP Superior	8,1%	8,8%	7,38	10,36	7,46
Terciarios: Universitarios	10,4%	16,0%	12,12	14,28	10,32
Antigüedad en la empresa: menos de 1 año	10,5%	24,8%	4,54	7,50	5,43
De 1 a 3 años	18,2%	21,3%	5,29	8,51	6,15
De 3 a 5 años	10,1%	11,0%	6,33	9,10	6,57
De 5 a 10	20,0%	18,4%	7,28	10,25	7,40
Más de 10 años	41,3%	24,5%	8,85	13,57	9,79
Contrato temporal	26,3%	26,7%	4,59	7,56	5,48
Contrato Indefinido	73,7%	73,3%	7,66	10,45	7,54
Jornada parcial	3,5%	13,2%	5,49	7,69	5,55
Jornada completa	96,5%	86,8%	6,90	9,98	7,21
Tamaño empresa: 50 y más trabajadores	54,8%	56,5%	7,76	10,63	7,68
De 10 a 49 trabajadores	45,2%	43,5%	5,75	8,44	6,09
Convenio de sector	34,3%	39,3%	6,85	10,14	7,32
Convenio interprovincial, provincial, comarcal, etc.	40,9%	50,3%	5,83	8,66	6,26
Convenio de empresa o centro de trabajo	24,8%	10,4%	8,54	12,84	9,29
C. Industrias extractivas	1,4%	1,0%	6,75	9,49	6,85
D. Industrias manufactureras	58,8%	38,5%	6,72	9,81	7,06
E. Energía, gas y agua	1,6%	1,2%	9,24	15,27	11,07
F. Construcción	6,7%	11,7%	6,09	9,06	6,56
G. Comercio	9,7%	13,5%	5,92	8,66	6,26
H. Hostelería	5,4%	7,5%	5,16	7,76	5,62
I. Transporte y comunicaciones	5,2%	5,8%	6,97	10,14	7,34
J. Intermediación financiera	6,2%	5,8%	11,30	16,83	12,18
K. Actividades inmobiliarias; servicios empresariales	5,0%	15,0%	6,66	8,31	6,01

Fuente: Selección muestral propia de la EES 1995 y EES 2006.

diferencial prácticamente inalterado en el período analizado. El efecto de la edad resulta positivo, indicando que cuanto mayor es el tiempo que lleva una persona en el mercado de trabajo (tomando esta medida como aproximación a la acumulación registrada de capital humano de tipo profesional), mayores son sus ganancias salariales. No obstante, las estimaciones correspondientes a 2006 señalan que el efecto de la edad sobre el salario, aun manteniendo el signo positivo, pier-

de intensidad. Por el contrario, la experiencia laboral dentro de la propia empresa, medida a partir de la antigüedad (aproximación más fina a la entidad de capital humano acumulado durante la etapa laboral), ha incrementado su efecto positivo sobre los salarios, habiéndose duplicado prácticamente: si en 1995 un año más de antigüedad en la empresa aumentaba el salario en un 1%, en 2006 el rendimiento de un año adicional de experiencia en la empresa era del 1,8%.



E N P O R T A D A

**CUADRO 3**  
**ESTIMACIONES MCO DEL LOGARITMO DEL SALARIO BRUTO POR HORA EN EUROS DE 1995**

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
	1995 coef.	2006 coef.	1995 coef.	2006 coef.	1995 coef.	2006 coef.	1995 coef.	2006 coef.
(Constante)	0,762 (***)	1,219 (***)	0,801 (***)	1,432 (***)	0,739 (***)	1,193 (***)	0,895 (***)	1,294 (***)
Mujer	-0,195 (***)	-0,194 (***)	-0,192 (***)	-0,193 (***)	-0,192 (***)	-0,193 (***)	-0,192 (***)	-0,192 (***)
Edad	0,032 (***)	0,016 (***)	0,031 (***)	0,016 (***)	0,032 (***)	0,016 (***)	0,032 (***)	0,016 (***)
Edad-Edad	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)
Terciarios: FP superior	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.		
Primarios	-0,067 (***)	-0,040 (***)	-0,066 (***)	-0,042 (***)	-0,068 (***)	-0,041 (***)	—	—
Secundarios	0,033 (***)	0,021 (***)	0,039 (***)	0,026 (***)	0,037 (***)	0,028 (***)	—	—
Terciarios: Universitarios	0,147 (***)	0,104 (***)	0,148 (***)	0,105 (***)	0,146 (***)	0,105 (***)	—	—
Antigüedad en empresa	0,010 (***)	0,018 (***)	0,010 (***)	0,018 (***)	0,010 (***)	0,018 (***)	0,010 (***)	0,018 (***)
Antigüedad-Antigüedad	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)	0,000 (***)
Contrato indefinido	0,084 (***)	0,034 (***)	0,091 (***)	0,034 (***)	0,090 (***)	0,036 (***)	0,090 (***)	0,036 (***)
Jornada completa	-0,010 (*)	0,020 (***)	-0,014 (**)	0,017 (***)	-0,015 (**)	0,017 (***)	-0,015 (**)	0,017 (***)
Tamaño: 50 y más trabajadores	Ref.							
Tamaño: 10 a 49 trabajadores	-0,034 (***)	-0,044 (***)	-0,037 (***)	-0,040 (***)	-0,038 (***)	-0,039 (***)	-0,038 (***)	-0,039 (***)
Convenio de empresa	Ref.							
Convenio de sector	-0,103 (***)	-0,088 (***)	-0,100 (***)	-0,095 (***)	-0,101 (***)	-0,093 (***)	-0,101 (***)	-0,093 (***)
Convenio interprovincial	-0,094 (***)	-0,088 (***)	-0,094 (***)	-0,094 (***)	-0,094 (***)	-0,092 (***)	-0,094 (***)	-0,092 (***)
Efectos fijos del establecimiento (muestra)								
N.º trabajad. Empresa	0,007 (***)	0,005 (***)	0,008 (***)	0,006 (***)	0,008 (***)	0,007 (***)	0,008 (***)	0,007 (***)
% Trabaj. con est. terciarios en la empresa	0,003 (***)	0,002 (***)	0,003 (***)	0,002 (***)	0,003 (***)	0,002 (***)	0,003 (***)	0,002 (***)
Ratio de titulados universitarios	—	—	-0,031 (***)	-0,120 (***)	—	—	—	—
CC.AA. con ratio de univ. bajo	Ref.							
CC.AA. con ratio de univ. medio (1)	—	—	—	—	-0,012 (***)	-0,020 (***)	—	—
CC.AA. con ratio de univ. alto (2)	—	—	—	—	0,017 (***)	-0,020 (***)	—	—
Universitarios y ratio bajo	Ref.							
Primarios y ratio bajo (3)	—	—	—	—	—	—	-0,225 (***)	-0,146 (***)
Secundarios y ratio bajo (3)	—	—	—	—	—	—	-0,106 (***)	-0,063 (***)
Terciarios (FP Sup) y ratio bajo (3)	—	—	—	—	—	—	-0,141 (***)	-0,077 (***)
Primarios y ratio medio (1)	—	—	—	—	—	—	-0,227 (***)	-0,159 (***)
Secundarios y ratio medio (1)	—	—	—	—	—	—	-0,129 (***)	-0,092 (***)
Terciarios (FP Sup) y ratio medio (1)	—	—	—	—	—	—	-0,166 (***)	-0,131 (***)
Terciarios (Univ.) y ratio medio (1)	—	—	—	—	—	—	-0,050 (***)	-0,008
Primarios y ratio alto (2)	—	—	—	—	—	—	-0,208 (***)	-0,149 (***)
Secundarios y ratio alto (2)	—	—	—	—	—	—	-0,107 (***)	-0,101 (***)
Terciarios (FP Sup) y ratio alto (2)	—	—	—	—	—	—	-0,148 (***)	-0,119 (***)
Terciarios (Univ.) y ratio alto (2)	—	—	—	—	—	—	0,047 (***)	-0,053 (***)
Dummies CC.AA. (17 categorías)	Sí	Sí	No	No	No	No	No	No
Dummies ocupación (8 categorías)	Sí							
Dummies sector (9 categorías)	Sí							
R <sup>2</sup>	0,71	0,72	0,70	0,71	0,70	0,71	0,70	0,71
R <sup>2</sup> ajustado	0,50	0,51	0,49	0,50	0,49	0,50	0,49	0,50
N.º de observaciones	152.533	115.602	152.533	115.602	152.533	115.602	152.533	115.602

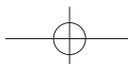
(\*) Significativa al 90%. (\*\*) Significativa al 95%. (\*\*\*) Significativa al 99%.

(1) Regiones con nivel medio del ratio de titulados universitarios en 1995: Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Galicia, País Vasco, Baleares, Asturias y Andalucía; Regiones con nivel medio del ratio de titulados universitarios en 2006: País Vasco, Comunidad de Madrid, Extremadura, Comunidad Valenciana, Cantabria, Canarias, La Rioja, Galicia, Andalucía.

(2) Regiones con nivel alto del ratio de titulados universitarios en 1995: Comunidad de Madrid, Aragón, Cantabria, Castilla y León; Regiones con nivel alto del ratio de titulados universitarios en 2006: Aragón, Asturias, Castilla y León.

(3) Regiones con nivel bajo del ratio de titulados universitarios en 1995: Cataluña, Extremadura, Murcia, Navarra, Canarias, La Rioja; Regiones con nivel bajo del ratio de titulados universitarios en 2006: Cataluña, Murcia, Baleares, Castilla-La Mancha, Navarra.

Fuente: Estimaciones propias a partir de datos muestrales de las EES 1995 y EES 2006.



Este hecho confirma que en 2006 continúa la tendencia ya señalada por Simón (2009) para el período 1995-2002 sobre el mayor efecto de la experiencia sobre los salarios. En relación con el tipo de contrato y la jornada laboral, las estimaciones reflejan que los trabajadores con contrato indefinido perciben un salario por hora más elevado que aquellos con contrato temporal, si bien el rendimiento salarial asociado al tipo de contrato se ha reducido notablemente, pues mientras en 1995 este diferencial se cifraba en un 9%, en 2006 era del 4%. Respecto a los trabajadores con jornada a tiempo completo, en 1995 ganaban aproximadamente un 1,5% menos que aquellos que trabajaban a tiempo parcial, habiéndose invertido dicha relación en 2006, pues trabajar a tiempo completo supone, considerando constantes las demás variables, un salario por hora superior en un 1,7% al de los de tiempo parcial.

En relación con las características de la empresa, se aprecia que los trabajadores de empresas de menos de 50 trabajadores perciben un salario inferior al de aquellas que lo hacen en otras de mayor tamaño; adicionalmente dicho diferencial se ha ensanchado entre 1995 y 2006. Respecto al ámbito de cobertura de la negociación colectiva, los salarios de aquellos trabajadores sujetos a un convenio de sector o a uno regional perciben menores salarios que aquellos cuyo convenio colectivo se negocia dentro de la empresa. Por último, los efectos fijos del establecimiento incluidos en las cuatro estimaciones (número de trabajadores en la muestra y porcentaje de trabajadores con estudios terciarios) reflejan que una mayor proporción de trabajadores con estudios terciarios en la empresa eleva el salario por hora pagado, aunque su efecto sobre las ganancias salariales se haya visto reducido desde 1995.

En este contexto, ¿cómo afecta el nivel de formación de las personas a las ganancias salariales obtenidas en su vida profesional? Todas las estimaciones llevadas a cabo en este trabajo incluyen como variables explicativas cuatro categorías de niveles formativos: estudios primarios, incluyendo a las personas que sólo han realizado los estudios obligatorios y también a aquellas personas sin estudios; estudios secundarios, es decir, aquellos estudios posobligatorios de nivel medio (bachillerato y formación profesional de grado medio) y estudios terciarios. Estos últimos se han dividido, a su vez, en dos categorías diferentes con el fin de poder contrastar si se ha producido un intercambio en las ganancias salariales de trabajadores con estudios universitarios y los que poseen estudios de formación profesional supe-

rior, categoría esta última tomada como referencia en las estimaciones efectuadas.

El primer aspecto a señalar es que los resultados muestran siempre que las ganancias salariales por hora, salvo para quienes poseen estudios primarios, son mayores (*ceteris paribus*) que las de los trabajadores con estudios de formación profesional superior, siendo más elevado dicho diferencial en el caso de la población con estudios universitarios. En consonancia con el hecho ya señalado de que los mayores crecimientos salariales durante el período estudiado se habían producido en los colectivos con estudios primarios y con estudios de formación profesional superior (en términos reales sólo ha habido crecimiento positivo en estos dos), la evolución temporal apunta una reducción en el diferencial salarial frente a la formación profesional superior tanto para el grupo de estudios secundarios como para el de estudios universitarios. Concretamente, en 1995, las personas con un título universitario percibían aproximadamente un salario por hora un 15% superior al de aquellas personas con estudios de formación profesional superior; once años más tarde continúa registrándose un diferencial positivo a favor de los primeros, pero ya recortado al 10,5%.

La inclusión en el modelo del peso de titulados universitarios como variable explicativa (modelo 2) resulta estadísticamente significativa y con signo negativo, indicando así que cuanto mayor es aquél en la región (mayor oferta laboral relativa de titulados universitarios), menores son los salarios que perciben los individuos de similares características dentro de la región; y aun cuando al final del período la estimación del modelo sigue mostrando un signo negativo estadísticamente significativo, todo apunta a una clara continuación de la tendencia. La especificación del modelo 3 incluye, por su parte, los tres grupos de comunidades según el valor bajo, medio o alto del ratio de titulados (respecto a requerimientos de formación superior): sus resultados muestran que los trabajadores de las regiones con mayor oferta laboral de universitarios en 2006 (Aragón, Asturias y Castilla y León), perciben un salario por hora un 2% inferior al de aquellos que trabajan donde el ratio de titulados alcanza sus menores valores (Cataluña, Murcia, Baleares, Castilla-La Mancha, Navarra).

Por último, la especificación cuarta incluye como variables explicativas doce colectivos diferentes que consideran conjuntamente los tres grupos de regiones y las cuatro categorías de nivel formativo. En este caso se toma como categoría de referencia el grupo de personas con estudios

universitarios que trabajan en regiones donde menor es —en términos relativos frente a las demás comunidades— la oferta laboral de universitarios. Las estimaciones reflejan que los salarios percibidos por cualquiera de los otros grupos son menores. Además, al ir cambiando hacia regiones con mayores valores del ratio de titulados, el margen salarial se ensancha en detrimento de aquellos individuos que trabajan en dichas regiones. De la comparación de las estimaciones de 1995 y 2006 se deriva además que, si bien para la mayoría de los colectivos se han acortado las diferencias salariales, en el caso de los titulados universitarios que trabajan en regiones donde existe un *elevado* ratio de universitarios, sus ganancias salariales no sólo son inferiores a las de aquellos universitarios que trabajan en regiones donde no hay exceso de oferta laboral de universitarios, sino que además el diferencial salarial se ha ensanchado entre ellas a lo largo del período estudiado. Más concretamente, los universitarios que trabajan en Aragón, Asturias o Castilla y León, donde existe una mayor oferta laboral relativa de universitarios, perciben un salario por hora un 5,3% inferior al que obtendrían si trabajaran en Cataluña, Murcia, Baleares, Castilla-La Mancha o Navarra, y un 4,5% inferior al que lograrían si trabajaran en el País Vasco, la Comunidad de Madrid, Extremadura, la Comunidad Valenciana, Cantabria, Canarias, La Rioja, Galicia o Andalucía.

Finalmente, centrando la atención en el colectivo con estudios de formación profesional superior se deduce que, en todos los grupos considerados, su ganancia salarial es efectivamente inferior a la de cualquier categoría con estudios universitarios; pero, como ya se vio, la brecha entre ambos grupos se ha reducido en todas las regiones, lo que puede interpretarse como un aumento en el grado de sustitución de estos últimos por los primeros para ocupaciones de corte similar.

#### 4. Conclusiones

En el artículo se ha analizado cómo han evolucionado recientemente las ganancias salariales de los estudios terciarios en España, diferenciando entre la formación profesional superior y los estudios universitarios. El análisis se ha llevado a cabo a partir estimaciones de ecuaciones salariales, con microdatos emparejados *trabajador-empresa* procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial. En ellas se toma como elemento de referencia el salario bruto por hora trabajada, incluyéndose como variables explicativas el capital humano, caracte-

rísticas personales de los individuos y características del puesto de trabajo y de la empresa.

Además de aportar nueva evidencia empírica al estudio de las diferencias salariales por nivel de capital humano existentes en España, el aspecto novedoso estriba en la inclusión, como variable explicativa de los salarios, de una medida aproximada del exceso de oferta laboral de universitarios en determinadas regiones españolas. Los resultados obtenidos reflejan en primer lugar que la prima salarial de los estudios universitarios, frente a los estudios de formación profesional superior, se ha venido reduciendo a lo largo del período estudiado; e indican, a la vez, que la existencia de una elevada oferta laboral de universitarios en una región, respecto al volumen de empleos cualificados existente en la misma, afecta negativamente a los salarios. Y, más aún, que influye de forma notable en las ganancias salariales de los universitarios, hecho este último que se viene acen- tuando con el paso de los años. □

#### NOTAS

- (1) La EES de 2006 incluye por primera vez establecimientos de menos de diez trabajadores. Para obtener resultados comparables con 1995, estos establecimientos han sido excluidos del análisis econométrico realizado.
- (2) Dentro del sector servicios, la EES de 2006 incluye la educación, las actividades sanitarias y otras actividades sociales, los cuales no están incluidos en la EES de 1995.
- (3) Tomando como base 1995 = 100, se calcula para cada comunidad autónoma el crecimiento acumulado del IPC general entre 1995 y 2006. Todos los datos de la ola de 2006 son deflactados por dicho índice de precios que en el conjunto de España es 138,4, oscilando entre el mínimo observado en Canarias (132,5) y el máximo registrado en La Rioja (145,0).
- (4) Se incluye también el número de trabajadores en la empresa calculado a partir de la información muestral.
- (5) El porcentaje de población con estudios terciarios en la empresa ha sido calculado a partir de la información muestral.
- (6) Códigos CNO94: 10, 11, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28 y 29.
- (7) Alto: aquellas regiones cuyo valor medio del ratio supere en más de 4% la media nacional. Bajo: aquellas regiones cuyo valor del ratio sea inferior a la media nacional en más de un 4%. Las diferencias entre los tres grupos realizados son estadísticamente significativas al 95%.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Alba-Ramírez, A. (1993): «Mismatch in the Spanish Labour Market. Overeducation?», *Journal of Human Resources*, vol. 28, págs. 259-278.

Alba-Ramírez, A. y Blázquez, M. (2004): «Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain», en Büchel, F.; de Grip, A. y Mertens, A. (eds.), *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*, Cheltenham, UK. Edward Elgar.

Blázquez, M. (2005): «Youth Labor Market Integration in Spain: Search Time, Job Duration and Skill-Mismatch», *Spanish Economic Review*, vol. 7 (3), págs. 191-208.

El-Attar, M. y López Bazo, E. (2006): «Heterogeneidad en la distribución salarial entre las regiones españolas», *Papeles de Economía Española*, núm. 107, págs. 214-230.

García, I. y Molina, J. A. (2002): «Inter-regional wage differentials in Spain», *Applied Economic Letters*, vol. 9, págs. 209-215.

Groot, W. (1993): «Overeducation and the Returns to Enterprise-related Schooling», *The Economics of Education Review*, vol. 12, págs. 299-309.

Izquierdo, M. y Lacuesta, A. (2006): «Wage inequality in Spain: recent developments», *Documento de Trabajo del Banco de España*, núm. 615.

Serrano, L. (2002): «Salarios regionales y dotaciones de capital humano», *Revista de Economía Aplicada*, vol. 10 (28), págs. 23-38.

OCDE (2009): *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2009 (Informe español)*, Madrid: Instituto de Evaluación, Ministerio de Educación.

Simón, H. (2009): «La desigualdad salarial en España: una perspectiva internacional y temporal», *Investigaciones Económicas*, vol. 23 (3), págs. 439-471.

Simón, H.; Ramos, R. y Sanromá, E. (2006): «Collective bargaining and regional wage differences in Spain: an empirical analysis», *Applied Economics*, vol. 38 (15), págs. 1749-1760.

Villaverde, J. y Maza, A. (2002): «Salarios y desempleo en las regiones españolas», *Papeles de Economía Española*, vol. 93, págs. 182-194.

## RESUMEN

En este artículo se analiza cómo han evolucionado en años recientes las ganancias salariales de los estudios terciarios en España, diferenciando entre la formación profesional superior y los estudios universitarios. Utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial, se estiman ecuaciones salariales en las que, además de considerar el capital humano y las características personales y laborales de los individuos como factores causales, se incluye una medición del exceso de oferta laboral de titulados universitarios por regiones. Los resultados reflejan que el diferencial salarial de la población con estudios universitarios se ha reducido, en general, en el período 1995-2006 y que una elevada oferta laboral relativa de universitarios en la región afecta negativamente a los salarios dentro de su ámbito, habiéndose acentuado dicho efecto con el paso de los años.

**Palabras clave:** Ganancias salariales, Titulados universitarios, Formación profesional superior, Exceso de oferta laboral cualificada.



# Un análisis de la formación continua en las empresas españolas

## 1. Introducción

Durante las últimas décadas, la formación de los trabajadores ha recibido una intensa atención por parte de los gobiernos y agentes sociales en diversos países desarrollados. Los procesos de innovación tecnológica, la globalización económica, la internacionalización de los mercados y la necesidad constante de adecuar la mano de obra a las cualificaciones exigidas en el mercado de trabajo son algunas de las principales causas explicativas de este creciente interés. En concreto, la incorporación de la formación permanente entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa y entre los cinco niveles de referencia para los objetivos en educación y formación para el año 2010 es un reflejo de la gran relevancia que ha adquirido este tipo de formación en los distintos países europeos (Pérez Esparells y Rahona, 2009).

Evidentemente, estas transformaciones económicas y laborales afectan a las estrategias empresariales en cuanto a la captación y formación de sus recursos humanos. En este nuevo contexto, las empresas ya no sólo deben captar a los mejores y más capaces en el momento de la contratación, sino en procurarles una adecuada formación a lo largo de su vida laboral dado que, con el paso de los años, las competencias de los trabajadores pueden quedar parcial o totalmente obsoletas. De hecho, se observa que las habilidades que en el pasado resultaban de utilidad para sostener la ventaja competitiva de las empresas, en el presente se muestran claramente insuficientes (Salinero, 2009). Por tanto, resulta necesario que los trabajadores actualicen sus conocimientos, aptitudes y habilidades de forma permanente.

Sin embargo, la implantación de políticas de formación continua en las empresas españolas se ha enfrentado con importantes impedimentos derivados de las características del mercado laboral y de la cultura empresarial en él arraigada. En general, nuestras empresas han considerado la formación continua de sus trabajadores más como un gasto que como una inversión y, por consiguiente, el tejido empresarial español se ha caracterizado por ser poco propenso a considerar la formación continua como uno de los ejes centrales de gestión de sus recursos humanos, en comparación con las empresas que operan en los países de nuestro entorno más cercano (Crespo y Sanz, 2000; Sastre y Aguilar, 2003; Gálvez y cols., 2005).

En estas circunstancias, el presente trabajo pretende ofrecer una panorámica acerca de la

**Marta Rahona**  
*Universidad Complutense de Madrid*





evolución reciente de la formación continua en las empresas españolas, también conocida como formación de demanda. El trabajo se estructura como sigue. Tras esta introducción, en el siguiente epígrafe se señalan las principales ventajas que la formación continua supone desde el punto de vista empresarial. A continuación, a partir de los datos suministrados por la Encuesta de Formación Profesional Continua, realizada por el Ministerio de Trabajo en 2000 y 2007, el apartado 3 se dedica a analizar las principales características tanto de las empresas que ofrecen formación continua, como de los trabajadores que participan en dichas actividades. El artículo finaliza con un cuarto epígrafe en el que se recogen las principales conclusiones obtenidas en el trabajo.

## 2. La importancia de las actividades de formación continua en la empresa

El entorno competitivo actual ha provocado que el capital humano con el que cuenta la empresa se convierta en una destacada fuente de ventaja competitiva. En este sentido, existen distintas razones por las cuales la empresa debería potenciar y desarrollar al máximo las actividades de formación continua. En primer lugar, este tipo de formación juega un papel esencial en el mantenimiento y desarrollo de las capacidades individuales y organizativas (Valle y cols., 2000). Del mismo modo, contribuye a mejorar la retención de los empleados cualificados, reduciendo la tasa de rotación involuntaria del personal (Salinero, 2009). Finalmente, indica un compromiso a largo plazo de la organización por y hacia sus empleados y refuerza la motivación y el compromiso de los individuos con la organización y sus objetivos.

Todos estos aspectos se traducen en un incremento en el nivel de competitividad y en una mejora de la productividad y de los resultados organizativos. Por consiguiente, es importante que las empresas consideren la formación continua de sus trabajadores desde su perspectiva de inversión, y no como un simple gasto, ya que ésta favorece el desarrollo de nuevos proyectos, mantiene la competitividad con respecto a las restantes organizaciones, sirve de base para el aumento de la calidad, reduce los factores de riesgo laboral y permite a las organizaciones disponer de un potencial humano preparado para afrontar posibles cambios y situaciones imprevistas.

No obstante, debe señalarse que los planes de formación continua realizados en el seno de la empresa deben cumplir una serie de requisitos

para que respondan a sus objetivos de manera eficiente. Entre los requisitos más relevantes pueden citarse los siguientes (Wexley, 1991; Urcola, 2000):

- En primer lugar, el diseño de las actividades de formación continua debe responder a necesidades formativas reales, que resulten prioritarias para la consecución de objetivos concretos.

- Asimismo, la formación debe proporcionarse de forma personal y diferenciada, atendiendo a las distintas características y potencialidades de los participantes.

- En tercer lugar, la formación no sólo debe realizarse en el momento de la incorporación de un empleado a su puesto de trabajo, sino que debe proporcionarse de forma permanente, a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

- La formación que se imparte en las empresas no debe ser diseñada para *saber más*, sino para *hacer mejor*, esto es, debe ser eminentemente práctica y tener en cuenta los avances científicos y técnicos realizados por la investigación en su ámbito.

- Por último, se ha de realizar una rigurosa evaluación de la eficacia de los programas de formación, midiéndose hasta qué punto han logrado sus objetivos y su utilidad en términos de coste-beneficio.

## 3. Rasgos principales de la formación continua en las empresas españolas

Una vez analizada la pertinencia de implantar actividades de formación continua en la empresa y cuáles son los criterios que deben ser tenidos en cuenta en el diseño de las mismas, el presente epígrafe está dedicado al estudio del papel que juega la formación continua en las empresas españolas, a partir de los proporcionados por la Encuesta de Formación Continua.

La Encuesta de Formación Profesional Continua (EFPC) fue elaborada por el Ministerio de Trabajo para los años 1999 y 2005. Se trata de una investigación por muestreo que tiene como objetivo principal realizar un estudio acerca del número de empresas que realizan actividades formativas destinadas a sus trabajadores, los participantes en dichas actividades y los recursos dedicados a las mismas, así como las características principales tanto de la propia formación como de las empresas que la proporcionan y los trabajadores que la reciben.

Las empresas encuestadas son aquellas que cuentan con cinco o más asalariados y que están



situadas en el territorio nacional (a excepción de Ceuta y Melilla). Asimismo, en esta encuesta se excluyen aquellas empresas que pertenecen al sector agrario, a la Administración Pública, Defensa Nacional, Seguridad Social, Actividades Sanitarias, Veterinarias y de Servicios Sociales, Educación, Hogares que emplean personal doméstico y Organismos extraterritoriales.

Esta base de datos considera como actividades de Formación Profesional Continua a aquellas actividades formativas destinadas a los propios trabajadores de la empresa, previamente planificadas y financiadas por ésta, en su totalidad o parcialmente, y organizadas e impulsadas con el único objetivo del aprendizaje del trabajador (1). Asimismo, la formación profesional continua puede desarrollarse mediante cursos o mediante otro tipo de formación (2).

Tras enumerar las principales características de la EFPC y definir el concepto de actividades de formación continua aplicado en este trabajo, el resto de este apartado se estructura en tres diferentes epígrafes. El primero de ellos se dedica al estudio de la distribución de empresas que proporcionan formación continua, según su tamaño y su coste laboral medio. A continuación, el estudio se centra en analizar algunos de los principales rasgos característicos de los cursos de formación continua, como son las horas dedicadas a su impartición y el coste de los mismos. Finalmente, se analizan las principales características de los trabajadores que participan en actividades de formación continua organizadas por sus empresas, atendiendo a tres variables principales: el sexo del empleado, su ocupación y el sector de actividad en el que se ubica su empleo.

### 3.1. Empresas que proporcionan formación continua a sus trabajadores

De acuerdo con la información suministrada por la EFPC (2000), en el año 1999 existían 283.657 empresas que pertenecían al ámbito de aplicación de esta encuesta, de las cuales 77.947 habían realizado alguna actividad de formación continua. Seis años después, el panorama empresarial de nuestro país y la formación continua de sus recursos humanos había experimentado notables cambios. Así, de las 360.775 empresas analizadas en la EFPC (2007), 138.369 ofrecieron formación continua a sus trabajadores.

El cuadro 1 recoge el porcentaje de empresas que suministran actividades formativas a sus empleados, distinguiendo según el tamaño de la organización.

CUADRO 1

#### PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE PROPORCIONAN FORMACIÓN CONTINUA A SUS TRABAJADORES, SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

Tamaño de la empresa	1999	2005
De 5 a 9 trabajadores	19,7	29,7
De 10 a 24 trabajadores	26,4	39,0
De 25 a 49 trabajadores	39,9	51,9
De 50 a 249 trabajadores	57,4	68,0
De 250 a 499 trabajadores	82,4	87,1
De 500 a 999 trabajadores	90,7	88,8
De 1.000 o más trabajadores	96,7	95,4
<b>Total</b>	<b>27,5</b>	<b>38,4</b>

Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua (2000 y 2007). Elaboración propia.

De la información contenida en el cuadro 1 pueden extraerse distintas conclusiones. En primer lugar, puede observarse que entre 1999 y 2005 se experimenta un notable crecimiento en el porcentaje de empresas españolas que proporcionan formación a sus trabajadores, pasando del 27,5 al 38,4%, lo que supone un incremento de 11 puntos en el período considerado. En segundo lugar, puede apreciarse que el incremento más acusado se produce en las PYMES (empresas de menos de 250 trabajadores), mientras que en el caso de las grandes empresas no se experimentan cambios significativos entre los años mencionados. No obstante, debe resaltar-se que las grandes empresas presentan una mayor tendencia a suministrar formación continua a sus trabajadores. De esta forma, dependiendo de cuál sea su tamaño, el porcentaje de grandes empresas que facilitan formación a su plantilla oscilaba en 2005 entre el 87 y el 96%, muy por encima del 38,4% de media. Este resultado coincide con el obtenido en otros estudios de ámbito nacional (Sáez, 1999; Alba y Tugores, 2000), en los que también se ponía de manifiesto que la probabilidad de recibir formación continua era mayor para aquellos trabajadores ocupados en empresas de más de 250 trabajadores. Por tanto, y pese a las medidas legislativas y financieras recientemente adoptadas para tratar de incentivar las actividades de formación continua en las Pymes, los resultados muestran que continúa existiendo una fuerte disparidad en la oferta de formación permanente a los trabajadores, dependiendo del tamaño de la empresa en la que presten sus servicios (3).




---



---

E N P O R T A D A

---



---

**CUADRO 2**  
**PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE PROPORCIONAN FORMACIÓN A SUS TRABAJADORES, SEGÚN EL COSTE LABORAL ANUAL MEDIO POR TRABAJADOR**

Coste laboral anual medio	1999	2005
Hasta 15.000 euros	20,3	28,9
De 15.001 a 21.000 euros	29,8	34,7
De 21.001 a 27.000 euros	38,3	40,9
De 27.001 a 33.000 euros	40,5	47,6
Más de 33.000 euros	50,0	50,4
<b>Total</b>	<b>27,5</b>	<b>38,4</b>

Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua (2000 y 2007). Elaboración propia.

Otros resultado de interés se obtiene al analizar la proporción de organizaciones que suministra formación continua a su plantilla en función de cuál sea el coste laboral medio por trabajador. De esta forma, los datos contenidos en el cuadro 2 muestran que, tanto en 1999 como en 2005, el porcentaje de empresas que proveen actividades formativas a sus trabajadores es mayor conforme aumentan sus costes laborales medios. Así, por ejemplo, los datos para el año 2005 reflejan que, cuando los costes laborales medios son inferiores a 15.000 euros, la proporción de entidades que proporciona formación a sus empleados se sitúa por debajo del 30%, mientras que una de cada dos empresas con costes laborales medios superiores a 33.000 euros suministra actividades formativas a sus trabajadores. No obstante, debe resaltarse el hecho de que la proporción de empresas con menores costes laborales que forma a sus empleados se ha incrementado en 8,6 puntos porcentuales en el período de estudio, mientras que la cifra para las empresas con costes laborales medios superiores a los 33.000 euros se ha mantenido prácticamente constante entre 1999 y 2005 (con un incremento de tan sólo 0,4 puntos). Este resultado indicaría la existencia de un proceso de convergencia en esta variable que debería continuar en el futuro.

En definitiva, los datos analizados en este apartado muestran que, a lo largo del período de estudio, se ha producido un incremento de las microempresas (empresas de menos de 10 trabajadores) que ofrecen formación a sus trabajadores, tanto en términos absolutos como relativos (4). Esta mayor tendencia hacia la formación de sus empleados también se observa en las entidades con bajos

costes laborales medios. Sin embargo, en ambas categorías, el porcentaje de empresas formadoras se encuentra sensiblemente por debajo de la media del país. En este sentido, se debe profundizar en el camino emprendido, de forma que se fomente y se facilite la realización de actividades de formación continua en este tipo de organizaciones.

### 3.2. Principales características de la formación continua suministrada por la empresa

Una de las fórmulas más habituales en el diseño de las actividades de formación continua en la empresa es a través de los cursos de formación, definidos en la EFPC como *aquellos cursos cuyo propósito exclusivo es proporcionar una formación profesional a los trabajadores de la empresa y que pueden ser impartidos en locales de la empresa o ajenos a la misma, por personal de la propia empresa o por personal externo a ésta* (Encuesta de Formación Profesional Continua, 2007).

El cuadro 3 proporciona información acerca de las horas dedicadas a cursos de formación organizados por las empresas. Como puede observarse, en el año 1999 las organizaciones destinaron más de 70.300 horas a formar a sus trabajadores mediante esta modalidad, mientras que en el año 2005 la cifra superaba las 109.400 horas, lo cual representa un incremento del 64,3% en el período considerado. Asimismo, los datos muestran que el porcentaje que las horas dedicadas a cursos de formación representan sobre el total de horas trabajadas permanece constante a lo largo del tiempo (1,1% del total). Dicho resultado puede ser consecuencia de dos motivos principales. En primer lugar, podría ser que las horas trabajadas se hayan incrementado en el período considerado, aunque es difícil asumir que lo hayan hecho en la misma proporción que las horas destinadas a cursos de formación. Asimismo, resulta plausible suponer que el resulta-

**CUADRO 3**  
**HORAS DEDICADAS A CURSOS DE FORMACIÓN**

	1999	2005
Total de horas	70.308	109.403
Porcentaje sobre horas trabajadas	1,1	1,1
Media horas/participante	42,6	36,4

Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua (2000 y 2007). Elaboración propia.



**CUADRO 4**  
**COSTES DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN**  
**(Millones de euros)**

	1999	2005
Coste total	1.704,9	3.013,2
Financiado por las empresas (%)	91,7	92,0
Subvención o ayuda recibida (%)	8,3	8,0

Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua (2000 y 2007). Elaboración propia.

do obtenido puede deberse a que, en 1999, el porcentaje de las horas dedicadas a cursos de formación que se efectuaban durante la jornada laboral del trabajador era más elevado que en 2005.

Finalmente, cabe destacar que entre 1999 y 2005 se produce una disminución en la media de horas de formación recibida por participante. En este sentido, parece que las empresas han optado por formar a un número mayor de empleados (como se verá en el siguiente apartado) pero de forma menos intensa. Este punto debería de tenerse en cuenta en las evaluaciones de los programas de formación continua, para poder determinar si la reducción de horas de formación por empleado está afectando a la calidad de la formación impartida y al logro de los objetivos que pretendía.

Por último, otra de las variables que deben ser objeto de análisis es el coste de los cursos de formación. Según los datos recogidos en el cuadro 4, el coste total de dichos cursos ha pasado de más de 1.700 millones de euros en 1999 a superar los 3.000 millones de euros en el año 2005, lo que supone un incremento del 76,7% en el período de estudio. Asimismo, cabe resaltar que la proporción de dicho coste que es financiada por las empresas y el sector público tiende a mantenerse constante durante los años considerados. Así, en el año 2005 las empresas financiaban el 92% de los costes de los cursos de formación y recibían subvenciones que financiaban el 8% restante.

### 3.3. Características de los trabajadores que participan cursos de formación

Además de las ventajas que para las empresas supone que sus empleados reciban formación continua a lo largo de su vida laboral, no es menor la relevancia que este tipo de formación tiene para los propios trabajadores. Así, desde la

perspectiva del individuo, la formación continua permite la actualización de sus conocimientos y competencias; favorece la consolidación de la inserción laboral de los jóvenes; fomenta la reducción del paro en ciertos grupos de población más expuestos al mismo ante cambios del ciclo económico; impulsa la prolongación de la vida activa de los trabajadores de más edad e, incluso, promueve la reducción de la pobreza, al mejorar las habilidades de ciertos grupos de población más vulnerables (Rahona, 2009).

De acuerdo con los datos de la EFPC, en el año 1999 se contabilizaban en nuestro país 7.139.800 trabajadores en empresas que pertenecían al ámbito de aplicación de esta encuesta, de los cuales 1.649.300 participaban en cursos de formación, cifra que representaba un 23,1% del total de trabajadores. En el año 2005 el número de trabajadores se había incrementado hasta los 9.879.300 y los participantes en cursos de formación ascendían a 3.003.300, que representa un 30,4% del total. Por consiguiente, mientras que en el período de estudio el número de trabajadores se ha incrementado en un 38%, los participantes en cursos de formación en la empresa han aumentado en un 82%, hecho que demuestra un mayor grado de concienciación y compromiso de las empresas con la formación continua de sus trabajadores.

En este contexto, el presente apartado analiza algunas de las características de los trabajadores que participan en cursos de formación continua organizados por su empresa atendiendo a tres variables principales. En primer lugar, se estudia la participación en cursos de formación continua en función del género del trabajador. A continuación, se examinan las diferencias en la formación continua recibida según la ocupación del empleado. Finalmente, se examina si existen diferencias en la participación de los trabajadores en actividades de formación continua en función del sector de actividad al que pertenezcan.

La Estrategia Europea de Empleo establecida en la Cumbre de Lisboa del año 2000 pone de manifiesto que resulta de capital importancia para nuestro país el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Consejo Económico y Social, 2001). Para la consecución de este objetivo es necesario el aumento de las tasas de empleo femenina, la reducción de su tasa de desempleo y la eliminación de desigualdades en el mercado laboral, todo ello a través de una serie de medidas transversales entre las cuales la formación continua se configura como un elemento clave para incrementar los factores de empleabilidad de la mujer.

## E N P O R T A D A

**CUADRO 5**  
**PARTICIPANTES EN CURSOS DE FORMACIÓN,**  
**SEGÚN SEXO**

	1999	2005
Hombres	22,9	29,7
Mujeres	23,5	31,8
<b>Total</b>	<b>23,1</b>	<b>30,4</b>

Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua (2000 y 2007). Elaboración propia.

A tenor de los datos presentados en el cuadro 5, el porcentaje de mujeres que participan en cursos de formación ofertados por su empresa es ligeramente superior al de los varones (31,8 frente a 29,7% en 2005). Entre las posibles razones que ayuden a comprender este fenómeno se pueden destacar dos. En primer lugar, puede existir una mayor concienciación de las empresas hacia la formación del colectivo femenino. Además, puede suponerse que existe una intensa toma de conciencia por parte de las mujeres acerca de la importancia de la formación continua en el desarrollo de su carrera laboral, en el reciclaje de sus competencias y en la promoción a nuevos y mejores empleos.

El cuadro 6 muestra la proporción de trabajadores que participan en cursos de formación de la empresa, en función de la ocupación que desempeñan. Estudios anteriores demostraban que la probabilidad de recibir formación en la empresa es mayor conforme se asciende en el escalafón de las ocupaciones (Crespo y Sanz, 2000; Peraita, 2000; Alba y Tugores, 2000). Para tratar de contrarrestar esta tendencia, en los últimos años, el Fondo Social Europeo ha fomentado actividades destinadas al incremento de los conocimientos y competencias de los trabajadores menos cualificados, de forma que éstos puedan promocionar en su empleo y reducir su riesgo de exclusión en el mercado de trabajo en caso de desempleo.

Los datos contenidos del cuadro 6 ponen de manifiesto que, a pesar de los esfuerzos señalados, aún persiste la brecha existente en la formación continua recibida por los trabajadores altamente cualificados y menos cualificados. Por ejemplo, en el año 2005, un 42% de los directivos y un 43,5% de los trabajadores que ocupan puestos técnicos participaban en cursos de formación continua organizados por su empresa,

**CUADRO 6**  
**PORCENTAJE DE TRABAJADORES**  
**QUE PARTICIPAN EN CURSOS DE FORMACIÓN,**  
**POR OCUPACIÓN**

	1999	2005
Directivos	32,5	41,9
Técnicos	39,7	43,5
Administrativos	23,9	33,3
Cualificados y no cualificados	16,2	24,1
<b>Total</b>	<b>23,1</b>	<b>30,4</b>

Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua (2000 y 2007). Elaboración propia.

mientras que la cifra para los trabajadores menos cualificados apenas alcanzaba el 24%. En este sentido, deberían tomarse medidas que incentivarán a las empresas a proporcionar formación continua a este tipo de trabajadores, puesto que forman uno de los colectivos más vulnerables ante situaciones inestabilidad económica e incremento del desempleo.

Finalmente, el cuadro 7 muestra la distribución de los trabajadores que participan en cursos de formación según el sector de actividad en el que se ubica su puesto de trabajo. Como puede comprobarse, a lo largo del período de estudio, todos los sectores de actividad han experimentado un destacado crecimiento en el porcentaje de participantes en cursos de formación continua. Este incremento ha sido especialmente relevante en el sector de la construcción, que ha pasado de formar a menos del 10% de sus trabajadores en el año 1999 a que cerca del 22% de los trabajado-

**CUADRO 7**  
**PORCENTAJE DE TRABAJADORES**  
**QUE PARTICIPAN EN CURSOS DE FORMACIÓN,**  
**POR SECTOR DE ACTIVIDAD**

Sector de actividad	1999	2005
Industria	24,9	31,6
Construcción	9,5	21,8
Servicios	25,3	32,4
<b>Total</b>	<b>23,1</b>	<b>30,4</b>

Fuente: Encuesta de Formación Profesional Continua (2000 y 2007). Elaboración propia.

res de dicho sector recibieran cursos de formación continua en el año 2005 (5). Este incremento en la formación continua a los trabajadores puede estar relacionado con el crecimiento espectacular del sector de la construcción en nuestro país a lo largo del período considerado.

No obstante, es necesario señalar que el incremento en el porcentaje de trabajadores de la construcción que reciben formación continua en su empresa no ha logrado que se alcance los niveles alcanzados en otros sectores. Así, el nivel de participación en este tipo de actividades formativas en el sector de la construcción se situaba en el 21,8% en 2005, cerca de 9 puntos por debajo de la media española.

#### 4. Conclusiones

En el contexto actual, la formación continua se configura como un instrumento de capital importancia para afrontar los cambios económicos, sociales y laborales fruto de la globalización de la economía y las transformaciones que el mercado de trabajo ha experimentado en décadas recientes. La estrecha relación que siempre ha existido entre niveles de formación y productividad tiende a incrementarse en el escenario económico actual, por lo que las deficiencias de la formación repercuten cada vez con más fuerza en la competitividad de las empresas. En estas circunstancias, los fondos destinados a la formación de los trabajadores no deben ser considerados por las empresas como un coste añadido, sino como una inversión con rendimientos a corto, medio y largo plazo.

En este trabajo se han analizado algunas de las principales características de las empresas que suministran formación continua a sus trabajadores, así como de los participantes en dichos cursos de formación. De los resultados obtenidos pueden extraerse diversas conclusiones relevantes. En primer lugar, entre los años 1999 y 2005 la proporción de empresas que proporciona formación continua a sus trabajadores ha crecido de forma notable, alcanzando el 38,4% del total. Además, a tenor de los datos presentados, el incremento ha sido más destacado en las empresas de menos de 250 trabajadores. No obstante, debe señalarse que el porcentaje de Pymes que realiza actividades de formación continua aún se encuentra lejano del alcanzado por las grandes empresas. Por consiguiente, se deberían mantener y, en ciertos casos, reforzar las medidas que fomentan la formación continua en las Pymes ya que, de acuerdo con el informe del MITYC (2009), éstas

suponen un 99,9% del tejido empresarial español. Ello permitiría que la proporción de empresas españolas que realizan actividades de formación continua se aproximara a la media de los países de la Unión Europea que, según los datos de Eurostat (2008), alcanzaba el 60% en 2005.

En cuanto a la participación de los trabajadores los participantes en cursos de formación continua impartidos en su empresa, la cifra alcanzada en nuestro país en 2005 es del 30,4%, similar a la media de la Unión Europea (33%). Sin embargo, los resultados de este trabajo ponen de manifiesto que el porcentaje de trabajadores menos cualificados que reciben formación continua en su empresa se sitúa considerablemente por debajo de la media española durante todo el período de estudio. En este sentido, se recomienda prestar una mayor atención a la formación continua recibida en este colectivo, de forma que pueda adaptarse con mayor facilidad a las actuales demandas del mercado de trabajo, donde se prima las nuevas aptitudes técnicas frente a las anteriores habilidades mecánicas de la mano de obra.

En definitiva, si España pretende transformar el modelo de crecimiento económico y apostar por el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación, la formación continua debe ser uno de los ejes vertebradores de las políticas destinadas a potenciar el capital humano, modernizar el mercado laboral y fomentar la adquisición de conocimientos y capacidades a lo largo de toda la vida laboral del individuo. □

#### NOTAS

- (1) No se considera Formación Profesional Continua las actividades formativas destinadas a trabajadores con contrato de formación, becarios o con cualquier otro tipo de relación que no sea estrictamente laboral, las relacionadas con actividades sindicales y las facilitadas exclusivamente a trabajadores de otras empresas.
- (2) Dentro del epígrafe otro tipo de formación continua se considera la formación en el puesto de trabajo; la rotación de puestos de trabajo, intercambios y traslados temporales; los círculos de calidad o aprendizaje; el aprendizaje autodirigido y la participación en conferencias, talleres y ferias de muestras.
- (3) Entre las medidas legislativas adoptadas para promover la formación continua en las Pymes destaca el Real Decreto 1046/2003, mediante el cual se implanta una nueva fórmula de financiación a través de un sistema de bonificaciones en las cuotas de formación profesional de todas las empresas que formen a sus trabajadores. Una revisión de las principales medidas legislativas y normativas realizadas en nuestro país para el desarrollo de la formación continua puede encontrarse en Rahona (2009).

- (4) En términos absolutos, el número de microempresas que proporcionan formación continua a sus trabajadores aumenta desde las 24.690 en 1999 a alcanzar las 50.064 en 2005, lo que representa un crecimiento del 103% en el período de estudio.
- (5) En términos absolutos, el número de trabajadores en el sector de la construcción que participa en cursos de formación continua organizados por su empresa pasa de 90.700 en 1999 a 356.900 en el año 2005, lo que representa un incremento del 293% en el período considerado.

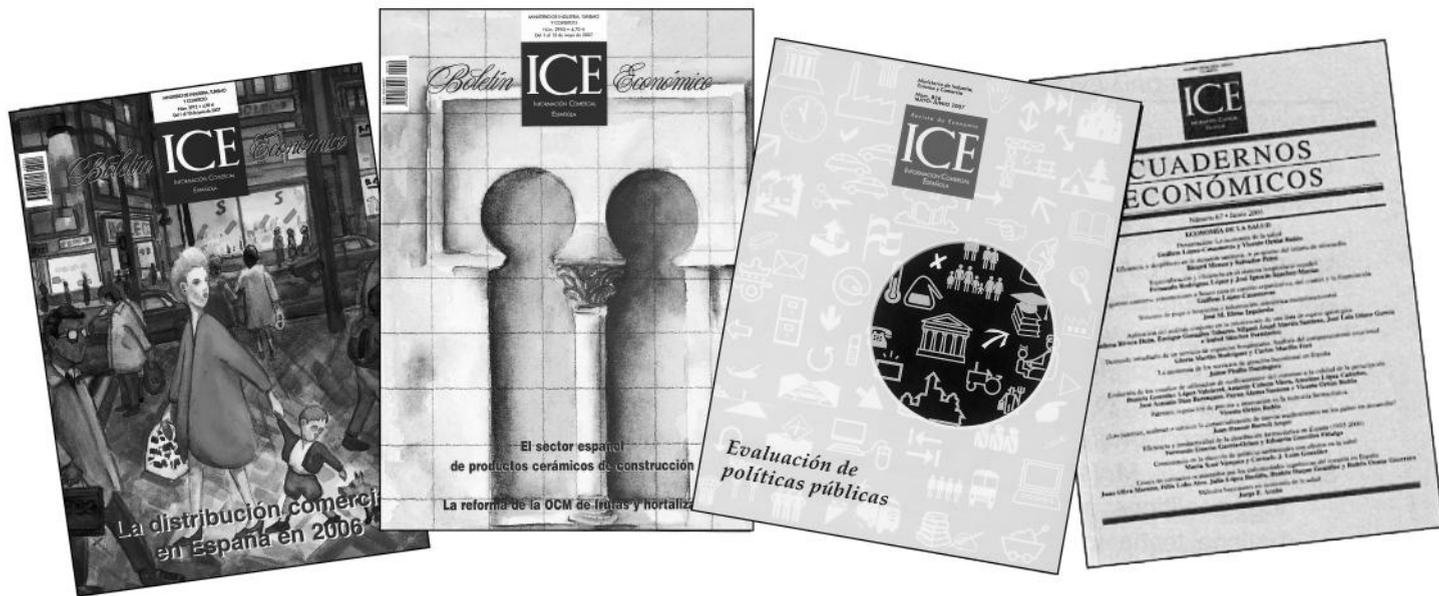
### BIBLIOGRAFÍA

- Alba, A. y Tugores, M. (2000): «Un estudio microeconómico de los determinantes y efectos de la formación en España», en Sáez, F. (coord.), *Formación y Empleo*, Fundación Argentaria, págs. 341-420.
- Comisión Europea (2010): *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Disponible en <http://ec.europa.eu/eu2020>.
- Consejo Económico y Social (2001): *La estrategia europea de empleo*, Informe 1/2001, Colección Informes CES.
- Crespo, J. y Sanz, I. (2000): «La formación continua en España: implicaciones de política económica», *Papeles de Economía Española*, núm. 86, págs. 280-293.
- Encuesta de Formación Profesional Continua (2000): Disponible en <http://www.mtin.es/estadisticas/efpc/welcome.htm>.
- (2007): Disponible en <http://www.mtin.es/estadisticas/efpc/welcome.htm>.
- Eurostat (2008): *Lifelong Learning Statistics*, disponible en [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Lifelong\\_learning\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Lifelong_learning_statistics).
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2008): *Formación en las empresas 2007*.
- Gálvez, C.; González, A. y Saiz, M. (2005): «Estudio comparativo de la formación continua en España en relación con la Unión Europea», *Actas de las IV Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación*, págs. 311-321.
- MITYC (2009): *Retrato de la PYME, 2009*, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Madrid.
- Peraíta, C. (2000): «Características de la formación en la empresa española», *Papeles de Economía Española*, núm. 86, págs. 295-397.
- Pérez Esparrells, C. y Rahona, M. (2009): «La calidad de la formación profesional y sus implicaciones en el mercado de trabajo», *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2/2009, págs. 71-102.
- Rahona, M. (2009): «La formación continua en España: Evolución y retos de futuro», *Papeles de Economía Española*, núm. 119, págs. 246-262.
- Sáez, F. (1999): «Formación continua: Una evolución de estrategias», en *Políticas de Empleo de la UE. Presente y Futuro*, Federación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras, págs. 245-260.
- Salinero, Y. (2009): «La formación profesional como fuente de ventaja competitiva para las empresas y como oportunidad de empleo», *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2/2009, págs. 43-70.
- Sastre, M. A. y Aguilar, E. M. (2003): *Dirección de Recursos Humanos: Un enfoque estratégico*, McGraw Hill, Madrid.
- Urcola, J. L. (2000): *Factores clave de dirección orientados a la obtención de resultados*, ESIC, Madrid.
- Valle, R.; Martín, F.; Romero, P. y Dolan, S. (2000): «Business Strategy, Work Processes and Human Resources Training: Are they Congruent?», *Journal of Organizational Behavior*, núm. 21, págs. 283-297.
- Wexley, K. N. (1991): «Contributions to the practice of training», en Goldstein, I. L. y cols. (eds.), *Training and Development in Organizations*, Jossey Bass, San Francisco.

### RESUMEN

En el contexto actual, la formación continua se configura como un instrumento de gran relevancia para responder a los cambios económicos, sociales y laborales fruto de la globalización de la economía y las transformaciones que el mercado de trabajo ha experimentado en décadas recientes. En este trabajo se elabora un estudio acerca de las principales características de las empresas que proporcionan formación continua, así como de los trabajadores que participan en las mismas. De esta forma, se pretende analizar la evolución de formación continua en las empresas de nuestro país en el pasado reciente y detectar algunos puntos clave para su mejora.

**Palabras clave:** Formación continua, Empresas, Competitividad, España.



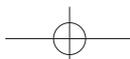
# INFORMACIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA

en

## INTERNET



[www.revistasICE.com](http://www.revistasICE.com)



# Formación profesional y negociación colectiva. Una panorámica

## 1. Introducción

Con un significativo retraso respecto de los principales países de nuestro entorno (alrededor de dos o tres décadas en función del país de referencia), durante los últimos años el modelo español de formación continua ha adquirido de forma paulatina el perfil con el que hoy es conocido como un elemento plenamente integrado en el conjunto de nuestro sistema educativo. Tras el proceso de adaptación institucional y cambio estructural que la economía española experimentó durante la segunda mitad de los años setenta y primeros ochenta del pasado siglo, el actual sistema español de formación continua en las empresas tiene su origen en el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua alcanzado a finales de 1992 y mantiene desde entonces un fuerte anclaje en el ámbito de la negociación colectiva. El presente artículo presenta una panorámica general de la evolución de la formación continua en España a la luz de los principales resultados en el diseño y el funcionamiento del sistema en la negociación colectiva. El apartado 2 se destina a mostrar en perspectiva histórica el desarrollo del modelo hasta su configuración actual. Los apartados 3 y 4 recogen, respectivamente, el funcionamiento en un marco de protagonismo esencial de los Acuerdos Nacionales en cuanto a su organización funcional y financiera, así como algunas conclusiones derivadas de los datos ofrecidos por la Encuesta sobre Formación Profesional Continua.

## 2. La perspectiva histórica

La formación continua es, entre los pilares (1) que componen la estructura del sistema español de formación profesional, el que ha tenido un desarrollo más reciente. A lo largo del siglo xx, respondiendo a diseños no siempre coincidentes respecto del papel del Estado, las empresas o los interlocutores sociales la mayor parte de los países europeos fueron configurando sus sistemas de formación profesional. En el ámbito europeo no puede hablarse de un modelo único. Las necesidades de formación y cualificación de la fuerza de trabajo derivadas de las exigencias de la nueva fase de desarrollo industrial durante la segunda mitad del pasado siglo, fueron afrontadas a través de modelos cuyo objetivo esencial consistía en el aprovisionamiento de capital humano con mayor capacitación pero, al mismo tiempo, en un contexto industrial determinado por la automatización creciente del proceso productivo. La culminación

**Valeriano Gómez**  
*Economista. Instituto Universitario  
y de Investigación Ortega y Gasset*

del cambio estructural en las economías más avanzadas se llevó a cabo a través de un enorme e intenso flujo de mano de obra desde el sector agrario hacia la industria, desde el campo a la ciudad y desde el trabajo manual a los nuevos oficios y cualificaciones industriales. Un proceso, que exigió nuevos refuerzos en las estructuras educativas y formativas —en algunos casos ya muy desarrolladas— de los distintos países europeos y que terminó dando carta de naturaleza a los correspondientes modelos de formación profesional en Europa de una forma en gran medida próxima a como hoy los conocemos (2).

El modelo fordista de la posguerra europea se corresponde así con una etapa calificada de *clásica* en el ámbito de la formación profesional. Aunque quizá no resulte apropiado establecer correspondencias lineales, la fase clásica se caracterizaría por diseños más institucionalizados y formalizados en contextos de sistemas institucionales prácticamente reglados (el modelo francés de regulación estatal y el alemán, de corte corporatista y dual, son ejemplos típicos) frente a modelos de formación poco formalizados y reglados basados en la acumulación de capital a través de la experiencia laboral y la transmisión de conocimientos en el seno de las empresas. Ya a finales de la década de los sesenta y la primera mitad de los años setenta del siglo xx prácticamente todos los países europeos habían consolidado su diseño de modelos de formación profesional en un marco de relaciones sociales y laborales, nunca está de más subrayarlo, muy distinto del vigente en España.

En el caso español, el primer modelo articulado de formación profesional comienza a configurarse en la segunda mitad de la década de los cincuenta del pasado siglo. Se trata, en realidad, de un modelo formativo diseñado prácticamente como alternativa a la educación media y universitaria que, como se sabe, todavía registraban muy bajos grados de extensión. El resultado no fue despreciable desde la perspectiva de las nuevas necesidades de aprovisionamiento de cualificaciones requeridas por el intenso proceso de expansión industrial iniciado tras el Plan de Estabilización de 1959. Sin embargo, ya empezaban a ser visibles las nuevas corrientes de reforma en Europa que cuestionaban la concepción de la formación profesional como carrera y sistema alternativos a la educación general. Será la Ley General de Educación de 1970 la que por primera vez reconozca la formación profesional como una parte esencial del sistema educativo y conciba de forma flexible su papel en respuesta a los cam-

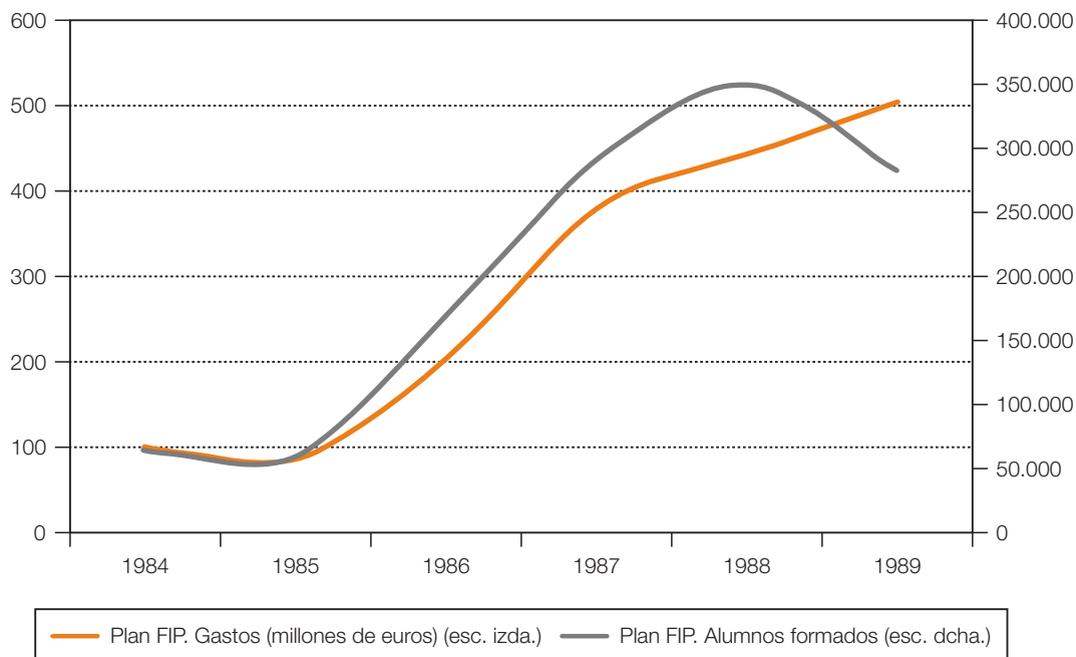
biantes requerimientos productivos. Aun así, las carencias en la financiación del nuevo sistema, las dificultades para su consolidación en un marco en el que los viejos intereses ligados al anterior modelo (especialmente la Iglesia y el sindicato vertical) jugaban a la contra, los errores de diseño que ayudaron a forjar la imagen del sistema de formación profesional como opción educativa de *segundo orden* y, en fin, las propias dificultades políticas de un régimen cuyo declive final resultaba ya muy visible, contribuyeron a abrir un período de estancamiento e indefinición cuya duración —más de tres lustros— está en la base de las dificultades y deficiencias que nuestro actual modelo educativo todavía registra en el ámbito de la formación profesional.

Aunque es precisamente hacia la mitad de la década de los setenta del pasado siglo cuando comienza a desarrollarse el concepto de formación continua como elemento de una visión integral de la educación que abarca toda la vida activa (3), su encaje institucional debería esperar varios lustros: en el ámbito educativo, a las reformas de la década de los noventa (con la Ley General de Educación) una vez reconocido, en el ámbito laboral, el derecho a la negociación colectiva y a la promoción y formación en el trabajo, ambos ya en un marco plenamente democrático (4).

Junto al reconocimiento del derecho a la formación, el Estatuto de los Trabajadores estableció, como elementos de concreción, el derecho a los permisos necesarios para el curso regular de estudios, así como el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, remitiendo a la negociación colectiva los términos del ejercicio de tales derechos. Si bien no puede decirse que el legislador tuviera entonces un modelo definido para el conjunto del sistema de formación profesional continua en el marco de la empresa, no cabe ninguna duda del papel central asignado a la negociación colectiva en sus distintos niveles (estatal, sectorial, territorial o de empresa) a la hora de perfilar la forma de ejercicio de los derechos a la promoción y la formación profesional en el trabajo (5). El diseño legal, en lo que aquí nos interesa quedaba completado con la regulación de los contratos formativos (6) (el contrato en prácticas para aquellos que ya poseyeran un título educativo habilitante para el ejercicio profesional, y el contrato de formación para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos durante el trabajo) y, en la legislación educativa, con la introducción de las prácticas en las empresas como contenido obligatorio en todos los ciclos formativos establecida en la LOGSE.



**GRÁFICO 1**  
**PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL**  
**(1984-1989)**



Fuente: Elaboración propia con datos de Espina (1990).

En un contexto de escaso nivel de crecimiento económico y de expansión prolongada del desempleo durante algo más de una década (1974-1985), las prioridades de la política de empleo se orientaron hacia el desarrollo y la consolidación de un sistema de formación ocupacional con mayor grado de capacidad formativa y de reciclaje para los trabajadores desempleados (7). Puede decirse que el Acuerdo Económico y Social (AES, 1984) fue el instrumento que introdujo el primer gran impulso de modernización y de extensión de nuestro sistema de formación profesional para los desempleados. El Fondo de Solidaridad creado entonces y, sobre todo, la cofinanciación del Fondo Social Europeo a partir de 1986 permitieron quintuplicar la capacidad formativa de nuestra estructura de formación ocupacional (pública y, sobre todo, privada) en un corto espacio de tiempo (gráfico 1). El establecimiento a partir de 1985 del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y su definitiva inclusión posterior en el conjunto del sistema educativo (a través del catálogo nacional de cualificaciones profesionales posteriormente

regulado en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional de 2002) vinieron a consolidar esta pieza del sistema en un marco que con posterioridad debió adaptarse con rapidez a la transferencia del sistema a las comunidades autónomas a partir de 1991 (8).

### 3. Los acuerdos nacionales sobre formación continua

Las razones anteriormente apuntadas ayudan a explicar el hecho de que el desarrollo inicial de un sistema moderno de formación continua, en este caso a través de la negociación colectiva, tuviera que esperar hasta el final de 1992 en que se alcanzó el primer Acuerdo Nacional sobre Formación Continua (9). Aun así, conviene insistir en que el citado acuerdo rompe un período de relativo desinterés de la negociación colectiva sectorial e intersectorial (no así en el ámbito de la empresa) respecto del tratamiento de la formación como una de las materias esenciales de la negociación



colectiva (10). Es muy probable que este comportamiento estuviera condicionado por una visión que reflejara la inexistencia de externalidades en la formación profesional continua y la ausencia de rendimientos fuera del propio ámbito de la empresa (11). Precisamente por ello resulta significativo el cambio de comportamiento manifestado entonces entre los interlocutores sociales. Desde 1993 han sido hasta cuatro los acuerdos nacionales alcanzados en el ámbito de la formación continua, además de diversas renovaciones, el último de ellos establecido en febrero de 2006 (12). En términos generales los primeros acuerdos reflejan ya las bases del sistema actual con un planteamiento de integración de los tres subsistemas de formación profesional (ocupacional, reglada y continua) y un anclaje en la negociación colectiva interconfederal y sectorial.

A través de la financiación de las acciones —articulada inicialmente mediante una fundación de carácter bipartito, que con posterioridad se convertiría en la actual Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, dotada con fondos procedentes de las cotizaciones de formación profesional (13)—, el modelo permitía que las empresas, por sí mismas o a través de planes agrupados, pudieran articular programas de formación para sus trabajadores con los contenidos establecidos en los propios acuerdos. Junto a ello, el sistema establecía la posibilidad de abordar la financiación de los permisos individuales de formación de los trabajadores. El modelo se basa en el funcionamiento de la negociación colectiva de carácter sectorial mediante el establecimiento en los convenios sectorial o en acuerdos específicos de los correspondientes órganos paritarios que constituyen el núcleo de decisión y de gestión en cuanto a contenidos, distribución de fondos y control del cumplimiento de los planes de formación en los sectores y empresas.

En términos generales puede afirmarse que la mayor parte del contenido de la negociación colectiva en materia de formación profesional está vinculado con la materialización en sus distintos ámbitos de los contenidos establecidos en los Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua (14). Bien mediante el establecimiento, en el caso de los convenios o acuerdos sectoriales, de las respectivas comisiones sectoriales y sus formas de funcionamiento, bien a través de la regulación de los contenidos formativos o el funcionamiento de los permisos individuales de formación, no cabe ninguna duda del papel esencial que los Acuerdos Nacionales de Formación Continua desempeñan tanto en la regulación general de la

acción colectiva como en el estímulo de su papel en la negociación sectorial y de empresa.

En 2007, casi 80 comisiones sectoriales configuraban la estructura básica de la negociación colectiva en el ámbito de la formación profesional continua, sin tener en cuenta el funcionamiento específico en cada una de las empresas afectadas por convenios o acuerdos propios (cuadro 1).

En lo que se refiere al diseño de los contenidos, los programas se articulaban en cuatro grandes áreas:

- Programas de formación para empresas (dirigidos para las de tamaño superior a 200 trabajadores) (15).
- Programas agrupados (para empresas con menos de 200 trabajadores que se agrupan para tales actividades con menos de 200 trabajadores).
- Programas intersectoriales.
- Permisos individuales de formación (para actividades de formación que requieren validación y certificación).

Uno de los principales cambios en la política laboral originado por el primer Acuerdo Nacional de Formación Continua está constituido por la distribución de la cuota de formación profesional entre formación ocupacional para desempleados y formación continua. Desde 1993, en un contexto general de progresiva reducción de la población desempleada, la formación continua tendrá un volumen de recursos crecientes hasta alcanzar a partir de 2005 un nivel equivalente al 60% de recaudación total (cuadro 2) (16).

Durante los últimos años, el modelo ha sufrido en el ámbito financiero dos significativas modificaciones hasta su configuración actual. Por una parte, desde 2002, las empresas pueden financiar sus programas formativos a través de la deducción de una parte de su cotización de formación profesional. Y, por otra, a partir de 2005 las comunidades autónomas, de acuerdo con lo establecido al respecto por el Tribunal Constitucional, han comenzado a gestionar una parte significativa de los programas (17). De esta forma, en la actualidad puede decirse que funciona un modelo de financiación para la formación continua (18) articulado en tres niveles con dotaciones globales de fondos similares: los planes de formación de las empresas financiados mediante deducciones en la cotización (formación de demanda), los planes de oferta gestionados por los interlocutores sociales a través de la Fundación Tripartita y los programas financiados por las comunidades autónomas. El cuadro 3 resume para el ejercicio 2009 el diseño financiero del sistema de formación continua.

**CUADRO 1**  
**COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES DE FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Agencias de viajes	Industrias de alimentación y bebidas
Alquiler de vehículos con y sin conductor	Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua
Aparcamientos	Industrias del calzado
Artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias afines	Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias de la cerámica y el comercio exclusivista de los mismos materiales
Acción e intervención social	Industrias fotográficas
Autoescuelas	Industrias químicas
Banca	Instalaciones deportivas
Cajas de ahorros	Jardinería
Centros de asistencia y educación infantil	Limpieza de edificios y locales
Centros de educación universitaria e investigación	Madera
Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Marina mercante
Colegios mayores universitarios	Mataderos de aves y conejos
Comercio	Mediación en seguros privados
Conservas vegetales	Metal
Construcción	Minería
Corcho	Oficinas de farmacia
Curtido	Pastas, papel y cartón
Derivados del cemento	Peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares
Empresas consultoras de planificación, organización de empresas y asesoramiento contable	Perfumería y afines
Empresas de enseñanza privada concertada	Pesca y acuicultura
Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	Prensa diaria
Empresas de publicidad	Prensa no diaria
Empresas de trabajo temporal	Producción audiovisual
Empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones	Producción, manipulado y envasado, para el comercio y exportación de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas vivas
Empresas organizadoras del juego del bingo	Puertos del Estado y autoridades portuarias
Empresas productoras de cementos	Residuos sólidos urbanos y limpieza viaria
Enseñanza privada	Sector agrario, forestal y pecuario
Entidades aseguradoras, reaseguradoras y mutuas de accidentes de trabajo	Sector de la industria eléctrica
Entrega domiciliaria	Seguridad privada
Establecimientos financieros de crédito	Servicio de atención a personas dependientes
Estaciones de servicio	Tejas y ladrillos
Estiba y desestiba	Telemarketing
Exhibición cinematográfica	Textil y de la confección
Fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas y afines	Transporte aéreo
Ferralla	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
Frío industrial	Transporte de viajeros por carretera
Granjas avícolas y otros animales	Transportes de mercancías por carretera
Hostelería	Yesos, escayolas, cales y sus prefabricados
Industrias cárnicas	

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo (2007).

Como parte integrante de la política activa de empleo la formación profesional ha sido, no debe obviarse, objeto de un cierto grado de debate, que todavía hoy subsiste, respecto del papel de las comunidades autónomas en su gestión. De forma resumida, las opciones abarcarían desde las que plantean la defensa del papel exclusivo de las comunidades autónomas en la gestión de la formación continua (como ocurre con la formación de los desempleados) hasta aquellas que recuerdan la función que la legislación reserva a la negociación colectiva (como marco en el que se con-

creta el derecho a la formación de los trabajadores) y el papel que corresponde a los interlocutores sociales en este ámbito. En cualquier caso el diseño actual ha permitido dar continuidad al modelo —conformado de forma homogénea con el subsistema de formación ocupacional y ahora denominado de *formación para el empleo*— ofreciendo un importante grado de participación a las comunidades autónomas.

Desde esta perspectiva, es importante significar que uno de los pilares del sistema (la formación de demanda financiada a través de deducciones

**CUADRO 2**  
**DISTRIBUCIÓN DE COTIZACIONES SOCIALES**  
**DE FORMACIÓN PROFESIONAL, 1993-2009**  
**(Porcentaje sobre la base de cotización)**

Período	Formación continua	Formación ocupacional para desempleados
1993	0,10	0,60
1994	0,20	0,50
1995	0,25	0,45
1996	0,30	0,40
1997-2004	0,35	0,35
2005-2009	0,42	0,28

Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de los PGE de cada año.

en la cotización por parte de las empresas) ha comenzado a desarrollarse de manera significativa y mantiene una importante capacidad expansiva entre las pequeñas y medianas empresas que hasta el momento son las que, como era previsible, poseen una menor capacidad organizativa. Los datos reflejados en cuadro 4 procedentes de la Encuesta de Formación Continua son un buen reflejo, por una parte, del todavía muy insuficiente impulso de la formación profesional en las pequeñas empresas y, por otra, del progreso realizado en los últimos años.

Si, durante los próximos años se mantuviera un ritmo de crecimiento equivalente al del último lustro en el grado de participación de las pequeñas y medianas empresas en la financiación pública de sus actividades mediante la deducción de su cotización, buena parte del debate actual sobre la gestión estatal o autonómica de la formación continua sólo tendría carácter residual.

Ello es así porque, en tal caso, la mayor parte de los fondos disponibles sería destinada a los programas de formación de demanda financiados con deducciones en las cotizaciones sociales para programas de formación profesional.

No obstante, los datos disponibles sobre el papel de las cláusulas de formación profesional en la negociación colectiva ofrecen un panorama todavía lejano al óptimo. Sólo la mitad de los trabajadores afectados por convenio tiene cláusulas de formación en sus acuerdos. Como era de esperar, los convenios de empresa registran un grado de atención mayor (el 70%) pero dado que la inmensa mayoría de las grandes empresas realizan actividades de formación hay una parte no poco importante de ella que no es abordada en la negociación colectiva y, muy probablemente, no llega a ser financiada con los fondos procedentes de las cotizaciones sociales.

Desde la perspectiva del ámbito institucional, las conclusiones son desfavorables para las empresas de titularidad privada. Sólo el 64,5% de los trabajadores afectados por convenio de empresa tienen cláusula de formación, casi un 20% menos que los correspondientes al ámbito de las empresas y entes públicos.

La visión sectorial refleja la existencia de un, todavía largo, recorrido por realizar precisamente en los sectores estratégicamente más importantes para la economía española, servicios e industria, cuyos registros en cuanto al papel de la negociación colectiva son aún más reducidos que los resultados en términos de participación de las empresas y trabajadores en acciones formativas ofrecidos en el cuadro 4 (procedentes de la Encuesta sobre Formación Continua).

En términos generales, el contenido de la negociación colectiva en el terreno de la formación con-

**CUADRO 3**  
**FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA, 2009**

Concepto	Presupuesto		Beneficiarios (e)
	Miles de euros	Porcentaje	
1. Programas de empresas (formación de oferta)	507.820	34,7	2.100.000
2. Fundación Tripartita (formación de demanda)	408.338	27,9	650.000
3. Comunidades autónomas (formación de demanda)	408.338	27,9	650.000
INAP (empleados públicos)	140.148	9,6	620.000
<b>Total</b>	<b>1.464.644</b>	<b>100</b>	<b>4.020.000</b>

(e) Estimación.

Fuente: Elaboración propia con datos procedentes de PGE (2009) y MTIN.

## E N P O R T A D A

**CUADRO 4**  
**PARTICIPACIÓN DE EMPRESAS Y TRABAJADORES EN LA FORMACIÓN CONTINUA**  
**(Por tamaño de empresa y sector)**

Concepto	Empresas				Trabajadores			
	Valores absolutos		Porcentaje sobre total de empresas		Valores absolutos		Porcentaje sobre total de trabajadores	
	1999	2005	1999	2005	1999	2005	1999	2005
<b>Total</b>	<b>77.947</b>	<b>138.369</b>	<b>27,5</b>	<b>38,4</b>	<b>4.211,4</b>	<b>6.520,3</b>	<b>58,9</b>	<b>66,1</b>
<b>Tamaño de la empresa:</b>								
De 5 a 9 trabajadores	24.690	50.064	19,7	29,7	145,0	340,5	20,2	30,1
De 10 a 24 trabajadores	28.039	49.251	26,4	39,0	379,3	742,0	27,4	39,9
De 25 a 49 trabajadores	12.860	21.401	39,9	51,9	410,3	742,6	40,9	53,0
De 50 a 249 trabajadores	10.033	14.878	57,4	68,0	981,2	1.525,3	61,4	72,4
De 250 a 499 trabajadores	1.310	1.543	82,4	87,1	448,4	536,8	83,3	87,3
De 500 a 999 trabajadores	611	644	90,7	88,8	415,4	442,6	91,1	89,0
De 1.000 o más trabajadores	404	587	96,7	95,4	1.431,8	2.190,6	98,2	97,2
<b>Sectores:</b>								
Industria	22.722	29.756	28,9	40,3	1.366,9	1.565,8	61,5	68,8
Construcción	11.016	27.635	20,3	34,4	336,4	846,8	35,2	51,7
Servicios	44.208	80.978	29,3	39,2	2.508,1	4.107,7	63,1	69,0

Fuente: Encuesta de Formación Continua, 1999 y 2005 (MTIN).

tinua se encuentra casi absolutamente concentrado en la regulación de los acuerdos nacionales en el ámbito correspondiente a cada convenio (fórmulas de ejecución del crédito para formación continua disponible por las empresas, conveniencia de que las acciones de formación programadas guarden relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales, mecanismos de participación e información a los trabajadores y a sus

representantes de las acciones, órganos paritarios entre empresa y trabajadores para la elaboración de la programación formativa, etc.) (19). En el ámbito de los convenios de empresa existe, obviamente, un mayor grado de concreción a la hora de establecer derechos (por ejemplo, número de horas a dedicar a acciones formativas fuera de la empresa, asunción de costes de desplazamiento, etc.), obligaciones del trabajador (asisten-

**CUADRO 5**  
**CLÁUSULAS DE FORMACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS POR ÁMBITO FUNCIONAL E INSTITUCIONAL**  
**(Porcentaje de trabajadores afectados sobre el total cubierto por convenio)**

Trabajadores 2007	Cláusulas FP	Plan FP	Ayudas FP	Permisos FP	Otros FP
<b>Ámbito funcional:</b>					
Empresa	69,9	49,7	29,7	32,2	18,3
Otro ámbito	49,3	19,9	4,3	13,7	21,9
<b>Total</b>	<b>51,5</b>	<b>23,1</b>	<b>7,1</b>	<b>15,7</b>	<b>21,5</b>
<b>Ámbito institucional:</b>					
Empresa privada	64,5	39,8	19,3	19,5	17,4
Empresa pública	80,9	71,3	30,9	42,8	21,4
Entes de la Administración	85,8	71,5	68,7	69,4	15,9

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (MTIN).



E N P O R T A D A

**CUADRO 6**  
**CLÁUSULAS DE FORMACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**  
**POR ÁMBITO TERRITORIAL Y SECTORIAL**  
**(Porcentaje de trabajadores afectados sobre el total cubierto por convenio)**

Trabajadores 2007	Clausulas FP	Plan FP	Ayudas FP	Permisos FP	Otros FP
<b>Ámbito territorial:</b>					
Convenios locales-comarcales	23,4	18,9	3,8	3,8	0,6
Convenios de ámbito provincial o superior	41,5	17,8	3,2	12,1	13,9
Provincial	54,6	9,2	5,0	7,5	38,1
Autonómicos	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Nacionales	62,0	26,6	5,2	17,9	33,0
<b>Total</b>	<b>51,5</b>	<b>23,1</b>	<b>7,1</b>	<b>15,7</b>	<b>21,5</b>
<b>Sectores:</b>					
Agricultura	68,2	37,2	0,7	4,0	26,5
Industria	50,8	16,2	7,3	10,1	29,9
Construcción	61,5	31,2	3,1	24,8	13,9
Servicios	47,7	22,8	8,6	17,7	18,8
<b>Total</b>	<b>51,5</b>	<b>23,1</b>	<b>7,1</b>	<b>15,7</b>	<b>21,5</b>

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (MTIN).

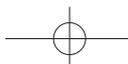
cia, rendimiento en la acción formativa) y consecuencias (en el ámbito de la clasificación profesional, por ejemplo). No obstante, la traslación de las previsiones contenidas en los acuerdos nacionales sigue siendo la práctica dominante (20). Los datos presentados en el cuadro 7 muestran una

gran estabilidad a lo largo del tiempo en cuanto al volumen de trabajadores afectados por cláusulas de formación (que se mantiene en el entorno del 50%). No se registran avances en esta materia y, en todo caso, aparecería una ligera tendencia al descenso de la población afectada.

**CUADRO 7**  
**CLÁUSULAS DE FORMACIÓN EN CONVENIOS COLECTIVOS, 1995-2009**  
**(Porcentaje de trabajadores afectados sobre el total cubierto por convenio)**

Período	Formación profesional	Plan de formación	Ayuda de estudios al trabajador	Permisos retribuidos para la formación	Otras relativas a formación
1995	52,3				
1996	56,7	28,6	7,8	13,0	24,3
1997	54,5	28,6	6,3	12,0	22,6
1998	54,8	27,6	4,6	15,2	23,1
1999	54,4	22,3	6,9	17,2	26,8
2000	52,4	22,8	7,2	16,2	24,5
2001	51,9	21,2	7,1	16,0	25,7
2002	51,8	21,0	5,2	15,5	25,6
2003	54,7	21,6	7,1	14,9	26,1
2004	56,1	21,7	7,7	14,4	26,8
2005	51,5	20,2	7,9	13,6	25,2
2006	51,1	21,0	6,9	14,6	23,8
2007	51,5	23,1	7,1	15,7	21,5
2008	51,7	23,5	6,2	16,8	22,0
2009	50,3	21,3	5,7	16,0	22,2

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y Anuario de Estadísticas Laborales (MTIN).



#### 4. Algunas conclusiones

El sistema español de formación continua ha experimentado un fuerte impulso a lo largo de los tres últimos lustros. Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua junto con el papel del Estado (la Administración central y las comunidades autónomas) han contribuido a diseñar un marco integrado dentro de la formación general para el empleo y en el conjunto del sistema educativo y a destinar fondos específicos para la formación de los trabajadores ocupados que puedan estimular la inversión de las empresas en mejorar su capital humano. Estos fondos proceden de las cotizaciones sociales y su cuantía es determinada de forma específica y separada respecto de la que se asigna a la formación de los trabajadores desempleados (cuya gestión está transferida a las comunidades autónomas).

Aunque el aparato estadístico existente en el ámbito de la formación continua es todavía insuficiente (21), la aparición de la Encuesta de Formación Continua permite analizar la evolución y tendencias del comportamiento de las empresas y su comparación homogénea con el resto de los países europeos (22). Hasta el momento sólo es posible contar con datos correspondientes a los años 1999 y 2005. Pese a que la estructura de la información disponible no se mantiene invariable en los dos años de encuesta, los datos correspondientes a 1999 sobre las empresas que proporcionan formación a sus trabajadores y su relación con el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua (23), confirmarían las impresiones derivadas de los datos ofrecidos en el apartado 3. La inmensa mayoría de las empresas que ofrecen formación a sus empleados (que en 1999 representaban el 58,9% del total de los trabajadores) conocen los acuerdos nacionales establecidos en la negociación colectiva (el 89,2% de los trabajadores en empresas que ofrecen formación) pero sólo representan la mitad del volumen de trabajadores (el 51,6%). El papel de la financiación pública a través de la Fundación Tripartita (entonces FORCEM) era ya importante entonces pero seguramente insuficiente y con amplia capacidad de mejora: el 59% de los trabajadores de empresas que ofrecen formación y el 23% de las empresas habían obtenido financiación de sus actividades con cargo a la FORCEM (lo que indicaría que sólo un 33,6% del total de trabajadores habría participado en acciones formativas financiadas de acuerdo a lo establecido en la negociación colectiva).

Los datos que reflejan el esfuerzo realizado por las empresas y su distribución entre los trabaja-

dores ofrecen también resultados merecedores de reflexión. El volumen de horas por participante no se ha incrementado (en términos medios se ha reducido de 42,6 horas a 36,4) aunque, al haber aumentado de forma intensa el número de participantes, el volumen total de tiempo dedicado a formación ha crecido alrededor del 50% (24). Junto a ello, está aumentando el grado de realización de las actividades formativas dentro de la jornada laboral (al mejorar las posibilidades de financiación y subvención externa): el porcentaje de horas de cursos dentro de la jornada laboral aumenta desde 62,4% en 1999 al 70,6% en 2005.

Por su parte, el coste neto para las empresas como porcentaje del coste laboral total parece estar reduciéndose (entre 1999 y 2005). Dado que tal indicador se construye sin tener en cuenta la financiación a través de subvenciones o reducciones en las cotizaciones sociales, ello podría estar indicando —en presencia de un crecimiento no despreciable en el volumen de empresas que forman a sus trabajadores— un mayor uso de la financiación pública por parte de las empresas. En términos absolutos, el coste medio anual por participante era en 2005 de 1.003 euros, lo que representaba el 1,7% del coste laboral total de las empresas que proporcionan formación a sus trabajadores (alrededor del 0,8% del coste laboral total) (25). Teniendo en cuenta que estas cifras representarían una estimación del gasto total de las empresas, su volumen vendría a complementar de manera importante un capítulo en el que el gasto público español es especialmente reducido (26). □

#### NOTAS

- (1) Con la referencia a los pilares estamos aludiendo a las tres estructuras que suelen componer, sin apenas excepciones, los sistemas vigentes de formación profesional en las economías desarrolladas: la formación profesional reglada (que se corresponde con el componente educativo del modelo), la formación ocupacional (destinada al reciclaje y la cualificación de los desempleados) y la formación continua (con objetivos situados en el ámbito de las empresas y sectores productivos para los trabajadores ocupados).
- (2) Par una aproximación a la evolución histórica de la formación profesional en Europa y España vid. Homs, O. (2008) y Martínez Usarralde, M. J. (2002).
- (3) Blaug, M. y Mace, J. (1977).
- (4) Vid. Del Rey, S. (2005).
- (5) «1. El trabajador tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal

es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. 2. En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos» (Artículo 23. Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores).

- (6) Estatuto de los Trabajadores (Artículo 11).
- (7) Una cuestión sobre la que, con toda probabilidad, deberán articularse nuevamente instrumentos para reforzar las políticas activas de empleo en la actual situación de retorno a niveles de desempleo masivo y de crecientes necesidades de reciclaje de los trabajadores desempleados.
- (8) Vid. Espina (1990 y 2007), para un análisis del desarrollo de las políticas laborales durante el período.
- (9) Vid. ANFC (1993).
- (10) Vid. Valdes (1995 y 1998) para un análisis de esta primera etapa de impulso de la formación continua en la estructura de la negociación colectiva española.
- (11) La práctica inexistencia de análisis económicos de la negociación colectiva que incluyan la formación continua o la escasez de datos estadísticos sobre la materia que sólo incluyen la formación profesional ocupacional (a excepción de los proporcionados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) son indicativos al respecto. Para el tratamiento de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España puede verse Mercader, J. (2005) y Ruesga, S. (2007).
- (12) Vid. ANFC (2006).
- (13) Para que ello fuera posible el sistema se complementaba con un acuerdo de carácter tripartito en el que la participación del Gobierno establecía, entre otras materias, las características de la financiación del modelo.
- (14) Para un análisis de los contenidos de las cláusulas de la negociación colectiva en materia de formación profesional puede verse Del Rey, S., Gala, C., y Luque, M. (2003).
- (15) Con posterioridad el tamaño mínimo se reduciría a cien trabajadores.
- (16) La distribución de fondos disponibles entre los distintos sectores en los planes de formación de oferta se realiza mediante la participación de cada uno en función de la población ocupada.
- (17) Manteniéndose el marco regulatorio y el anclaje general del sistema a la negociación colectiva en sus distintos ámbitos.
- (18) Los fondos correspondientes a la formación de desempleados son íntegramente transferidos para su gestión por las comunidades autónomas.
- (19) Vid. para una muestra de los contenidos en el ámbito sectorial estatal y territorial, Convenio General de la Industria Química (2007), Convenio para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña (2008) y Convenio de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2007) —en este caso, dada la existencia de sendos organismos específicos formados por empresarios y

trabajadores, la Fundación Laboral de la Construcción y el Instituto Gaudí, el convenio remite también a la colaboración con dichas entidades.

- (20) Vid. para sendos ejemplos en uno y otro sentido Convenio Colectivo de Mercadona (2006) y Convenio Colectivo de Michelin (2008).
- (21) La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos proporciona información detallada de los convenios afectados por cláusulas de formación y en este momento se encuentra en preparación un estudio detallado de los contenidos de las cláusulas en la negociación colectiva en sus distintos ámbitos.
- (22) Vid. EFPC (2005).
- (23) Vid. EFPC (1999), tabla núm. II.1.16.
- (24) De 70,3 millones de horas en 1999 a 109,4 millones de horas en 2005.
- (25) Vid. EFPC (2005). Síntesis de resultados, cuadro 6.
- (26) Sin tener en cuenta las bonificaciones en las cotizaciones sociales en 2005, el gasto total en acciones de formación profesional (continua y para desempleados) apenas representó el 0,17% del PIB, uno de los niveles más bajos de la UE-15 (OCDE, 2007).

## BIBLIOGRAFÍA

- ANFC (1993): *I Acuerdo Nacional sobre Formación Continua*, Ed. BOE 10 marzo 1993.
- ANFC (2006): *IV Acuerdo Nacional sobre Formación Continua*, Ed. BOE 27 marzo 2006.
- Blaug, M. y Mace, J. (1977): *Recurrent Eudayon: The New Jerusalem*, Higher Education, núm. 3.
- Convenio Colectivo de Mercadona (2006): Ed. BOE 16 febrero 2006.
- Convenio Colectivo de Michelin (2008): Ed. BOE 16 enero 2008.
- Convenio de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2007): Ed. BOE 27 noviembre 2007.
- Convenio para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña (2008): Ed. BOE 6 agosto 2008.
- Convenio General de la Industria Química (2007): Ed. BOE 29 agosto 2007.
- EFPC (1999): *Encuesta de Formación Profesional Continua*, Ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- (2005): *Encuesta de Formación Profesional Continua*, Ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo (2007): *Informe de Actividades*.
- Espina, A. (1990): «Empleo, democracia y relaciones industriales en España», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 40, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (2007): *Modernización y estado de Bienestar en España*, Ed. Siglo XXI, Madrid.
- Del Rey, S. (dir.) (2005): *Estatuto de los Trabajadores*, Ed. La Ley, Madrid.
- Del Rey, S.; Gala, C. y Luque, M. (2003): «El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas», *Colección Informes y Estudios*, núm. 52, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



- Homs, O. (2008): «La formación profesional en España», *Colección Estudios Sociales*, núm. 25, Ed. Fundación La Caixa.
- Martínez Usarralde, M. J. (2002): *Historia de la Formación Profesional en España. De la Ley de 1955 a los Programas Nacionales de Formación Profesional*, Ed. Universidad de Valencia, Valencia.
- Mercader, J. (dir.) (2005): *El contenido económico de la negociación colectiva*, Ed. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTIN, Serie Relaciones Laborales, núm. 72.
- Ruesga, S. (dir.) (2007): *Análisis económico de la negociación colectiva. Una propuesta metodológica*, Ed. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTIN, Serie Relaciones Laborales núm. 83.
- OCDE (2007): *Perspectivas de empleo*, Ed. MTIN (Colección Informes OCDE).
- Valdes Dal-Re, F. (1995): «La compleja estructura contractual de la ordenación de la formación profesional continua», *Rev. Relaciones Laborales*, núm. 14.
- (1998): «La estructura de la negociación colectiva en materia de formación continua», *Rev. Relaciones Laborales*, núm. 23/24.

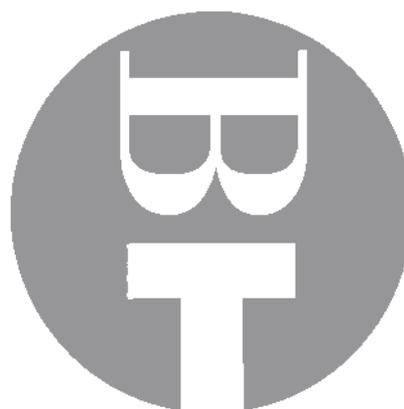
## RESUMEN

En el artículo se aborda el fenómeno de la negociación colectiva en su relación con el tema de la formación dirigida a los trabajadores en el seno de las empresas. En el mismo se ofrece inicialmente una panorámica general de la evolución de la formación continua en España a la luz de los principales resultados alcanzados en el diseño y funcionamiento del sistema de negociación colectiva. De ahí el hincapié que se hace en el papel jugado por los denominados acuerdos nacionales sobre empleo y, adicionalmente, en el peso que dicha formación alcanza en los contenidos de los convenios colectivos, convenios que incluyen una serie de cláusulas que suponen, a la postre, elementos de intercambio entre las dos partes —empleadores y trabajadores— en el proceso de negociación. Entre las conclusiones del artículo sobresale que existe un margen de manobra considerable para incrementar de cara al futuro este tipo de formación en el seno de las empresas, especialmente en los segmentos más atomizados de estas últimas.

**Palabras clave:** Formación continua, Negociación colectiva, Mercado de trabajo, Inversión en formación.

Si busca  
un economista,  
aquí  
lo encontrará

La Bolsa de Trabajo  
del Colegio de Economistas  
de Madrid,  
está en condiciones  
de proporcionarle el economista  
que mejor se adapte  
a sus necesidades específicas.  
Póngase en contacto  
con nosotros y lo comprobará.



Flora, 1. 28013 Madrid.  
Teléfono: 91 559 46 02 Fax: 91 559 29 16  
E-mail: cem@cemad.es



# Capital humano y gestión de RR.HH. en la empresa

## 1. Introducción

Que el capital humano —entendido como el conjunto de capacidades, comportamientos, esfuerzos y relaciones de confianza y de cooperación del que disponen las personas contratadas por la empresa y puestas a disposición de la misma— es el principal activo de la organización, constituye, en estos momentos, un lugar común. Lo que despierta de inmediato en la mente del autor una señal de advertencia. Ojo con los lugares comunes, porque se les exige de comprobación empírica y se convierten en afirmaciones tan generales como triviales, para usar los términos del DRAE.

Así pues, debemos poner a remojo esas afirmaciones e intentar observar debajo de la capa de la apariencia la sustancia que puede haber. Porque una cosa es la realidad aparental y otra la sustancial, como decía el maestro Unamuno. ¿Qué no hubiera dicho de unos tiempos como los que corren en que la realidad virtual ha sustituido a la real?

Una dificultad añadida al análisis de la función de recursos humanos y del capital humano en la empresa tiene que ver con la radical ambigüedad de los conceptos básicos que deben ser objeto de estudio. Por ejemplo, sobre liderazgo hay decenas de miles de referencias en la red, lo que quiere decir que es un concepto inaprensible a efectos prácticos. Al final, el líder es el que consigue resultados, pero tampoco cualquier resultado sino el sostenible y responsable. Pero si seguimos en este ámbito, observando el repertorio de conceptos-clave, la incertidumbre no es menor: valores, cultura, compromiso, talento...

## 2. Cómo y cuándo aparece el capital humano

La buena nueva del capital humano en la empresa, y su incorporación a la gestión de recursos humanos, llegó a nuestro país de la mano de tres obras pioneras. La más significativa de ellas, en nuestra opinión, es *El capital intelectual* de L. Edvinsson y M. S. Malone. En ella, el capital intelectual —cuyo componente principal es el capital humano al que se sumen el capital relacional (redes establecidas con clientes y proveedores, especialmente) y el organizacional (estructura, sistemas, marcas)— se constituye en un activo intangible que, por encima del valor contable o el que resulte de la capitalización de los beneficios, explica el valor bursátil o de mercado de las empresas públicas (o sujetas a valoración por un mer-

Alberto Fernández Caveda  
Abogado Laboralista

cado público). De este modo, el objeto principal de la gestión estratégica de recursos humanos, que es la adquisición, integración y desarrollo del conocimiento, se identifica con ese plus de valoración de la empresa que resulta de restar del valor en el mercado de las acciones el valor contable o el de los resultados futuros tal como establece la economía empresarial clásica. A esta obra liminar, conviene añadir la cita de *Capital humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas* de T. W. Davenport y *Capital intelectual. La nueva riqueza de las empresas. Cómo medir y gestionar los activos intangibles para crear valor* de K. E. Sveiby. A L. Edvinsson se le atribuye la iniciativa de desarrollo de estas ideas a partir de la experiencia concreta del grupo Skandia Asf. Su obra es un esfuerzo serio de concreción, evaluación y aplicación de las mismas a la empresa, superando el viejo axioma de que lo que no puede ser medido no puede ser gestionado.

Desde estos primeros planteamientos se han sucedido las mil y una obras dedicadas a estos trabajos. Seguimos a continuación, a título de ejemplo, las tesis de Lynda Gratton. Para reconocer la realidad de la empresa es necesario partir de cuatro propuestas: 1) existen diferencias fundamentales entre las personas como capital y los activos tradicionales, como la capacidad financiera y las tecnologías disponibles; 2) comprender estas diferencias fundamentales supone una manera distinta de pensar y de trabajar en la empresa e implica un cambio de mentalidad; 3) las estrategias empresariales sólo pueden realizarse a través de las personas; y 4) para crear un enfoque estratégico del personal es necesario un diálogo constante en toda la organización. *Creo apasionadamente que la realidad de las empresas es muy diferente de la retórica de las personas son nuestro capital más importante. Hasta que esa diferencia no desaparezca, hasta que no logremos ver la realidad cara a cara y hasta que los sentimientos no nos importen tanto como los aspectos financieros, estamos destinados a crear empresas que destruyen el alma y el espíritu de sus miembros y que en vez de incrementar el capital humano, lo reducen.* El desarrollo de estas premisas, a partir de tres principios constitutivos del ser humano —funciona en el tiempo, busca significado y tiene alma—, pone en causa los trabajos de las últimas décadas de la psicología y sociología laboral. La estrategia de recursos humanos ha vivido a la sombra de las decisiones financieras. Es necesario elaborar una estrategia que sitúe a las personas en el corazón de la empresa. Y pasar a la acción

a través de un viaje largo y proceloso pero significativo y gratificante.

En el desarrollo de estas ideas, y en el de su encuadramiento en la obligación de la rendición de cuentas del directivo empresarial (*accountability*) —que tanto hemos echado de menos en estos últimos años— y que en el fondo significa someter a medida la gestión del capital humano, se han escrito unas cuantas obras. Entre los autores más destacados hay que citar a B. Becker, M. Huselid y D. Ulrich, J. Pfeffer y J. Fitz-Enz. Por todos, valga J. J. Phillips con su sugerente clasificación sobre las estrategias de inversión en capital humano: 1) ¡que inviertan ellos!, propia de empresas oportunistas (más bien en castellano al uso, negocios) y de organizaciones *vacías* o virtuales (las que operan por medio de contratos); 2) inversión *mínima*, que sigue algunos usos del sector cuasi inevitables; 3) inversión *desordenada* para no quedarse atrás; y 4) inversión racional, basada en el análisis coste-beneficio o el ROI (retorno sobre inversión). Porque, en definitiva, la inversión en capital humano no sólo ha de ser razonable sino también racional o conforme a cánones de razón lógica en aras del interés empresarial.

### 3. La chispa del talento

A partir de la difusión de las ideas resumidas en el epígrafe anterior, la empresa puntera incorporó a su acervo tradicional de *buenas prácticas* en materia de adquisición, mantenimiento y desarrollo de sus recursos humanos, la nueva dimensión de gestión del capital humano. En esta línea se situaron las estrategias de *gestión del conocimiento* y el desarrollo del concepto de inteligencia emocional. Este último venido, como casi todo, de los trabajos foráneos de D. Coleman y R. Boyatzis, olvidando los estudios de nuestro J. A. Marina.

Las competencias se definen como el conjunto de las capacidades necesarias para el desempeño de una función determinada en una situación concreta. Todas las empresas con una GRH avanzada se apresuraron a definir su repertorio o mapa de competencias, diferenciando las personales de las funcionales, o las generales de las específicas. E incorporaron tal factor al sistema clásico de gestión: reclutamiento y selección, evaluación, formación, movilidad y compensación.

La inteligencia emocional, con independencia de las dificultades para su captación y desarrollo, es un concepto sumamente interesante para el

análisis de las capacidades relacionales, de liderazgo o de participación en el ámbito social en un sentido más amplio.

De consuno con estas ideas se fueron orientando las distintas funciones de la DRH. Desde el reclutamiento hasta las compensaciones o los planes de formación y desarrollo. La empresa hizo suyas sin mencionarlas las ideas orteguianas sobre la necesidad de una élite ilustrada y aristocrática nacida naturalmente para liderar. Había empezado la *guerra por el talento*, con su cohorte de excelencia, liderazgo y otros conceptos tan sublimes como abstractos. La introducción de una terminología bélica y la vuelta atrás, en nuestra opinión, que ha significado la adopción del carisma weberiano como sistema de dominación, no son casuales. La lucha por los mercados y la batalla de la competitividad exigían héroes al frente de las organizaciones. Y, tal como ha pasado con la economía financiera, volcada en permanentes hazañas para la mejora continua del valor del aportador de fondos, se llegó a perder de vista totalmente el sentido común y los cánones de racionalidad y razonabilidad más elementales que le acompañan. El reflujo está lleno de matices y de incertidumbres, porque no hay una playa segura a la que acogerse ya que la chispa del talento había dejado la pradera calcinada.

#### 4. Algunas ideas para la configuración de un modelo actual de GRH

Ya se ha hecho clásica la ordenación en fases de la GRH, de acuerdo con las finalidades estratégicas que se han ido asignando a la función. Un primer tipo, de orientación burocrática, conforme con el objetivo de sujetar al trabajador a un cuerpo de reglas aseguradoras del equilibrio y garantías de la paz laboral, y que corresponde a la fase original de la función. Un segundo tipo, de enfoque tecnocrático, tendente a la mejora productiva mediante la adaptación del trabajador a los requerimientos del sistema técnico (taylorismo con relaciones humanas). Una tercera fase en la que aparece una perspectiva más social: organización sociotécnica, negociación de condiciones de trabajo, calidad de la vida laboral, democracia industrial, son las grandes palabras del período. Fase posterior, llamada de recursos humanos, en la que se intentaba la integración de la persona y la organización con vistas a alcanzar un nivel alto de innovación y de flexibilidad propio de la globalización del mercado y de las transformaciones tecnológicas. Del recurso humano al capital humano hay

un salto lógico, no ontológico. Las transformaciones de la GRH citadas en el apartado anterior son una continuación de esta última fase.

Corresponde a esta época de encrucijada, de decisiones importantes sobre el rumbo a seguir —tal es el significado original del término *crisis*— hacer balance del camino recorrido y analizar, mejor prospectar o prever, el horizonte al que nos dirigimos. Conviene, antes de seguir, tomar las debidas precauciones. Entre ellas, no dejarse llevar por el encanto de las palabras y pegarse a la dura realidad.

#### 5. La restauración de la condición empresarial

La empresa es una institución social que ha acreditado una notable capacidad para contribuir al desarrollo económico y al bienestar social. No hay alternativa al fenómeno empresarial. El éxito histórico de la empresa ha hecho que algunos de sus principios organizativos y sistemas de gestión hayan trascendido de su ámbito al de las administraciones públicas y a otras instituciones sociales y del tercer sector. La sociedad en su conjunto está teñida de empresarialidad. Otra característica destacada de la institución empresa es su capacidad de adaptación a las circunstancias económicas, políticas y culturales y a las expectativas sociales. Sin embargo, pese a esa constatación histórica, la empresa, en el momento actual y en nuestra situación concreta, ha perdido parte de su brillo, para decirlo en términos suaves y hasta caritativos. En nuestra opinión, es necesaria una restauración de la sustancia empresarial. Es una condición necesaria, tanto desde la perspectiva social externa, como desde el enfoque interno. No puede elaborarse y aplicarse una dirección/gestión estratégica de recursos humanos o de personas sobre el lomo de una ballena. Hace falta el cimiento firme de una verdadera empresa. La empresa debe tener vocación de permanencia, sujetarse a unas reglas comúnmente aceptadas y no debe perder de vista nunca que su fin es contribuir a la mejora de la sociedad global mediante la creatividad económica (que incluye la producción, y la innovación, de bienes y servicios socialmente útiles).

Las reglas que debe seguir el planeta empresarial son tanto de naturaleza formal o jurídica como de carácter moral o ético. El movimiento de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), en su triple espacio, interna, social y ambiental, lo que pretende es indagar en el papel de la empresa en el mundo actual, más allá de sus deberes formales.

## 6. El *management* del siglo xxi

Si la empresa como institución social debe buscar su lugar al sol en la sociedad actual, la dirección y gestión empresarial tiene asimismo necesidad de corresponder a este desafío. Sin entrar en el papel de la dirección, o del *management*, en los nuevos modelos de gobernanza, cuestión de la que trata la RSC, no puede hurtarse al debate sobre el capital humano y la empresa este aspecto, porque la GRH forma parte de la dirección, sea cual sea la posición que ocupe el órgano especializado. En todas las decisiones empresariales hay implicadas personas y dinero, como dejó dicho P. F. Drucker. Nos ha parecido oportuno para tratar este punto hacer uso de un trabajo reciente de G. Hamel.

Durante dos días del mes de mayo de 2008, y con la iniciativa y coordinación de Gary Hamel (*The Management Lab*), se reunieron 35 prestigiosos académicos y gestores de empresas. El objeto de la reunión era debatir sobre los principios y prácticas de gestión empresarial necesarios para asegurar el futuro de las empresas en el mundo actual. Se trataba de renovar el *management* de la era industrial (*management 1.0*), a la vista de los desafíos que presenta el siglo xxi. No se trataba de resumir las ideas debatidas en un puñado de metas-desafíos, sino de presentar una lista de elementos más amplia, aunque limitada, que abarcara la variedad y la sutileza de los puntos de vista de los participantes. El resultado se compone de 25 propuestas para la reflexión y la acción directiva innovadora que requiere la volatilidad de la situación (*management 2.0*). Para trabajar con éxito en la dirección señalada se requieren tres condiciones previas: 1) Los expertos y los gestores implicados deben admitir que se han agotado las posibilidades del *management 1.0* (que tenía dos objetivos: conseguir que unos trabajadores poco cualificados desempeñasen eficazmente tareas repetitivas y coordinar su actividad de tal manera que se produjesen cantidades masivas de bienes y productos. La necesidad de eficiencia y de escala se resolvía con una organización burocrática: jerarquía, objetivos en cascada, definición de puestos de trabajo y reglas y procesos detallados). 2) Deben fomentar la insatisfacción y huir de la acomodación al *statu quo*. ¿Por qué muchas personas deben trabajar en empresas desilusionadoras? ¿Por qué no deben acogerse las responsabilidades de ciudadanía, en lugar de rechazarlas? ¿Por qué no pueden ser las empresas tan buenas en innovación como en fabricación? Todo se puede hacer mejor. 3) Finalmente, todos los que están en

la gestión de la empresa, deben tener el ánimo necesario para alcanzar grandes y mejores aspiraciones. Hay que poner en marcha metas que motiven y abrir nuevos caminos para movilizar la energía y las capacidades humanas.

El texto del documento firmado por Gary Hamel, aunque ocupa sólo siete páginas, es riquísimo en contenido y sugerencias. De todas las posibilidades de tratamiento hemos optado por utilizar la síntesis, para ofrecer un cuadro comparativo del paso del *management 1.0* al *management 2.0* (véase cuadro 1). No es, por tanto, una traducción sino una adaptación libre que respeta, o lo intenta, la línea maestra del autor o autores pero que va por libre en cuanto a la expresión concreta. En todo caso, no se trata de transcribir el artículo original, que puede consultarse en la red, sino de intentar hacer alguna aportación con vistas a su lectura y consideración. Hemos agrupado en cuatro apartados, —concepción de la empresa, estilo de dirección, principios de estrategia y organización y el lado humano de la empresa—, el conjunto de las 25 propuestas. Sin embargo, el autor nos advierte que considera más críticas las diez primeras. El orden en que aparecen en el documento original va entre paréntesis en nuestro trabajo.

## 7. El compromiso en la empresa

Las recomendaciones sobre el lado humano de la empresa reunidas por G. Hamel y sintetizadas en el apartado anterior, son de dos tipos: las que forman parte de los sistemas técnicos de gestión, tal como la evaluación y los incentivos, y las que son propias de la cultura, los valores, la atmósfera de la organización, como la autonomía, la creatividad, la implicación y la humanización.

Somos de los que creemos que el futuro de la GRH se juega en el campo de lo moral y psicológico, porque las aplicaciones técnicas son hoy una *commodity*. Por eso vamos a desarrollar brevemente las nociones de implicación (compromiso) y de humanización. A estas alturas no cabe la imposición sino la creación de un entorno favorable.

Vayamos con el compromiso.

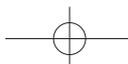
Compromiso es la disposición voluntaria del trabajador con la organización para prestar un esfuerzo adicional, un sobreesfuerzo, con efectos en el resultado. Es más que un desempeño alto o que una mejora en el rendimiento por causas internas o externas. Se relaciona por tanto con la actitud, la motivación, la voluntad, no con la capacidad o la experiencia.



E N P O R T A D A

CUADRO 1

<i>MANAGEMENT 1.0</i>		<i>MANAGEMENT 2.0</i>
<b>Concepción de la empresa</b>		
Fines (1)	Maximización del beneficio de los accionistas	Contribución al bienestar social (movilizador de la energía humana y legitimador del poder corporativo)
Sistemas (2)	Competitivos, en defensa de intereses particulares	Cooperativos, en defensa del interés general (comunidad y ciudadanía)
Excelencia (3)	Operacional (eficacia y eficiencia)	Social (adaptación, innovación, responsabilidad)
<b>Estilo de dirección</b>		
Autoridad (4)	Jerárquica, derivada de la posición, dirigida de arriba hacia abajo, simple y fija	Natural, nacida de la contribución, diversa y dinámica
Actitud (5)	De ordeno y mando, basada en el miedo	De confianza, basada en la lealtad y el compromiso
Control (6)	Externo, a cargo del superior	Interno, autocontrol y control del grupo
Liderazgo (7)	Visionario, generalista, heroico, con poder asignado	Arquitecto social, emprendedor con sentido, redactor del proyecto, con autoridad natural
Dirección (12)	A cargo de un equipo reducido	Ampliamente compartida (la visión y la comprensión predominan sobre el poder y la posición)
Poderes (16)	A pocos directivos senior, conservadores opuestos al cambio	Compartidos con rebeldes, interesados en el futuro y con poco que perder con el cambio
Decisiones (19)	A cargo de los directivos e influida por prejuicios y datos incompletos	Incorporando el punto de vista de los empleados de base que aporta una visión colectiva y libre
Formación (25)	Centrada en habilidades cognitivas: pensamiento lateral, razonamiento deductivo, soluciones analíticas y de ingeniería	Aprendizaje reflexivo de doble bucle, pensamiento sistémico, soluciones creativas, pensamiento basado en valores
<b>Principios de estrategia y organización</b>		
Diversidad (8)	Pobre, de pensamiento único (conformidad, consenso y cohesión)	Rica en valores, ideas y experiencias (diversidad, desacuerdo y divergencia)
Estrategia (9)	Elección de la mejor según métodos analíticos ( <i>one best way</i> )	Creación de condiciones para la emergencia de procesos basados en la variedad, la selección y la retención (como en la naturaleza)
Organización (10)	Rígida, unidades grandes, compartimentadas y enfeudadas	Desestructurada y desagregada (adaptable e innovadora), unidades pequeñas, flexibles y fluidas, basadas en proyectos
Procesos (11)	Conservadores, favorecedores de la continuidad	Innovadores, favorecedores del cambio
Información (15)	Limitada y controlada por la dirección	Amplia y difundida a toda la organización de modo que todos tengan una visión 3-D de los resultados y prioridades clave y faciliten decisiones rápidas y adecuadas
Recursos (18)	Las asignaciones de talento y dinero están a cargo de la dirección, intervienen factores políticos	Las decisiones se apoyan en un sistema de libre mercado interno, flexible y dinámico (las ideas y los proyectos compiten entre sí)
Contradicciones (20)	Se gestionan optando por una tesis concreta (centralización, corto plazo)	Se optimizan y sintetizan, obteniendo las ventajas de cada una
Entorno (23)	No hay apertura, el poder es posicional, limitado por las fronteras formales de la organización	Poder e influencia más allá de los límites legales, intervención en las redes de creación de valor y de producción social propias de un mundo abierto
<b>El lado humano de la empresa</b>		
Evaluación (13)	Por datos de resultados concretos y a corto plazo	Con medidas holísticas y sutiles, basadas en el crecimiento y la innovación
Incentivos (14)	Sobre objetivos concretos y a corto plazo	Sobre objetivos generales y a largo plazo
Autonomía (17)	El empleado de nivel básico y medio no tiene poder para iniciar el cambio	La autonomía va dirigida a facilitar la experimentación local y las iniciativas de la base
Creatividad (21)	El papel creativo se asigna a unos pocos a quienes se dan medios para ello	La imaginación se da en todas partes y se fomenta por toda la organización
Implicación (22)	Los empleados no se comprometen emocionalmente con el trabajo y la empresa	Compromiso por la alineación de intereses y la convergencia en objetivos significativos y apasionantes
Humanización (24)	Los objetivos de la dirección se definen en términos utilitarios, tal como eficiencia, ventaja, valor, superioridad, enfoque, diferenciación	Implicación de los empleados como seres humanos en términos de honor, confianza, amor, justicia, belleza



Al hablar de compromiso está implícita la idea de que el destinatario es la organización y que implica la intención de permanencia y de mejora del desempeño. El compromiso también puede referirse al grupo o equipo de trabajo, al jefe o al propio trabajo, sea el contenido del puesto de trabajo, la ocupación profesional como tal o un proyecto determinado, pero la dimensión referida a la empresa u organización es la que interesa en este trabajo.

La literatura discute sobre los distintos tipos de compromiso en función del origen o de la raíz de que proceden. En este sentido el compromiso puede nacer de una obligación, contractual o moral; de la conveniencia o racionalidad de la situación de empleo y de trabajo; o del deseo o voluntad, de la afección con el proyecto y la misión empresarial.

#### **7.1. Cláusulas formales de la relación laboral**

Tienen un alcance limitado, no por la incapacidad de la norma jurídica para modelar la realidad del contrato, sino sencillamente porque en el ordenamiento vigente se impone el principio de la libertad de trabajo. El trabajador puede elegir empresa, profesión u oficio, y cualquier obstáculo a esta libertad constituye una excepción que debe ser interpretada con mucha cautela. La norma no garantiza en general la continuidad por parte del trabajador. Por eso es necesario ir más allá.

#### **7.2. Condiciones materiales de trabajo**

En estas condiciones se suele distinguir el aspecto directamente económico, la compensación, que incluye salarios directos e indirectos (beneficios), y las condiciones no económicas (tiempo de trabajo, seguridad y salud, políticas de igualdad y conciliación, organización del trabajo).

Son una condición necesaria, aunque no suficiente, porque los motivos no son sólo materiales. Si la naturaleza humana fuese racional, unas buenas condiciones materiales de trabajo serían un criterio esencial de la decisión de continuar.

#### **7.3. Condiciones psicológicas y sociales de trabajo**

En nuestra opinión son de tres órdenes: valores básicos compartidos, trabajo satisfactorio y desarrollo profesional y oportunidades de promoción.

Los valores básicos son siempre muy pocos y hacen referencia al papel y la misión de la empresa y a la consideración de la persona en la misma.

Por trabajo satisfactorio se entiende el interesante por sí mismo, por su variedad y exigencia de creatividad, por su grado de autonomía, porque representa un desafío profesional y fomenta las relaciones.

El desarrollo profesional debe estar al alcance de todos. Porque este desarrollo significa mayor profesionalidad y mejores condiciones, la mal llamada promoción horizontal. Exige, por supuesto, formación permanente, en el propio trabajo o externa.

Las oportunidades, entendidas como ascensos o movimientos verticales en la organización, son más escasos. La organización cada día es más plana.

#### **7.4. Lealtad y solidaridad**

Son más propias de las organizaciones ideológicas o con fines de solidaridad, en el sentido de tener unos fines sociales más allá del ámbito del mercado. Las obligaciones morales, sin embargo, se dan también en el seno de la empresa, en especial en organizaciones pequeñas o familiares con arraigo fuerte en entornos locales o en oficios tradicionales o en comunidades culturales o científicas muy identificadas.

#### **7.5. Factores extraños al propio trabajo**

Así como los factores anteriores hacen referencia al trabajo y a la empresa, es decir se mueven en el ámbito de la relación laboral, los que se citan ahora están fuera de esta relación. La satisfacción de aquéllos da lugar al ajuste interno. Los nuevos se refieren a la adaptación externa. En la literatura que estamos repasando se citan como factores de arraigo: la compatibilidad con el trabajo del cónyuge; la integración y escolarización de los hijos; la propiedad de la vivienda en la localidad de trabajo; la adaptación a la comunidad local y autónoma; la red de amigos y de grupos en que se está incluido; el nivel de respeto y de poder alcanzado socialmente.

El campo de juego del compromiso es, como se ve en este esbozo, tan amplio como difuso, y admite planteamientos diversos y distintos. Lo que no cabe a estas alturas es plantear la relación laboral en términos de entrega o adhesión cuasi vital e incondicional.

Cada empresa, o mejor cada organización, tiene además sus propias circunstancias. La complejidad organizativa y técnica, sin embargo, no debe ocultar una realidad profunda: los principios básicos del compromiso son pocos y son comunes a todos los casos. El compromiso es un acuerdo

tácito basado en la confianza. Acuerdo sobre el proyecto común, sobre el papel a desempeñar en su realización y sobre los valores o guías de conducta que se van a seguir. Es una realidad existencial que se reconoce cuando se da y que no puede sustituirse con ortopedias externas.

El compromiso es un factor de éxito comprobado, los equipos comprometidos son más eficientes, pero es un factor integrado en la naturaleza propia de un proyecto y una dirección empresarial.

### 8. La humanización de la empresa

Por último, no en importancia, conviene traer a colación el concepto de humanización de la empresa, definitivo e imprescindible eslabón en la cadena del capital humano. He aquí algunas notas sobre su alcance y contenido.

El autor que mejor ha desarrollado los principios de la dirección empresarial, en opinión no sólo del abajo firmante, ha sido P. F. Drucker. Hay que volver a él de continuo. Primera máxima: *no se puede emplear mano de obra; el dueño siempre viene con ella*. La organización es un espacio virtual donde nadie encaja a viva fuerza. La noción de entrada y acomodo en ese espacio supone que la persona sabe dónde está, cuáles son los límites y reglas, hacia dónde va, quiénes son los acompañantes, qué se espera de él. El corolario lógico de tal estado de cosas es que se encuentra a gusto. La satisfacción en el trabajo se refiere al sentimiento de ser útil, de estar equitativamente compensado y de realizarse profesionalmente de manera adecuada. Las reglas de juego, los sistemas de gestión, tienen que ser además equitativos, es decir intentar acercarse a aquel ideal esquivo de dar a cada uno lo suyo. Pero el apoyo de la equidad en la relación laboral es la transparencia y la participación. La empresa no aspira a un ideal ético de tipo religioso y universal, sino a una ética pragmática, deducida del convenio o del contrato, formal y psicológico. Los sistemas deben tener visibilidad para poder ser objeto de opinión y crítica.

Las ideas anteriores, sobre la necesidad de dar un espacio a la persona y de establecer reglas equitativas y visibles abiertas a la adaptación, parten de una consideración profunda sobre la persona como fin en sí mismo, aparte de su valor funcional como dador de trabajo. El dicho de P. Drucker sobre la mano de obra y su dueño ha sido recreado de modo insuperable por Max Frisch, *queríamos trabajadores, y vinieron seres*

*humanos*. O la dirección de recursos humanos o de personas toma en cuenta esta realidad o sus esfuerzos dirigidos al diseño de la estrategia, el desarrollo del talento, la impulsión de la cultura y del cambio, la asociación con la línea, la eficaz ejecución y la acción creíble y equitativa serán castillos en el aire. Por tanto, lo primero de todo es humanizar la dirección, hacerla más humana, en el sentido de situar en primer lugar a la persona y considerar sus circunstancias antes de emprender la gestión racional y técnica de los *recursos humanos*.

### 9. Comentario final

La aparición del concepto de capital humano en la gestión de recursos humanos en la empresa, aunque de no lejana aparición, ha tenido importantes efectos transformadores. Se ha incorporado, bajo esta denominación o similar, tal como la de *nuestros activos más valiosos, las personas*, al lenguaje de las organizaciones más avanzadas. En la práctica de la gestión, la formación como inversión en capital humano, la gestión por competencias o la búsqueda y retención del talento, han sido los objetivos ilustrados de la DRH. Sin embargo, pudiera ocurrir que quedasen atrás en el enfoque directivo de este asunto los asuntos más sutiles, más cercanos al poder blando, mezcla de autoridad natural y de confianza, de la agenda directiva.

Por eso este trabajo ha puesto énfasis en la presentación de los conceptos de compromiso y de humanización de la empresa, como aspectos simbólicos del nuevo rumbo de la gestión que necesita alcanzar y consolidar una legitimidad moral suficiente. □

### BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, J. y Hillier-fry, C. (2006): *En busca del compromiso*, Almuzara, Córdoba.
- Becker, B.; Huselid, M. y Ulrich, D. (2001): *Cuadro de mando de RR.HH.*, Gestión 2000, Barcelona.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2002): *Dirección estratégica de personas*, Prentice Hall, Madrid.
- Casado, J. M. (2003): *El valor de la persona. Nuevos principios para la gestión del capital humano*, Prentice Hall, Madrid.
- Davenport, T. W. (2000): *Capital humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas*, Gestión 2000, Barcelona.
- Davenport, T. W. (2006): *Motivar, retener y crear valor en la era del conocimiento*, Deusto, Barcelona.




---

 E N P O R T A D A
 

---

Drucker, P. F. (1966): *La gerencia efectiva*, Ed. Sudamericana, Buenos Aires.

Edvisson, L. y Malone, M. S. (1999): *El capital intelectual*, Gestión 2000, Barcelona.

Fernández Caveda, A. (1990): *La gestión integrada de RR.HH.*, Deusto, Bilbao.

Fernández López, J. (2005): *La gestión por competencias*, Prentice Hall, Madrid.

Fitz-Enz, J. (2003): *El ROI del capital humano*, Deusto, Barcelona.

Gratton, L. (2001): *Estrategias de capital humano*, Prentice Hall, Madrid.

Hamel, G. (2009): «Moon Shots for Management», *Harvard Business Review* (feb. 2009), Cambridge, Mas.

Marina, J. A. (1996): *El laberinto sentimental*, Anagrama, Barcelona.

— (2003), *La creación económica*, Deusto, Barcelona.

O'Donnell, K. (2007), *Valores humanos en la empresa*, Lid, Madrid.

Olcese, A.; Rodríguez, M. A. y Alfaro, J. (2008): *Manual de la empresa responsable y sostenible*, Mc Graw Hill, Madrid.

Pfeffer, J. (1998): *La ecuación humana*, Gestión 2000, Barcelona.

Phillips, J. J. (2006): *Invertir en el capital humano*, Deusto, Barcelona.

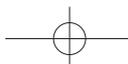
Sveiby, K. E. (2000): *Capital intelectual. La nueva riqueza de las empresas*, Gestión 2000, Barcelona.

Ulrich, D.; Brockbank y cols. (2008): *HR Competencias*, Gestión 2000, Barcelona.

### RESUMEN

La irrupción del concepto de capital humano en la teoría y en la práctica de gestión de la empresa española es relativamente reciente. Sin embargo, su influencia ha provocado un cambio en la dirección estratégica de recursos humanos. La dimensión social y humana (o humanista) de la organización —pese a la dificultad de evaluar y gestionar elementos abstractos de suyo— ha venido para quedarse. La experiencia de la crisis no ha hecho más que reforzar este planteamiento. La nueva legitimidad de la empresa empieza por conciliar las expectativas e intereses de sus colaboradores.

**Palabras clave:** Capital humano, Competencias, Talento, Compromiso, Humanización.





# La gestión de talento del CEO: clave en el éxito de la empresa

## 1. La carrera hasta ser CEO

Hemos profundizado en la carrera de los directivos que aspiran y, aún más, llegan a CEO. Fruto de esta investigación es un libro que saldrá próximamente. Su título: *CEO: Carrera y sucesión. Escalando a la cima...* Nuestra investigación indica que es necesario un esfuerzo considerable, una constancia importante, visión de negocio, capacidades políticas e integridad para ser un buen CEO. Cuando fallan alguna de esas cualidades en las distintas etapas, se puede truncar la escalada.

No es, por tanto, fácil llegar a la cima. Tampoco es necesariamente satisfactorio desde el punto de vista personal, profesional o familiar. Incluso puede que el triunfo profesional sea a costa de sacrificios en las otras esferas de la vida. Ser consciente de estas contrapartidas es una de las reflexiones que debe hacerse el candidato. Particularmente al principio de su carrera, pero también a lo largo de la misma.

Si hace este análisis y decide persistir en el esfuerzo, seguramente pasará por etapas de estabilidad y etapas de crisis. Son etapas de estabilidad aquellas en las que se encuentra cómodo con las tareas y problemas a los que se enfrenta. Esa comodidad no significa que resuelva los problemas, sino que ha alcanzado madurez para convivir con ellos de manera pacífica.

Son etapas de crisis las que le enfrentan a nuevos problemas, que le crean la incomodidad de la incertidumbre. La crisis es, en consecuencia, una oportunidad de aprendizaje. Permite pasar de un período de estabilidad a otro aprendiendo a manejarse con nuevos problemas. Cuando eso no es así se entra en un proceso enfermizo, una crisis de larga duración. En realidad no es una crisis, sino un período de estabilidad en el que no se resuelven algunos de los nuevos retos y eso conduce al fracaso.

Las crisis producen tensión interior. Dan lugar a un estado de ánimo de insatisfacción y en sus procesos agudos a estrés. El directivo que ha llegado a CEO tiene necesariamente que haber abordado ese tipo de retos y haberlos superado de manera razonable. En caso contrario es probable que no llegue a CEO o que, una vez llegado, haya una alta probabilidad de fracaso.

Algunos de las crisis por las que debe pasar el CEO o quien quiere llegar a serlo son:

— Aprender a delegar, a correr riesgos por el trabajo de los demás. El CEO no puede tocar todos los palillos y debe contar con los colaboradores adecuados en su trabajo. Aprender a seleccionarlos y a colocarlos en donde son más eficaces es una gran tarea.

José Ramón Pin  
Guido Stein  
Profesores del IESE



— Aprender a desligar aquellas partes de sus equipos que no son adecuadas para las nuevas tareas a acometer. Saber desvincular a las personas de la organización de manera adecuada no es fácil, ni técnica ni emocionalmente. Es una dura lección. También es importante aprender a dejar irse colaboradores que desean desarrollar su carrera en otros sitios, manteniendo los lazos personales, superando el sentimiento de traición o desagrado.

— Aprender a compaginar una exigente vida profesional con la vida familiar y personal, incluyendo el cuidado de la propia salud física y mental.

— Aprender a crear una tupida y fuerte red de relaciones internas en la organización y externas a la misma. Su eficacia dependerá en gran parte del sabio manejo de las mismas. Las habilidades políticas que este aprendizaje supone son importantísimas.

— Aprender a superar la *mala suerte*. Ser constante y manejarse desde la adversidad. A lo largo de su carrera tendrá descarrilamientos debidos a circunstancias externas a su labor. Ser capaz de recuperarse es una de las lecciones a superar.

— Aprender a tener varios tipos de estilos de dirección y, lo más importante, a utilizarlos de manera eficaz. Los estilos de dirección pueden

ser autoritarios o no, pero deben ser adecuados a la situación.

El gráfico 1 representa gráficamente el desarrollo de etapas de crisis o estabilidad y su relación con la tensión interior.

Pero la sucesión de estos períodos no acaba con la llegada a la cumbre organizativa. Una vez culminada la cima hay que manejar esa capacidad de aprender, superando rápidamente las crisis. Esa es la gestión del talento de los CEO: *ser cada vez más eficaz y eficiente en la superación de las crisis y aprovechar de manera más intensa los períodos de estabilidad*.

Hoy en día hay mucha información acerca de todo ello: libros de autoayuda, *coachs* con gran experiencia en acompañar a CEO, estudios académicos y científicos. No obstante hay que decir que todo ello es un trabajo personal. Se puede buscar mucha ayuda, pero no deja de ser una labor personal, artesanal, en la que se construye una persona, su ADN.

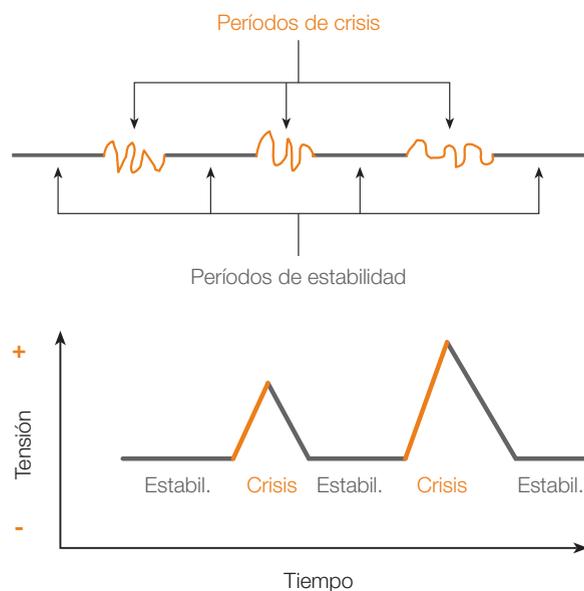
## 2. La empresa reflejo del ADN del CEO

¿Por qué interesa esta construcción? Porque la empresa es, en gran parte, el reflejo de quien la dirige. Su estrategia real está más en función de la tendencia natural del CEO que de estudios concienzudos. Si al frente de una compañía hay un tecnólogo, la estrategia se deslizará de manera perceptible o imperceptible a la sofisticación del producto o los procesos tecnológicos; si es un CEO con experiencia comercial, la estrategia tenderá a un modelo de *marketing*; si es un financiero, la preocupación de la compañía pilotará sobre temas como la percepción de la misma en el mercado bursátil o en los bancos y otros financiadores, etcétera.

¿Cómo descubrir las tendencias íntimas de la persona que dirige la empresa? La mayor parte de ellas a través del análisis de su historial profesional. La decisión estratégica más importante se encierra, justamente, en la designación del CEO. En las empresas con estructura jurídica societaria supone la tarea más importante de los órganos de gobierno; concretamente del consejo de administración. Sopesar, por tanto, las características del CEO es fundamental para su elección por parte del órgano encargado de su elección y nombramiento.

Una estrategia que no se apoye en las capacidades y deseos del CEO se convierte en una ilusión. Decidida una estrategia, la elección del CEO debe hacerse en función de ella. El CEO influye de

**GRÁFICO 1**  
**PERÍODOS DE ESTABILIDAD Y CRISIS Y EVOLUCIÓN DE LA TENSIÓN EN LA CARRERA**



tal manera en la empresa que la conformará a su imagen y semejanza.

La afirmación anterior debe matizarse. La mayoría de las veces la estrategia se decide precisamente por la elección del CEO. Si se elige una persona con experiencia internacional, muy probablemente la empresa devendrá en una estrategia ligada a esa experiencia.

Llegar a ser CEO entraña una tarea compleja. Más difícil, no obstante, es mantenerse en el puesto. Las empresas los necesitan y, por ello, conviene ayudarles a gestionar su talento. ¿Qué dimensiones engloba el talento del CEO?

### 3. Dimensiones del talento del CEO y su desarrollo

Hay muchas definiciones acerca del talento. Una de ellas dice que talento es *el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que llevan a comportamientos espontáneos, recurrentes y que son esenciales para realizar la tarea.*

Por ello el talento exigido al CEO tiene varias dimensiones. Juan Antonio Pérez López distingue tres: la dimensión estratégica o de negocio; la dimensión psicosocial o de manejo de personas; y la dimensión ético-moral.

#### 3.1. La dimensión estratégica o de negocio

Consiste en ver oportunidades en el mercado, saber cómo aprovecharlas y hacerlo. Oportunidades que no son evidentes para mucha gente, aunque una vez definidas por el estratega, la mayoría de las veces parecen sencillas. Está compuesta por capacidades o habilidades del estilo de tener visión de negocio, saber negociar, manejar recursos variados y complejos, allegar recursos, etcétera.

Téngase en cuenta que esta dimensión no sólo consiste en ver el futuro, hay que conseguir hacerlo realidad. El que sólo ve el futuro, pero no sabe edificarlo, se queda en visionario.

Esta dimensión es escasa. No está muy extendida entre la población. Además parece que requiere unas ciertas habilidades innatas, sin las cuales es muy difícil desarrollarla. Innato no quiere decir genético, es el resultado de varias experiencias, incluyendo la capacidad intelectual.

Una vez se dispone de las capacidades suficientes, la dimensión es susceptible de ser mejorada. La forma de hacerlo apunta a ponerla en práctica: definiendo oportunidades de negocio y

materializándolas. A veces esta práctica supone fracasos. Una de las habilidades de esta dimensión es ser capaz de aprender de estos fracasos. Otra recuperarse rápidamente y buscar otra nueva oportunidad. Por esta razón el CEO debe tener capacidad de riesgo y la empresa debe permitirle algún fracaso. No tantos que ponga en peligro la estabilidad de la organización, pero los suficientes como para que aprenda si fracasa y haga crecer la organización en los éxitos.

¿Cómo saber si un CEO o aspirante a CEO tiene desarrollada esta dimensión? Acudiendo a la evidencia empírica, ver si lo ha hecho anteriormente. Dar ocasión de realizar esta tarea de buscar oportunidades de negocio y dejar que las ponga en marcha es una manera de desarrollar futuros CEO en una compañía. Algunas compañías, especialmente las de capital-aventura, han desarrollado ciertas habilidades para el descubrimiento de personas con esta dimensión.

Cuando se elige un CEO cuyo talento estratégico es reducido, cumpliendo suficientemente en las otras dimensiones, se está eligiendo un *administrador*. Los administradores pueden ser eficaces para continuar una estrategia marcada, pero no para cambiarla. En entornos estables los administradores pueden cumplir su papel. Sin embargo, hoy en día, cuando los entornos son muy complejos, los administradores pueden anquilosar la organización y llevarla al fracaso por falta de reacción ante los cambios, por falta de descubrir oportunidades que aprovecha la competencia. No se pueden esperar cambios radicales de los administradores. Aún más, lo peligroso es que administradores que nunca han ejercido esta dimensión estratégica intenten ponerla en práctica. El fracaso puede ser espectacular.

Por último hay que ser consciente de que esta dimensión puede haber permanecido oculta por falta de oportunidades para su ejercicio. El fundador del Kentucky Fried Chicken era mayor cuando inicio su aventura empresarial. El descubrimiento de la oportunidad de este tipo de comida y su expansión definitiva la hizo a una edad en la que otros empresarios ya habían desarrollado su empresa.

Una pregunta a plantearse es si una vez desarrollada esta dimensión cabe aplicarla a diferentes sectores o situaciones. La respuesta es que si de verdad está desarrollada su utilidad es intercambiable. Lo único que exige es reunir la información de cada una de las situaciones para aplicarla correctamente. Esa es la razón por la que los grandes empresarios acaban siéndolo de varios tipos de empresas. Es más, la diversificación es una de

sus características porque ven ventanas de oportunidad a su alrededor y las aprovechan.

Dicho de otra forma: cuando se ha desarrollado esta dimensión del talento del CEO, salvo casos de enfermedad o accidente, no se suele perder. El aprendizaje es siempre positivo.

### 3.2. La dimensión psicosocial o de manejo de personas

Consiste en la capacidad de movilizar actuaciones de equipos o individualidades para conseguir la visión de negocio. Juan Antonio Pérez López la llamaba capacidad ejecutiva en el sentido de que el directivo tiene que *hacer hacer* para ejecutar. Las habilidades que componen esta dimensión del talento son varias: comunicación oral o no verbal, escrita, trabajo en equipo, conocimiento de las necesidades de las personas, manejo de sistemas de retribución, de promoción, etcétera.

Las capacidades innatas que requiere esta dimensión están mucho más extendidas que las de la anterior. El ser humano es un *ser social* y desde que nace se entrena a relacionarse con otros. Algunas personas tienen muy limitadas estas capacidades y desarrollarlas les será muy complicado, pero en general son aprehensibles.

A diferencia de las capacidades estratégicas estas habilidades requieren entrenamiento para su desarrollo; y este entrenamiento puede ser realizado de manera formal en sesiones educativas. Al final, el desarrollo exige la utilización de estas habilidades en situaciones reales, en el trabajo o en la vida personal, pero se puede acelerar el aprendizaje de manera formal.

Los CEO, o los que están cerca de serlo, tienen que tener esta dimensión desarrollada en un grado importante. En caso contrario no habrían llegado a estas posiciones. Por tanto, cuidar del talento del CEO en esta dimensión consiste en refinar sus fortalezas y corregir alguna de sus carencias.

Para los procesos de mejora de esta dimensión en los CEO se ha desarrollado el *coaching*. Esta técnica en estos niveles tiene algunas características importantes. Una de ellas es la necesidad de la discreción. Por eso el *coach*, cuando lo hay, suele ser externo a la compañía. Es una suerte de *entrenador personal* cuya labor es acompañar al CEO en su plan de mejora personal. Exige no sólo el planteamiento de planes de mejora, también realizar sesiones de seguimiento y corrección a la vista de los resultados.

El trabajo no es fácil. Así como la dimensión estratégica una vez ejercida tiene un aprendizaje rápido, las habilidades de la dimensión ejecutiva

exigen la incorporación o mejora de comportamientos personales, de hábitos. Por tanto exige esfuerzo, disciplina y constancia: tiempo.

Para temas muy específicos, como hablar en público o en medios de comunicación, pueden utilizarse cursos o entrenadores especializados.

Si un CEO tuviera muy reducidas estas habilidades, aunque las otras fueran suficientes, no podría manejar equipos y por tanto llevar empresas complejas. Estas personas pueden calificarse como *negociantes* o *promotores*. Capaces de poner en marcha un proyecto pero letales en el momento de su consolidación o madurez. Son dirigentes de los primeros estadios del proyecto y deben dejarlo en cuanto se hace más complejo. En realidad no son verdaderos CEO.

Más complicado es cuando son personas que tienen esta dimensión muy desarrollada pero tienen carencias importantes en las otras dos: la estratégica y la ética-moral. Pueden llegar a la cumbre de la organización, pero sólo en función de ilusionar a las personas en base a lo que ellas desean. Son los *demagogos*. Lo que ocurre es que una vez han llegado a la cumbre son descubiertos enseguida. Su reinado es efímero.

En relación a esta dimensión también conviene insistir en su aprendizaje. Salvo casos de enfermedad, se mantiene. Por ejemplo, la persona que ha adquirido habilidades para hablar en público no suele perderlas. El aprendizaje de estas dos dimensiones es, por tanto, positivo.

### 3.3. La dimensión ético-moral

Consiste en la toma de decisiones teniendo en cuenta siempre el interés general de la organización y las personas que la constituyen. Es una dimensión compuesta por la posesión de valores y su puesta en práctica en las decisiones. Esta puesta en práctica se conoce con el nombre de virtudes.

Las personas virtuosas son fiables; se puede confiar en ellas. La confianza es uno de los motores de las organizaciones. Es el requisito para ilusionar. Sin confianza, la sospecha de la manipulación hace que las personas no quieran hacer lo que se debe hacer. Incluso, mediante la coacción y el temor, se puede conseguir que lo hagan pero, como no lo quieren hacer, la ejecución es defectuosa y cara.

¿Cómo se desarrolla esta dimensión? Lo primero que hay que decir es que, salvo casos enfermizos, todos los seres humanos tienen la potencialidad de desarrollarla. En el ser humano está el principio de que hay cosas buenas y malas. La educación, algo más completo y complejo que




---



---

 E N P O R T A D A
 

---



---

la formación, tiene por objeto ir aclarando este principio para completarlo, desarrollarlo y aplicarlo en las acciones de la vida.

Hemos hablado de la educación, como mecanismo de desarrollo de esta dimensión. La educación tiene siempre un componente normativo. Reglas que ayudan a *hacer el bien y evitar el mal*.

La experiencia en el desarrollo de los CEO es que esas reglas son muy importantes porque les orientan en su quehacer. En las últimas décadas esas reglas se conocen con el nombre de *Buenas Prácticas de Gobierno* en las compañías. Las prácticas de buen gobierno se desarrollan a través de códigos. El primero fue el Código Cadbury, redactado por una comisión bajo la presidencia de lord Cadbury por encargo de la Bolsa de Londres.

A la vista de los escándalos bursátiles, propiciados por decisiones de CEO y sus equipos, en contra de los intereses de otros *stakeholders* de la empresa, la Comisión Cadbury redactó una serie de normas que facilitaban el equilibrio entre los diferentes *stakeholders*.

Desde entonces se han escrito muchos *Códigos de buen gobierno*. En España concretamente tres: el Código Olivencia, el Informe Aldama y el Código Unificado. Cada uno de ellos ha ido completando las normas que ayudan a los CEO a no cometer errores.

Estas normas pueden ayudar, pero no aseguran que el comportamiento de los CEO sea ejemplar. Dice el refrán castellano: hecha la ley, hecha la trampa. Por tanto, junto con una normativa orientadora, lo importante es la concepción personal del CEO de valores como la justicia, la solidaridad, la disciplina, la austeridad... Mucho más decisivo es que los ponga en práctica; que tenga las virtudes que corresponden a esos valores.

A la hora de analizar la selección y contratar un CEO se debe tener muy en cuenta esta dimensión. ¿Cómo descubrir si tiene las virtudes que corresponden a la misma? Sólo estudiando la his-

toria del CEO y recogiendo referencias de personas que lo conozcan se puede tener un conocimiento aproximado de ello.

Este trabajo de los seleccionadores y de los órganos de contratación es vital para el futuro de la organización. Lo más peligroso sería contratar una persona con grandes habilidades estratégicas y de manejo de personas pero no íntegra. Con las dos primeras convencerá a corto plazo, pero por la falta de integridad poco a poco irá generando desconfianza. Con el tiempo, para poder mantenerse en el poder y conseguir sus intereses acabará ejerciendo cada vez más el poder coercitivo. Es el camino hacia ser un *dictador*. Durante un tiempo se mantendrá en el poder pero, tarde o temprano, lo tendrá que dejar habiendo deteriorado, a veces de forma irreversible, el clima de la organización.

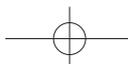
Pero una vez seleccionado una persona íntegra tampoco se ha acabado el trabajo de desarrollo de su talento en esta dimensión. ¿Por qué? Porque, a diferencia de las dos otras dimensiones, en ésta el aprendizaje puede ser positivo o negativo. En algunos casos se tiene cada vez más en cuenta los intereses generales (aprendizaje positivo) y en otros se puede perder este interés (aprendizaje negativo). Muchas veces el poder corrompe, sobre todo el querer mantenerse en el puesto. Este tipo de comportamientos son muy frecuentes y por eso es muy bueno establecer comités de vigilancia y equilibrios de poder como proponen los códigos de buen gobierno.

Con ser esencial, un buen nivel de desarrollo y mantenimiento de las capacidades de esta dimensión no es lo específico para el trabajo del CEO. Es condición necesaria, pero el trabajo del CEO se basa en las otras dos, en la capacidad de hacer negocio y las habilidades políticas en el manejo de personas. Basarse sólo en la dimensión ético-moral, en que el candidato es una *buen persona* para seleccionarlo es una temeridad y va contra la virtud de la prudencia.

## CUADRO 1

## DIMENSIONES DEL TALENTO DEL CEO Y ALGUNAS DE SUS CARACTERÍSTICAS

Dimensión del talento del CEO	Origen	Desarrollo	Dirección del aprendizaje
Estratégica	Más adquirido que desarrollado	Por el ejercicio de las capacidades	Salvo enfermedad, casi siempre positivo
Psicosocial	Más desarrollo que adquirido	Aprendizajes formales, <i>coaching</i> , entrenamiento... y ejercicio de capacidades	Salvo enfermedad, casi siempre positivo
Ético-moral	Adquirido por educación	Educación normas, vigilancia y desarrollo de virtudes	Puede ser positivo y negativo



#### 4. ¿Quiénes deben cuidar del desarrollo del talento del CEO?

El punto anterior ha descrito los tipos de talentos que se requieren para ser CEO. Como es lógico el primero que debe estar interesado en su mantenimiento y desarrollo es el CEO. Para ello debe tener una virtud importantísima: humildad. Carlos Llano, profesor de la escuela de negocios IPADE de México y filósofo, ha escrito mucho sobre *El líder humilde*. Una de sus características es el reconocimiento de que no puede abandonar su desarrollo únicamente a la experiencia y el devenir de los acontecimientos. Su plan de formación individual debe ser exigente. Buscar ayudas en este sentido es una de las demostraciones de esta humildad.

Hoy en día hay muchas entidades que ofrecen oportunidades de reciclaje, incluso a nivel universitario, como las *Business School*. Pasar por las aulas de vez en cuando es una señal de sensatez. Los órganos encargados de la selección del CEO deberían tenerlo en cuenta. Haberlo hecho indica una disposición a aprender digna de elogio.

También, como se ha mencionado en el punto 3.2, hay expertos, *coachs* y entrenadores, en el desarrollo de habilidades ejecutivas para CEO. Su utilización es otra señal de humildad, porque siempre hay mejoras posibles en esta dimensión.

¿Debe haber alguien más que se preocupe de ello?

En teoría es parte de la función del máximo órgano de gobierno: el consejo de administración. No obstante muchas veces el pudor de los miembros de estos órganos impide que sus miembros hagan propuestas en este sentido. Otras, ha sido el CEO quien ha cooptado a los miembros de ese órgano y en realidad son cuasi empleados. En ambos casos hacen dejación de uno de sus deberes más importantes: ayudar al CEO a su propio desarrollo.

Un caso especial es el desarrollo de los futuros CEO. El propio consejo de administración debe preocuparse porque los procesos de dirección de la compañía favorezcan la aparición de candidatos; preocuparse de que se les dé oportunidades de ejercer las tres dimensiones y se les pueda evaluar en su ejercicio. Tener una cantera de posibles CEO con las tres dimensiones desarrolladas es una garantía de continuidad y supervivencia para la compañía. Diseñar itinerarios de experiencias que ayuden a este desarrollo es algo que el consejo de administración debe encargar a la alta dirección de la compañía.

Cuando lo que se ha nombrado es el *Delfín*, es decir, el sucesor *in pectore*, como ocurre en muchas empresas familiares o de carrera interna, esta tarea se convierte en la más importante a largo plazo. En algunos casos, la empresa familiar, la tarea debe empezar en el hogar familiar. Algunas de las virtudes a ejercer como CEO deben empezar a ejercerse ahí. Para desarrollar la dimensión psicosocial o política hay que diseñar un itinerario de vida que ponga al candidato en situaciones de aprendizaje. Hoy en día es muy importante la experiencia pluricultural y lingüística, dada la globalización de la empresa moderna. Respecto a la dimensión estratégica es útil intentar descubrir su nivel cuanto antes, dando oportunidades de realizar experiencias de negocio a pequeña escala.

#### 5. Conclusiones

La tarea de desarrollo del talento de los hombres de vértice de las empresas no es sencilla. Encierra multitud de contrapartidas y efectos secundarios que conviene gestionar pues, si no, serán ellos los que manden sobre el CEO, vapuleándolo.

El primer trabajo es el reclutamiento, la selección y contratación de los CEO. Tanto si se realiza con una búsqueda externa cómo para aprovechar la cantera, el análisis de las tres dimensiones no es obvio. Algunas de las lagunas en las habilidades requeridas pueden estar ocultas. Descubrir las es uno de los trabajos de los seleccionadores.

El desarrollo posterior de los CEO, una vez integrados a su puesto, requiere su arte. La mayor parte de las veces debido a barreras que impiden la franqueza dentro del consejo de administración, el órgano encargado del vigilar y animar este desarrollo junto con el mismo CEO.

Pero a pesar de no ser sencilla es primordial. La compañía es muchas veces el reflejo de quien la dirige. Elegir y desarrollar al CEO es dirigir y desarrollar a la compañía. □

#### BIBLIOGRAFÍA

- Bennis, Warren y James O'Toole (2000): «Don't hire the wrong CEO», *Harvard Business Review*, May-June 2000, págs. 171-176.
- Bower, Joseph L. (2007): *The CEO Within*, Boston: Harvard Business School Press.
- Carey, D. C. y Ogden, D. (2000): *CEO succession*, Oxford University Press.

Charan, Ram (2005): «Ending the CEO succession crisis», *Harvard Business Review*, feb 2005, págs. 72-81.

De Vries (1998): «The dark side of succession», *Harvard Business Review*, enero 1998.

Finkelstein, S. y D'Aveni, R. A. (1994): «CEO duality as a double-edged sword: How boards of directors balance entrenchment avoidance and unity of command», *Academy of Management Journal*, núm. 37, págs. 1079-1108.

Gabarro, John J. (1987, 2007): «When a new manager takes charge», *Harvard Business Review*, enero 2007, págs. 104-117.

Hambrick, D. C. y Fukotomi, G. D. (1991): «The seasons of a CEO's tenure», *Academy of Management Review*, núm. 16, págs. 719-42.

Khurana, R. (2002): «Searching for a corporate savior: the irrational quest for charismatic CEOs», *Princeton University Press*.

Lorsch, Jay W. y Khurana, R. (1999), «The Board's role in CEO succession», *Harvard Business Review*, mayo-junio 1999, págs. 96-105.

Pérez López, Juan Antonio (1993): *Fundamentos de la Dirección de Empresas*, Ed. Rialp.

Pfeffer (1981): *Power in organizations*, Boston, Pitman.

Rothwell, W. J. (2005): «Effective succession planning: ensuring leadership continuity and building talent from within», *Amacom*.

Vancil, Richard F. (1987): «Passing the Baton. Managing the Process of CEO Succession», *Harvard Business School*, Boston.

Watkins, M. (2003): «The first 90 days», *Harvard Business School Press*.

## RESUMEN

En el presente escrito tratamos del complejo proceso de desarrollo de las personas que ocupan la posición de vértice operativo en las compañías (CEO). Son quienes gestionan su presente y asumen la responsabilidad de hacia dónde encaminan la organización y sus personas. Seleccionarlos, desarrollarlos y evaluarlos son obligaciones del máximo órgano de gobierno de las compañías: el consejo de administración.

El artículo está desarrollado en cuatro puntos y una conclusión. En el primero se explican brevemente algunas de las características de la carrera de las personas hasta llegar a ser CEO. En segundo se analiza cómo el ADN del CEO conforma el desarrollo y la evolución de la empresa. En el punto tercero se describen las tres dimensiones del talento del CEO, sus características y procesos de desarrollo. En el punto cuarto se pregunta por quién debe ser el encargado de estos procesos de desarrollo. El trabajo acaba con la conclusión.

**Palabras clave:** Carrera profesional, Vértice operativo de la empresa, Talento, Buen gobierno.

# ECONOMISTAS

COLEGIO DE  
MADRID



La revista **Economistas** es la publicación del **Colegio de Economistas de Madrid**. Su periodicidad es trimestral, con tres números ordinarios y uno extraordinario.

Los números **ordinarios** son monográficos.

El número **extraordinario** recoge el análisis y la valoración de la economía española en el año anterior y sus perspectivas para el año en curso. Se presenta como un plural y completo balance del año, realizado por un amplio grupo de especialistas y estructurado en diez áreas del ámbito económico.

#### **Información, ventas y suscripciones:**

Colegio de Economistas de Madrid  
Flora, 1 - 28013 Madrid  
Tel. 91 559 46 02 Fax 91 559 29 16  
revista.economistas@cemad.es  
www.economistasmadrid.com

# Retos del trabajo autónomo para afrontar la crisis económico-financiera

Josefina Fernández Guadaño

Sonia Martín

Gustavo Lejarriaga

*Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III, UCM*

## 1. Introducción

Históricamente el trabajo por cuenta propia fue una de las formas más habituales de organización de los medios de producción, hasta que en el siglo pasado se generaliza el trabajo por cuenta ajena; es entonces cuando se produce una reducción a largo plazo de las tasas de autoempleo en España, que coincide con las tendencias de otros países europeos.

Hay que esperar a finales de los años setenta del siglo pasado para que se produzca un incremento del trabajo por cuenta propia; por un lado, las dificultades de las empresas y, por otro, las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado de trabajo producen sendas respuestas que consisten, en el primer caso, en la revitalización de los sistemas colectivos de trabajo (sociedades cooperativas y sociedades laborales) y, en el segundo, en recurrir a emprendimiento individual como solución propia y autogestionada.

Resurge el trabajo autónomo, no como un reducto del pasado, sino como una forma de trabajar con iniciativa, creativa y flexible. Se podría pensar que el trabajo autónomo es, por tanto, una respuesta a la crisis, pero los datos han demostrado que éste aumenta más con el crecimiento de la economía que con la recesión de la misma. Según Cueto y Taboada (2004), la visión tradicional del trabajo autónomo como respuesta o solución al paro en las épocas de crisis económica está dando paso a una visión ligada al dinamismo empresarial, a la innovación y a la creación de empleo. Esto conlleva una lectura muy positiva en tanto que implica que se trata no tanto de emprendedores por necesidad sino por convicción, lo que significa que se va asentando progresivamente una cultura emprendedora muy

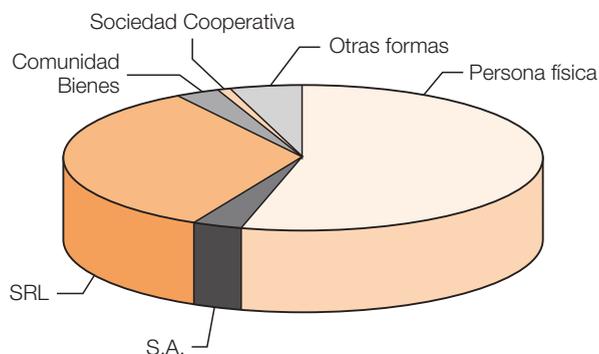
necesaria en nuestro país que ha sido siempre una asignatura pendiente en nuestro esquema productivo.

Es un hecho que el trabajo autónomo, como realidad empresarial más numerosa en España (gráfico 1), está cambiando en gran medida porque el proceso de externalización de servicios auxiliares en la empresa se está acelerando. Además, el trabajo por cuenta propia ya no es sinónimo de trabajadores de menor cualificación. La mayor formación cultural y técnica de las nuevas generaciones, la extendida precariedad y temporalidad laboral y el éxito de algunas experiencias de los nuevos emprendedores en el ámbito de las relaciones industriales tecnológicamente más desarrolladas son el caldo de cultivo de la nueva generación de trabajadores autónomos (Reyna, 2006).

Lo importante en el momento actual para el trabajo autónomo es transformar una necesidad forzada por las circunstancias de crisis económico-financiera en una oportunidad. Se impone una gestión eficiente como filtro discriminante en la selección de los que han de sobrevivir.

En la búsqueda de la innovación y la eficiencia, el colectivo empresarial no puede aislarse y debe buscar la implicación de los diferentes agentes económicos y sociales —asociaciones, universidades, cámaras de comercio, la Administración pública— y hoy más que nunca el sistema financiero debe ser corresponsable de que el trabajador autónomo supere la crisis económica, sin restringirle la liquidez para desarrollar su actividad teniendo en cuenta sus dificultades adicionales (García-Gutiérrez y cols., 2007), ya que, como apunta Maroto (2006; pág. 49), por su propia dimensión y limitaciones de capital propio, está excluido del acceso a la financiación en los mercados de capitales organizados.

**GRÁFICO 1**  
**LA DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS**  
**SEGÚN SU FORMA JURÍDICA**



Fuente: INE, DIRCE, 2008.

Por su parte, las Administraciones públicas han contribuido al reconocimiento del colectivo con la reciente aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), ley novedosa en el marco del derecho comparado europeo que supone la unidad normativa en la materia y que ha otorgado el protagonismo social que merece esta forma de hacer economía. La ley apuesta por el fomento y la promoción del trabajo autónomo, como una nueva obligación jurídica de las Administraciones públicas.

La última crisis cíclica del modelo económico capitalista ya puso en evidencia, según Reyna (2006), las debilidades del sistema de producción vigente. La actual crisis financiera internacional ha puesto en entredicho al sistema capitalista tradicional y ha supuesto un mayor reconocimiento de los agentes económicos que hacen posible la economía real frente al fracaso de los que hacen posible la economía financiera. En este sentido, además, adquiere especial relevancia el modelo de economía social como fórmula de desarrollo económico sostenible y socialmente responsable. Y dentro del mismo se abre paso el empresario individual: el protagonista, involucrado personalmente, por excelencia del hecho económico que representa; y por ello, procurador de una manera democrática de hacer la economía a través de la unidad económica que encarna (García-Gutiérrez y Lejarriaga, 2004).

Teniendo, por tanto, muy presente la situación económico-financiera actual, este trabajo analiza, en primer lugar, la evolución del trabajo autónomo

en las últimas décadas en España para estudiar su comportamiento tanto en épocas de crisis como de crecimiento económico; en segundo lugar, dentro de las políticas de fomento y promoción del trabajo autónomo se estudia el pago único de la prestación por desempleo como medida catalizadora de nuevas iniciativas empresariales; y, por último, se repasan los principales retos y algunas de las actuaciones pendientes de desarrollo reglamentario reivindicadas por el colectivo de emprendedores autónomos y que suponen en los momentos actuales una auténtica necesidad de superación en la mayor parte de los casos.

## 2. La evolución del trabajo autónomo en España

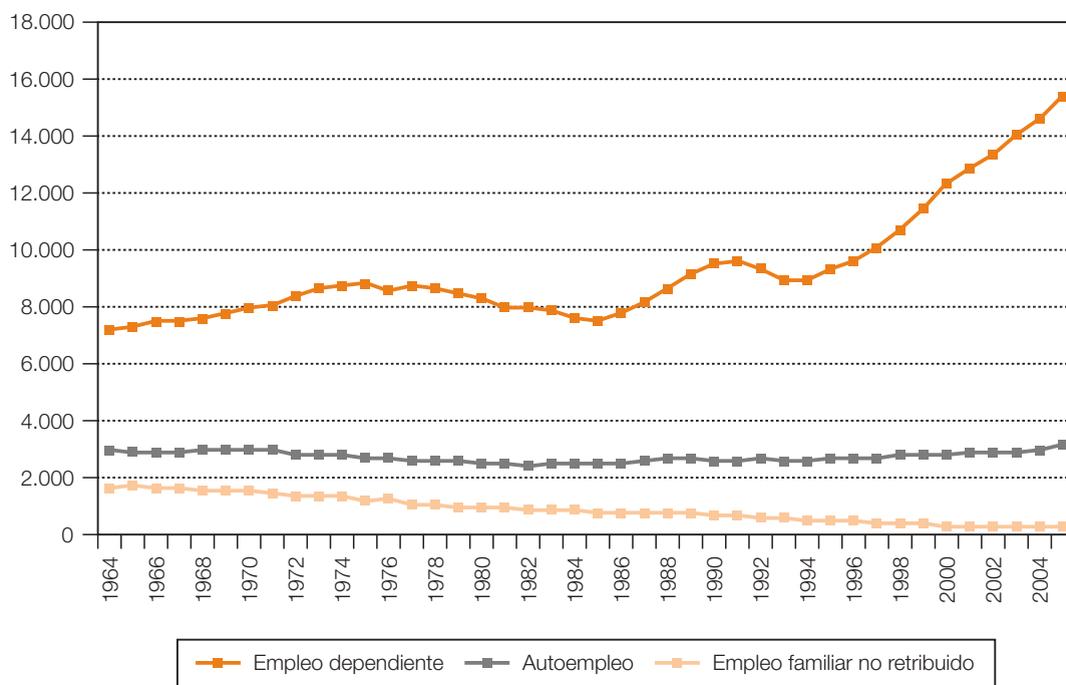
Durante los últimos años, en la Unión Europea, el autoempleo ha ido cobrando mayor protagonismo como fuente de creación de empleo (OECD: 2000), habiendo pasado de ser una solución al problema del desempleo en épocas de crisis a estar vinculado al proceso de dinamismo empresarial, innovación y generación de empleo (Cueto y Taboada, 2000; pág. 9). Es decir, su origen no está tan vinculado a la *necesidad* sino también a la *oportunidad*. De hecho, el trabajo autónomo produce mayor satisfacción laboral, al disponer de mayor autonomía, flexibilidad y libertad de acción (Sánchez, 2006; págs. 73-75). El acceso al trabajo por cuenta propia puede tener su origen en diversas situaciones: directamente desde el sistema educativo, desde el empleo asalariado, desde el desempleo, desde la situación de inactividad, desde la situación de autoempleo (cambio de actividad), o compaginando el empleo asalariado con el autoempleo (Sánchez, 2006; págs. 64-65).

El estudio de la evolución del trabajo autónomo en España durante los últimos años se va a llevar a cabo mediante la caracterización de su comportamiento, diferenciando cuatro etapas marcadas por las principales crisis económicas que ha vivido nuestro país en las últimas décadas, siendo las siguientes:

### 2.1. Desde el año 1964 hasta el año 1973

Tradicionalmente el autoempleo estaba ligado a actividades encuadradas dentro del sector primario, como la agricultura, de escasa rentabilidad (Maroto, 2006; pág. 24), lo que hacía que estuviera escasamente valorado (Sánchez, 2006; pág. 62). De ahí, que su localización fuera prin-

GRÁFICO 2  
EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLEO EN ESPAÑA, 1964-2005



Fuente: OCDE, 2009 (1).

principalmente en zonas rurales con elevadas tasas de desempleo siendo, por tanto, el autoempleo la vía para poder obtener los recursos financieros necesarios para garantizar la subsistencia, por lo que la motivación del autoempleo no era otra que la necesidad.

A principios de los años setenta llegó la primera gran crisis del petróleo, lo que provocó el deterioro de la actividad económica, cuyos efectos adversos no tardaron en verse reflejados en el mercado de trabajo en el que se intensificó el problema del desempleo, especialmente a partir del año 1973. El origen de esta crisis se debió al incremento de los precios de las materias primas y en especial del petróleo.

Según datos de la OCDE, tal y como aparece representado en el gráfico 2, en España, entre los años 1964 y 1973 el número de trabajadores dependientes se incrementó en un 19,66% (1.419 miles de personas más, en términos absolutos). Sin embargo, en el caso del autoempleo, la caída en el período analizado es del 4,36% (129,20 miles de autoempleados menos). Por lo que,

mientras se continuaba creando empleo dependiente, en el caso del autoempleo se destruían puestos de trabajo.

## 2.2. Desde el año 1974 hasta el año 1993

En España, este período se caracteriza en un primer momento por la destrucción de empleo en términos absolutos (comprende la segunda crisis del petróleo del año 1979). Posteriormente, la recuperación de la situación económica, que comenzó a tener lugar a mediados de la década de los ochenta, permitió la reactivación del mercado laboral creándose nuevos puestos de trabajo. Pero, al final del período, durante los primeros años de la década de los noventa, la aparición de una nueva crisis económica provocó nuevamente la destrucción de numerosos empleos.

Según datos de la OCDE, en el año 1975, se alcanza un máximo en cuanto a nivel de trabajo dependiente (8.864 miles de personas) que no sería superado hasta el año 1989 (9.126 miles de personas). En el caso del autoempleo las cifras

en el año 1975 se sitúan en 2.667 miles de personas, no siendo superada hasta el año 1988 cuando la cifra del autoempleo alcanzó las 2.679,6 miles de personas.

Al deterioro del mercado laboral que tuvo lugar al principio del período analizado al destruirse empleo, tal y como se ha citado anteriormente, hay que sumarle el agravante de la contratación temporal, introducida en el año 1977 con los denominados *Pactos de la Moncloa*, lo que contribuyó a la precarización del mismo en detrimento de la estabilidad laboral. En el año 1984, con la reforma del Estatuto de los Trabajadores, se continuó avanzando en esta línea al aprobarse los nuevos tipos de contratación eventual tales como los contratos de fomento del empleo renovables cada seis meses con una duración máxima de tres años, o los eventuales por circunstancias de la producción, lo que supuso que la temporalidad se extendiera en el mercado laboral. Además, se suprimió el principio de causalidad en la contratación temporal permitiéndose contratos eventuales para puestos de trabajo de carácter estable y permanente. La contratación temporal, tal y como se analizará más detalladamente en el período siguiente, contribuye al incremento del número de trabajadores autoempleados.

Por otra parte, señalar que a partir del año 1978, la liberalización de las relaciones económicas con la implantación de una economía de mercado impulsó el autoempleo. No obstante, la llegada de la crisis económica y la reestructuración sectorial que tuvo lugar a mediados de los años ochenta tuvo consecuencias negativas en todas las formas de empleo (Maroto, 2006; pág. 27), de las que no fue ajeno el autoempleo.

Con la reforma laboral llevada a cabo en el año 1984 se consiguió reducir la tasa de paro. A partir del año 1985 comenzó a tener una incidencia significativa en el empleo el proceso de terciarización económica, perdiendo representatividad el sector agrícola frente al sector servicios, y en el año 1986 se inició el crecimiento de la participación de la población activa en el mercado laboral, orientándose principalmente al trabajo asalariado (Maroto, 2006; pág. 26).

Unos años más tarde, en 1992, tuvo lugar una importante reducción de las prestaciones por desempleo, tanto en cuantía como en duración, situándose España entre los países con menor cobertura de paro sólo por detrás de Portugal, Italia y Reino Unido, según datos de Eurostat. Esta medida, como se analizará posteriormente, tiene una incidencia positiva en el autoempleo.

Por tanto, cuando una nueva crisis económica afectó a España durante los primeros años de la década de los noventa el mercado de trabajo sufrió un nuevo deterioro y a la precarización sufrida durante los últimos años (incremento de los contratos temporales en detrimento de los contratos indefinidos y reducción de las prestaciones por desempleo) hubo que añadir la reducción del número de puestos de trabajo y el incremento de la tasa de paro.

Según datos de la OCDE, en España, en el período comprendido entre los años 1974 y 1985 el empleo dependiente se redujo en un 14,01%; mientras que el autoempleo lo hizo en un 11,82%; por lo que las cifras parecen poner en evidencia que el autoempleo resistió mejor la reducción de empleo vivida a lo largo del período analizado. De este modo, la dificultad de generar empleo asalariado puede ser uno de los factores explicativos del mejor comportamiento del autoempleo (Sánchez, 2006; pág. 66). Sin embargo, si se analiza la evolución entre los años 1985 y 1993, se pone en evidencia que mientras que el trabajo dependiente crece a un ritmo del 19,12%, el autoempleo lo hace al 5,19%. Así, durante el período analizado, parece que los datos evidencian un mejor comportamiento del autoempleo frente al empleo dependiente en épocas de dificultades económicas, y viceversa cuando la situación económica se recupera.

En esta línea, Cuadrado, Iglesias y Llorente (2005; págs. 184-186), en su estudio realizado para el período comprendido entre los años 1980 y 2001 en España, concluyen que *el ciclo del autoempleo en relación con el ciclo del PIB es débilmente contracíclico y de carácter retrasado*. Así, señalan que ante la mejora de la actividad económica se observa una reducción del trabajo autónomo, incrementándose el autoempleo en épocas de recesión económica, verificándose en cierta medida el efecto *refugio*, aunque los resultados obtenidos de la contrastación de esta hipótesis son muy débiles.

### 2.3. Desde el año 1994 hasta el año 2006

Una nueva reforma del mercado laboral tuvo lugar en el año 1994, y con ella se flexibilizaron las relaciones laborales, se intentó facilitar los despidos ampliando las causas objetivas, se incrementó la precariedad laboral y el trabajo a tiempo parcial, y se modificó gran parte del Estatuto de los Trabajadores del año 1980. Por lo que, el número de contratos indefinidos no se incrementó y la tasa de paro continuaba siendo elevada.

En el año 1997 apareció una nueva reforma laboral con la que se pretendía conseguir la reducción del elevado porcentaje de contratos precarios rebajando la indemnización por despido. Sin embargo, este objetivo no se consiguió y las relaciones laborales se precarizaron aún más. No obstante, se consiguió elevar tanto la cifra de ocupados como de contratos indefinidos, así como el descenso de la tasa de paro. Pero la reducción del desempleo no sólo viene explicada por las distintas reformas del mercado laboral, sino que el aumento de la calidad del autoempleo también ha contribuido positivamente a tal fin (Verheul, Van Stel, Thurik, y cols., 2006). La reforma del año 2001 continuó en la misma línea que la anterior pero los resultados obtenidos fueron más débiles. Posteriormente, en el año 2006, mediante la conversión de contratos temporales, se trató de fomentar la contratación indefinida. No obstante, al no modificarse la contratación temporal ni limitar su utilización, el mercado laboral continuaba caracterizándose por su precariedad. La principal razón por la que los empresarios hacían uso de este tipo de contratos era el abaratamiento de las indemnizaciones por despido. Así, tanto la contratación temporal como el empleo a tiempo parcial, denominadas nuevas formas de trabajo, ejercen un efecto positivo y significativo en la evolución del número de trabajadores autoempleados, en especial el trabajo a tiempo a parcial (Cuadrado, Iglesias y Llorente, 2005; págs. 194-197). Por tanto, la inestabilidad en el mercado de trabajo contribuye al crecimiento del autoempleo (Sánchez, 2006; pág. 67).

Entre los años 1994 y 2005 (último año de datos disponibles según la base de datos de la OCDE), el incremento del número de trabajadores dependientes fue del 71,32% (6.415 miles de trabajadores más).

Por otra parte, la externalización de la producción en España ha contribuido a incrementar la cifra de trabajadores autónomos, al haberse llevado a cabo un creciente proceso de transformación de trabajadores asalariados en trabajadores autónomos subcontratados por las mismas empresas a las que antes prestaban su trabajo. Ante este escenario, los trabajadores autónomos han de ser capaces de transformar una necesidad en una oportunidad. También ha estimulado el autoempleo el buen momento de la economía española y el crecimiento empresarial; de hecho, las épocas de desempleo incitan a mayor número de personas a poner en marcha iniciativas empresariales por cuenta propia (Campbell, 1996); no obstante, esta alternativa es también más

atractiva para los desempleados que el trabajo asalariado cuando la situación económica se recupera (Carrasco, 1999). Otro factor que ha favorecido el crecimiento del trabajo autónomo ha sido el hecho de que la estructura económica española esté fundamentalmente constituida por empresas de reducida dimensión (pequeñas y micro empresas) (Maroto, 2006; pág. 26).

Entre los años 1994 y 2005 el incremento del autoempleo fue del 19,12% (503 miles de personas más). No obstante, en los últimos años las tasas de crecimiento del trabajo dependiente y del autoempleo tienden a equipararse, siendo en el año 2005 del 5,32% para los trabajadores dependientes y del 5,57% para los trabajadores autónomos. El número de movimientos laborales de los trabajadores autónomos ha sido mayor a mediados de los años noventa, estando relacionado principalmente con los flujos laborales del empleo asalariado (momentos de transición de empleos dependientes debidos, entre otros, a cierres o reestructuraciones empresariales (Maroto, 2006; pág. 24) y, en menor medida, con las transacciones laborales entre autoempleo y paro, cuya evolución es contracíclica. El incremento de los trabajadores autónomos que procedían del desempleo tuvo lugar a finales de los noventa (Cuadrado, Iglesias y Llorente, 2005; págs. 187-189). También incide de forma positiva en la probabilidad de ser autoempleado la existencia de experiencias familiares previas como autoempleados (Sánchez, 2006; págs. 76-77).

En cuanto a las actividades que han contribuido a incrementar el autoempleo indicar que han sido las actividades que se han desarrollado más recientemente las que han influido de forma positiva, mientras que las tradicionales lo han hecho de forma negativa (Cuadrado, Iglesias y Llorente, 2005; págs. 190-194; Roura, Iglesias y Llorente, 2005). Según el estudio realizado por Sánchez entre los años 1987 y 2005, la mayor presencia del trabajo autónomo en términos relativos en los últimos años se ha concentrado en el sector agrícola y en la construcción, así como en las ramas de actividad del sector primario y terciario que requieren menor nivel de cualificación de la mano de obra (Sánchez, 2006; págs. 80-84).

Además, indicar que el autoempleo permite a las mujeres mejorar su posición laboral al poder acceder a puestos directivos, así como a tener más presencia en sectores tradicionalmente masculinos (Cuadrado, 2004), potenciando así su integración profesional (López, 2008; págs. 97-98). Por lo que, durante los últimos años, las tasas de crecimiento de las mujeres autónomas

son superiores a las de los hombres; así, según datos de la OCDE, mientras que la tasa de crecimiento del autoempleo femenino entre los años 1994 y 2005 se situó en el 38,37%, en el caso de los varones fue del 12,64%. Durante los últimos años el autoempleo también ha contribuido a la integración laboral y social de los inmigrantes, habiendo visto incrementadas significativamente sus cifras gracias a este colectivo.

#### 2.4. Desde el año 2007 hasta la actualidad

El hecho de que el sector agrícola haya ido perdiendo peso progresivamente en la economía española a favor del sector servicios, ha propiciado el desplazamiento del autoempleo hacia actividades económicas de mayor valor añadido que las tradicionales y vinculadas con las nuevas tecnologías (Sánchez, 2006; pág. 67), siendo una alternativa más del mercado laboral por la que pueden optar los trabajadores. Es por ello que los efectos de la presente crisis en cuanto al descenso del número de trabajadores por cuenta propia están teniendo la mayor incidencia en el sector servicios, y fundamentalmente en los sectores de la construcción y del comercio.

Además, en la actual crisis económica, la falta de liquidez y las limitaciones de acceso a los recursos financieros también tienen un impacto negativo en las nuevas iniciativas de autoempleo.

Señalar también que los elevados niveles de prestaciones por desempleo existentes en el mercado laboral pueden suponer un freno al autoempleo (Carrasco, 1999), al resultar desde este punto de vista más atractiva la opción del trabajo asalariado que el trabajo autónomo. Por otra parte, los costes de indemnización por despido también son analizados por los empresarios quienes pueden preferir por este motivo tener trabajadores por cuenta propia frente a los trabajadores asalariados (Sánchez, 2006; pág. 71). Dichos costes, en el caso de los trabajadores fijos, dependiendo de si el despido es procedente, improcedente o por expediente de regulación de empleo, se sitúan entre los 20 y los 45 días de salario por año trabajado, siendo superiores a los existentes en los demás países europeos. Sin embargo, los trabajadores con contratos temporales carecen de estos derechos. La recomendación que hace la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) a España en el informe denominado *Objetivo crecimiento 2009*, es que ha de flexibilizar el mercado laboral, reducir las indemnizaciones por despido de los contratos indefinidos y fomentar

un contrato de trabajo único con indemnizaciones por despido proporcionales a la antigüedad.

Cabe destacar que el descenso neto del número de mujeres afiliadas al RETA durante el año 2009, según datos de la Seguridad Social, se ha situado en 29.575, es decir, del total de las 152.544 bajas acumuladas hasta el 31 de diciembre en el RETA, el 19,3% correspondían a trabajadoras autónomas. Si se calcula el porcentaje que representan las trabajadoras autónomas sobre el total de afiliados al RETA, éstas representan el 32,84%, es decir, 1.057.296 trabajadoras autónomas. Este dato pone en evidencia la mejor resistencia de las trabajadoras autónomas ante los efectos devastadores de la crisis, aunque también hay que tener en cuenta que el sector de actividad que más bajas ha acumulado ha sido la construcción, donde la presencia de la mujer es mínima.

Además, durante los últimos años, los trabajadores autónomos inmigrantes han sido el colectivo que más se ha incrementado, siendo ahora los que más se han visto afectados por los efectos negativos de la crisis al perder sus puestos de trabajo. Así, la reducción del número de trabajadores autónomos extranjeros durante el año 2009 se situó en 26.531 afiliados al RETA menos (en términos relativos, variación negativa del 11,83%, muy superior al descenso del 4,7% tenido lugar entre el total de afiliados al RETA), por lo que el año 2009 se cerró con 197.625 trabajadores extranjeros afiliados al RETA. Por tanto, desde la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) ponen de manifiesto que los trabajadores autónomos extranjeros presentan mayor capacidad que los nacionales tanto para afrontar los efectos de la crisis, como para emprender nuevas iniciativas.

El año 2009 ha concluido con 3.162.337 trabajadores autónomos afiliados al RETA, habiendo tenido lugar una reducción en términos absolutos de 156.851 trabajadores en relación con los existentes al cierre del año 2008. En comparación con los afiliados al Régimen General, entre el 31 de enero de 2009 y el 31 de enero de 2010, la caída en términos interanuales en el caso de los trabajadores autónomos afiliados al RETA ha sido mayor, un 4,29% menos, frente a la reducción del 4,14% protagonizada por los afiliados al Régimen General. UPTA señala que una de las causas por las que se ha destruido empleo autónomo durante los dos últimos años radica en la presencia de los sectores de la economía sumergida que hacen la competencia desleal a los autónomos que atienden a sus obligaciones legales.

## T R I B U N A

### 3. El pago único de la prestación por desempleo: motor de nuevas iniciativas empresariales

La prestación por desempleo mediante pago único se reguló por primera vez en España, de forma específica, en el año 1985. De esta forma los desempleados con derecho a percibir la prestación por desempleo de nivel contributivo podrían optar por la posibilidad de obtener el valor actual del importe total en función de las cotizaciones realizadas a la Seguridad Social calculado descontando el interés básico del Banco de España. El requisito para poder acogerse a esta modali-

dad era iniciar una actividad como trabajador autónomo, o ser socio, bien de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o de una Sociedad Laboral. Desde que dicha medida se aprobara en el año 1985 hasta la actualidad han sido numerosos los beneficiarios que han puesto en marcha iniciativas empresariales gracias a los fondos así obtenidos.

Desde la aprobación de esta medida en el año 1985 han tenido lugar diversas modificaciones legales (véase cuadro 1) cuyas implicaciones en los desempleados que quisieran poner en marcha una iniciativa empresarial como trabajadores autónomos se analizarán a continuación.

CUADRO 1  
ETAPAS DE LA CAPITALIZACIÓN POR DESEMPLEO EN PAGO ÚNICO

Etapas y regulación normativa	Requisitos de acceso	
	Socios de SCTA o SL	Autónomos
1. <sup>a</sup> Desde la aparición del R.D. 1044/85 hasta la promulgación de la Ley 22/1992	Destino: Inversión Ser socio de: — SCTA — SAL	Iniciar actividad como trabajador autónomo
2. <sup>a</sup> Desde la aparición de la Ley 22/1992 hasta la entrada en vigor de la Ley 50/1998	Destino: inversión Ser socio de: — SCTA — SAL	
3. <sup>a</sup> Desde la promulgación de la Ley 50/1998 hasta la aparición del Real Decreto-Ley 5/2002	Destino: inversión Ser socio de: — SCTA — SL	Iniciar actividad como trabajador autónomo sólo si se acredita minusvalía $\geq 33\%$
4. <sup>a</sup> Desde la aparición del Real Decreto-Ley 5/2002 hasta la entrada en vigor de la Ley 45/2002	Destino: inversión (empresas y autónomos con minusvalía $\geq 33\%$ , si restan cantidades de percibir estos colectivos pueden subvencionar las cuotas de la Seguridad Social) y financiación de cuotas de la Seguridad Social (resto de trabajadores autónomos) Ser socio de: — SCTA — SL	Iniciar actividad como trabajador autónomo
5. <sup>a</sup> y 6. <sup>a</sup> Desde la entrada en vigor de la Ley 45/2002 hasta la aparición de la Ley 36/2003, y desde entonces hasta la aprobación del Real Decreto 1413/2005	Destino: inversión y financiación de cuotas de la S.S. Ser socio de: — SCTA — SL	Iniciar actividad como trabajador autónomo Destinar máx. 20% a inversión y 80% para la financiación de las cuotas de la S.S. cuando no tenga una minusvalía $\geq 33\%$
7. <sup>a</sup> Desde la aprobación del Real Decreto 1413/2005 hasta el Real Decreto 1975/2008	Destino: inversión y financiación de cuotas de la S.S. Ser socio de: — SCTA — SL	Iniciar actividad como trabajador autónomo Destinar máx. 40% a inversión y 60% para la financiación de las cuotas de la S.S. cuando no tenga una minusvalía $\geq 33\%$
8. <sup>a</sup> Situación actual: Real Decreto 1975/2008 y Real Decreto 1300/2009	Destino: inversión y financiación de cuotas de la S.S. Ser socio de: — SCTA — SL	Iniciar actividad como trabajador autónomo Destinar máx. 60% a inversión y 40% para la financiación de las cuotas de la S.S. cuando no tenga una minusvalía $\geq 33\%$ Mediante el Real Decreto 1300/2009: ampliación de cantidad destinada a inversión al 80% para jóvenes hasta 30 años y mujeres hasta 35 años

Nota: SCTA (Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado), SAL (Sociedad Anónima Laboral), SL (Sociedad Laboral, Anónima o Limitada).  
Fuente: Elaboración propia.

Así, desde el año 1985 al año 1992 los trabajadores autónomos podían destinar los fondos obtenidos de la prestación por desempleo a poner en marcha nuevas iniciativas empresariales, pero, con la aprobación de la Ley 22/1992 de medidas urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo, quedaron excluidos de poder beneficiarse de la prestación por desempleo en pago único. Hubo que esperar hasta el año 1998, en el que se promulgó la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, para que se permitiera nuevamente la capitalización del desempleo para aquellos desempleados que fueran a realizar una actividad como trabajadores autónomos, siempre que acreditaran una minusvalía igual o superior al 33%.

Posteriormente, en el año 2002, con la aparición del Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de Medidas urgentes para la reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, se vuelve a permitir la capitalización del desempleo para quienes quieran constituirse como trabajadores autónomos, aun no siendo minusválidos, pero sólo en forma de subvenciones de las cuotas a pagar a la Seguridad Social. También en este año se aprobó la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, mediante la cual se vuelve a recuperar la capitalización del desempleo como medida que pueden utilizar los trabajadores desempleados para constituirse como trabajadores autónomos, presenten o minusvalía. No obstante, si no presentan minusvalía, sólo pueden destinar el 20% de la prestación por desempleo, como máximo, para subvencionar los gastos de inicio de actividad, y el resto puede destinarse a financiar las cuotas a pagar a la Seguridad Social (Martín, Lejarriaga e Iturriz, 2005a; págs. 309-313).

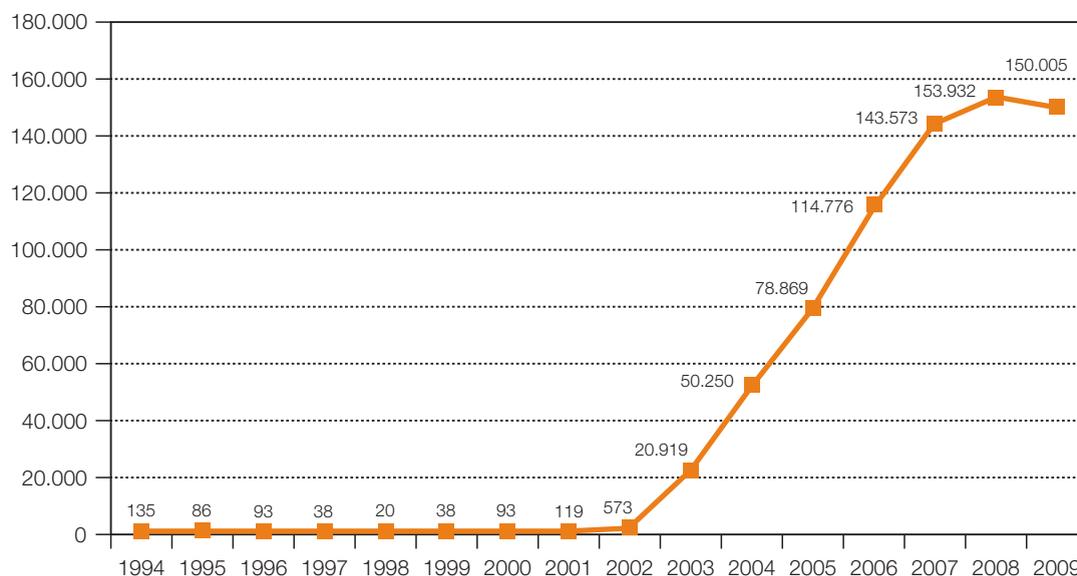
En el año 2005, el Real Decreto 1413/2005 amplía el límite anterior del 20 al 40%, volviéndose a ampliar tres años después mediante el Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda, hasta fijarlo en el 60% vigente en la actualidad. No obstante, el colectivo de los autónomos y las asociaciones representativas consideran que no debería existir dicho límite (Martín, Lejarriaga, Iturriz, 2005b; pág. 143; García-Gutiérrez y Fernández, 2005; pág. 214; Cruz, Del Rey, Maroto y cols., 2005; pág. 181).

En el período comprendido entre los años 1999 y 2002, el número de beneficiarios de la presta-

ción del pago único era muy reducido, pasando de los 38 a los 573 (véase gráfico 3). El motivo fundamental de esta situación eran las restricciones que tenían los desempleados beneficiarios de la prestación por desempleo en pago único para darse de alta como trabajadores autónomos. Sin embargo, a partir de este año, momento en el que se generaliza el acceso a la capitalización del desempleo a los desempleados que deseen darse de alta como trabajadores autónomos, no siendo necesario presentar un grado de minusvalía igual o superior al 33%, los trabajadores autónomos beneficiarios de la capitalización del desempleo protagonizaron un crecimiento exponencial. El importante crecimiento experimentado a partir de ese año se basa en la eliminación de la restricción de no poder destinar los fondos procedentes de la capitalización del desempleo a financiar los gastos de inicio de actividad y en las sucesivas ampliaciones de su limitación. De esta forma la cifra de trabajadores autónomos beneficiarios de la prestación por desempleo pasó de los 20.919 existentes en el año 2003, a los 153.932 en el año 2008, y a los 150.005 en el año 2009. Siendo, por tanto, la cifra de 2009 más de siete veces superior al número de beneficiarios existentes en el año 2003.

El potencial de esta medida se pone nuevamente de manifiesto con la aprobación del Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio, de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales, mediante el cual se mejoran las condiciones de acceso y de abono de la prestación por desempleo en pago único de forma temporal, hasta el 31 de diciembre de 2010, aunque el Gobierno podría prolongar su vigencia. Así, según las medidas acordadas en la Mesa del Trabajo Autónomo, firmadas por el Gobierno y las principales organizaciones representativas de los colectivos de trabajadores autónomos, se incrementa hasta el 80% el porcentaje de los fondos procedentes de la prestación en pago único que los trabajadores autónomos jóvenes pueden destinar a financiar los gastos de inicio de actividad (aplicable a los varones hasta 30 años, y a las mujeres hasta los 35 años). Además, en la Ley de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 se recoge el incremento del límite exento de tributación en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del importe percibido en un único pago procedente de la prestación por desempleo en pago único, pasando de los 12.020,24 euros, a los 15.500 euros, siempre que la actividad se mantenga durante un plazo

**GRÁFICO 3**  
**EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS BENEFICIARIOS**  
**DE SISTEMA DEL PAGO ÚNICO ENTRE 1994 Y 2009**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, disponible en Internet en: [http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2\\_top\\_HTML.htm](http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm). [Fecha de consulta: 18 de marzo de 2010].

de cinco años. Sin duda, en los próximos meses se verán resultados positivos de esta medida provocando presumiblemente que sea sostenido el crecimiento reflejado en el gráfico 3, aún en situación de crisis.

#### 4. Los retos del trabajo autónomo para afrontar la crisis económico-financiera

El cambio de ciclo económico ha condicionado y ralentizado el desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo, ha reducido drásticamente la financiación y, esto a su vez, ha mermado la endémica competitividad de los emprendedores autónomos. Estos tres factores constituyen auténticos retos que se analizan en lo que sigue.

##### 4.1. El Estatuto del Trabajo Autónomo: algunas reivindicaciones pendientes

Aunque tener un marco regulador de los derechos y obligaciones de los autónomos es una reivindicación histórica, que por otra parte, no tiene parangón con la situación de sus homónimos en

el resto de los países europeos, sin embargo, todavía hay reclamaciones que pueden contribuir a mejorar la situación del colectivo y que por el momento están pendientes.

En primer lugar, el derecho a la prestación por jubilación anticipada del trabajador autónomo no se extiende a todo el colectivo empresarial, tan sólo queda previsto que, algunas actividades profesionales especialmente penosas o con altos grados de siniestralidad habitual, puedan acceder, en las condiciones que se determinen, a los sistemas previstos con carácter general para la jubilación anticipada (LETA, artículo 26.4). Es más, no sólo es que no se contemple la anticipación de la jubilación sino que el propósito es que se alargue la continuidad de la actividad más allá de los sesenta y cinco años de edad, de tal modo que, el legislador establece que los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia más allá de la edad ordinaria de jubilación. Un tratamiento a todas luces insuficiente para conseguir el objetivo pretendido por el propio Estatuto de hacer converger la acción pro-

tecnica de la Seguridad Social, en aportaciones, derechos y prestaciones de los trabajadores autónomos con la de los trabajadores por cuenta ajena (LETA, artículo 26.5).

En segundo lugar, la regulación de la prestación por cese de actividad que resolverá en un futuro próximo la precaria situación económica a la que se enfrentan muchos trabajadores autónomos afectados por situaciones de crisis. Esta prestación, recogida en la Disposición Adicional 4.<sup>a</sup> del ETA, contempla un sistema de cobertura en los casos de cese de actividad involuntaria, que debe tener un carácter universal, solidario, autosuficiente y en consecuencia sostenible en términos financieros. Recientemente se publicó el *Informe sobre el establecimiento de un sistema específico de protección por cese de actividad a favor de los trabajadores autónomos*, elaborado por un grupo de expertos, que contenía el borrador del anteproyecto de ley que constituye el antecedente del Proyecto de Ley de Prestación por cese de actividad publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 9 de febrero de 2010. Este proyecto de ley establece como colectivo protegido a todos los trabajadores autónomos con un mínimo de doce meses ininterrumpidos de cotización al RETA antes del cese de actividad y que acrediten una activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de la suscripción de un compromiso de promoción de la actividad emprendedora.

En tercer lugar, extender a los trabajadores autónomos la responsabilidad limitada por las deudas sociales para casos de insolvencia y, tal y como concebía el Informe de Expertos para la elaboración del Estatuto (Cruz, Del Rey, Maroto y cols., 2005): la obligación de responder con bienes afectos a la actividad económica que estén previamente registrados. No obstante, el citado informe, aún creyendo conveniente su aplicación, entendía que esta fórmula podía ser muy compleja en su articulación práctica y, sobre todo, requeriría de un sistema registral y de identificación de bienes que sólo produciría inconvenientes formales y de burocratización innecesaria respecto a actividades económicas caracterizadas por su flexibilidad; por lo que se propone una fórmula más sencilla como es la exclusión de ciertos bienes, en concreto, los bienes muebles e inmuebles no suntuarios, afectos a las necesidades domésticas del trabajador autónomo y su familia (artículo 9.5 de la propuesta de texto articulado del ETA). Sin embargo, finalmente el Estatuto establece en su artículo 10 que *el trabajador autónomo responderá de sus obligaciones con todos sus bienes*

*presentes y futuros, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes establecida en los artículos 605, 606 y 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*. Por lo que la citada normativa no resuelve finalmente una situación de agravio comparativo que se podía haber superado en los términos previstos en la propuesta citada anteriormente.

En cuarto y último lugar, regular el trabajo autónomo a tiempo parcial, que hasta la fecha sólo está contemplado para la venta ambulante, la venta a domicilio y los familiares del autónomo. Reivindicación, por otra parte, bastante difícil de lograr por la dificultad de control por parte de la Administración, y por los problemas de aplicación del concepto de parcialidad al trabajador autónomo, ya que, como señalaban Cruz, Del Rey, Maroto y cols., (2005; pág. 157) en la medida en que el trabajo autónomo no está sujeto a objetivas limitaciones de jornada, la parcialidad, en esta misma forma de ejercicio de la actividad profesional, carece de parámetros de cuantificación determinados; no obstante lo anterior, el Informe de Expertos sí contempla la necesaria cobertura social de los trabajadores autónomos a tiempo parcial y algunas propuestas de articulación de tal medida que pasan por, en primer lugar, la definición del trabajo autónomo a tiempo parcial, diferenciando el incluido (el que ejecuta una actividad a tiempo parcial) del excluido (el que realiza trabajos marginales), en segundo lugar, determinar la cotización aplicable y, por último, la exigencia del mantenimiento de esta situación durante un tiempo determinado.

Coincidimos con López i Mora (2007) en que la coyuntura socioeconómica ha debido de influir para detener el despliegue en materias, como las citadas anteriormente, que resultan básicas y que pueden naturalmente provocar dos efectos negativos y perversos: uno, el que la norma no satisfaga las expectativas lógicas —o inducidas— creadas al aprobarse, y, dos, que el trabajo autónomo tenga más difícil así cumplir con su funcionalidad en estos momentos de crisis.

#### 4.2. La competitividad

Los emprendedores autónomos son el colectivo más numeroso en España pero también el menos competitivo. Como hemos visto en el gráfico 1, el empresario individual representa el 54,3% del tejido productivo español, si consideramos la pequeña y mediana empresa este porcentaje aumenta hasta el 99,86% y, sin embargo, el valor añadido por persona ocupada y la productividad están por debajo de la media de la UE-27, siendo

este uno de los principales problemas que tienen las Pymes españolas (Dirce, 2009).

Según Reyna (2006), en esta situación la generación de competitividad es difícil y la causa proviene fundamentalmente de su endémica escasa dimensión que no les permite alcanzar economías de escala, innovar ni participar en los mercados internacionales.

Hoy en día, la innovación se considera una de las prácticas clave en la mejora de la competitividad y el crecimiento empresarial (Oldenboom y Abratt, 2000). La evidencia empírica ha constatado que las empresas más innovadoras son aquellas cuya gestión se caracteriza por la orientación proactiva hacia el mercado en las organizaciones, la cooperación y el uso de las tecnologías de la información (Jiménez-Zarco, Martínez-Ruiz y González-Benito, 2008).

En concreto, la cooperación empresarial se presenta como una solución a la falta de dimensión de la que adolecen estos negocios. Cada vez resulta más habitual que en los procesos de innovación la organización cuente en su desarrollo con la colaboración de otros agentes del entorno con los que puede establecer desde simples transacciones hasta auténticas alianzas (Jiménez-Zarco, Martínez-Ruiz y González-Benito, 2008).

Con la formalización de acuerdos de cooperación los emprendedores autónomos pueden mantener su independencia y mejorar su competitividad compartiendo los recursos. La cooperación empresarial es probablemente la mejor opción que tienen los emprendedores autónomos, con recursos más limitados que las medianas y grandes empresas, para afrontar con garantías de éxito los retos competitivos que plantean los nuevos mercados tanto locales como internacionales. Las redes son formas de cooperación especialmente atractivas para los trabajadores autónomos por su flexibilidad; se trata de fórmulas caracterizadas por la existencia de multitud de acuerdos llevados a cabo entre un gran número de participantes, y que puede relacionar no sólo a empresas de distintos países, sino a éstas con otro tipo de instituciones públicas o privadas, entidades financieras, etc. (Ministerio de Economía, 2003). La formación de redes permite a los trabajadores autónomos compatibilizar el hecho de que la empresa permanezca enraizada en su lugar de origen con la deslocalización de los resultados empresariales.

#### 4.3. La financiación

Una mayor financiación mediante instrumentos adaptados a las particularidades de un colectivo

que está excluido por su propia dimensión y limitaciones de capital propio de los mercados organizados de capitales es un reto en sí mismo. En los últimos años, según Sánchez Solano (2006), están adquiriendo una creciente importancia un amplio número de mecanismos de financiación de gran utilidad para los emprendedores autónomos como los microcréditos, la garantía de préstamos a través de las Sociedades de Garantía Recíproca, el capital riesgo —fundamental el *capital semilla*— y los *Business Angels*, entre otros.

Tradicionalmente la falta de garantías patrimoniales para acceder a una financiación adecuada y el excesivo endeudamiento a corto plazo han dificultado el desarrollo de la actividad de la gran mayoría de los trabajadores autónomos (Reyna, 2006). Precisamente ese uso excesivo de la financiación a corto, que en la actual crisis financiera se ha reducido de forma muy notoria, es lo que está provocando la auténtica asfixia financiera del colectivo.

Como ya apuntaba Maroto (2006), incluso antes de la situación económica actual, el sistema financiero junto con las Administraciones públicas es corresponsable de que puedan abordarse con éxito los nuevos retos del emprendedor autónomo ya que la financiación debe articularse en un marco coordinado con las políticas públicas.

Si bien es verdad que los bancos y cajas ofrecen productos de financiación que tratan de adaptarse a las necesidades de los trabajadores autónomos incluso algunas de estas entidades han creado áreas de negocios dedicadas específicamente a estos profesionales; sin embargo, la situación actual ha limitado drásticamente el crédito por lo que a la Administración le compete agilizar y flexibilizar la concesión de créditos, controlar que la liquidez llega al colectivo, un mayor compromiso en la concesión de avales por parte de las Sociedades de Garantía Recíproca, moratorias fiscales y otras medidas de incentivo empresarial adicionales (3).

En este sentido, en el ámbito financiero, tanto la Administración del Estado como las distintas Administraciones autonómicas tienen líneas financieras específicas destinadas al colectivo de autónomos, por ejemplo, el Instituto de Crédito Oficial tiene abiertas diferentes líneas de financiación destinadas a los autónomos y Pymes como la Línea ICO Inversión 2010 (para financiar en condiciones preferentes proyectos de inversión productivos), Línea ICO Emprendedores 2010 (para financiar activos fijos nuevos de empresas que inicien su actividad), Línea ICO-Liquidez (pone a disposición hasta dos millones de euros por autónomo), y la

Línea ICO Moratoria Hipotecaria 2010 (para trabajadores por cuenta propia que se hayan visto obligado a cesar en su actividad económica, manteniéndose en esa situación de cese durante un período mínimo de tres meses y para trabajadores por cuenta propia que acredite ingresos íntegros inferiores a tres veces el importe mensual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), durante al menos, tres mensualidades).

Por su parte, la Administración autonómica también tiene diferentes planes que contemplan las ayudas financieras como es el caso del Plan Impulsa Pyme de la Comunidad de Madrid o el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, por citar algunos ejemplos.

En el acuerdo de la Mesa del Trabajo Autónomo ya referido y con objeto de mejorar la liquidez, se adopta una medida de interés que es el apoyo y divulgación del Convenio promovido por la Dirección General de la Pyme firmado con las principales organizaciones representativas que cuenta con una línea de avales de 500 millones de euros a través del sistema de garantías ofrecido por las Sociedades de Garantía Recíproca.

Con todo, la cooperación empresarial es también una actuación estratégica para el ámbito financiero, ya que permitiría a los autónomos una mayor diversificación y cobertura de riesgos, lo que redundaría en una mayor solvencia financiera. Las redes de emprendedores autónomos minimizan los riesgos, facilitan y abaratan el acceso tanto a las nuevas tecnologías como a la financiación, dado que se fortalecen las garantías y permite un abaratamiento de los costes.

Como ya hemos apuntado en alguna ocasión, con relación a la gestión financiera, es reseñable el carácter estructural de las dificultades de financiación, por lo que el recurso a las redes empresariales puede ayudar a compensar la falta de credibilidad (García-Gutiérrez y cols., 2006). El trabajo en red, materializado en acuerdos para compartir recursos, capacidades o actividades, se convierte en una solución estratégica encaminada a mejorar la competitividad y salvar las dificultades financieras añadidas derivadas de la crisis económico-financiera actual.

## 5. Conclusiones

En los últimos años se ha puesto en evidencia que el crecimiento del trabajo autónomo es mayor en épocas de expansión económica que en épocas de recesión, lo que pone de manifiesto la

importancia del trabajo autónomo en la economía española, no como una forma de supervivencia, sino como una forma de trabajo más. No obstante, el comportamiento anticíclico del trabajo autónomo se hace más presente en el caso de los jóvenes. En la actualidad, el autoempleo está vinculado al sector servicios, así como a actividades de alto valor añadido y relacionadas con las nuevas tecnologías.

Por otra parte, señalar que se ha ido modificando el perfil del trabajador autónomo, pasando de ser predominantemente varones de edad media, a ser mujeres jóvenes, al facilitar su integración laboral y acceso a los puestos directivos, habiéndose incrementado también el nivel de cualificación. Además, el trabajo autónomo constituye una forma de integración al mercado laboral de la población inmigrante, especialmente para los que llevan cierto tiempo ya en España, aunque la ley de extranjería ha sido muy restrictiva al respecto, siendo más fácil para un trabajador extranjero constituir una sociedad que darse de alta como trabajador autónomo. Por tanto, ante la situación de crisis económica actual, el trabajo autónomo ha de ser capaz de transformar las circunstancias adversas en una oportunidad.

En esta línea, la medida del pago único de la prestación por desempleo permite a los desempleados, ante la dificultad de acceso al crédito bancario, poder obtener los recursos financieros que necesitan para poner en marcha una iniciativa empresarial por cuenta propia y poder reincorporarse al mercado laboral, por lo que resulta una medida de gran valía, especialmente en las circunstancias adversas actuales. Esta medida ha posibilitado que numerosas iniciativas empresariales vieran la luz desde su aprobación.

La progresiva eliminación de las restricciones iniciales de acceso al sistema de la prestación por desempleo para aquellos trabajadores que querían darse de alta como trabajadores autónomos, y el incremento del límite de los fondos que pueden destinar a financiar los gastos de inicio de actividad, ha hecho esta medida cada vez más atractiva para los trabajadores autónomos, siendo cada vez más los desempleados que optan por esta alternativa como vía de reinserción al mercado laboral. Por tanto, parece que las últimas modificaciones realizadas en la legislación sobre esta materia en favor de los trabajadores autónomos han supuesto un trasvase de los desempleados que solicitan la prestación en pago único para emprender una actividad económica de optar por ser socios trabajadores de una Sociedad Laboral o una Sociedad Cooperativa de Trabajo

Asociado, a preferir darse de alta como trabajadores autónomos.

Pero para poder hacer frente y superar la crisis económico-financiera el trabajo autónomo ha de ser capaz de superar una serie de retos. En primer lugar, el Estatuto del Trabajo Autónomo ha de continuar su proceso de desarrollo, que se ha visto ralentizado por la recesión de la actividad económica, para poder dar respuesta a las reivindicaciones pendientes entre las que se encuentran el derecho a la prestación por jubilación anticipada, la regulación de la prestación por cese de actividad, la extensión de la responsabilidad limitada por las deudas sociales para casos de insolvencia y la regulación del trabajo autónomo a tiempo parcial. En segundo lugar, los trabajadores autónomos han de incrementar su nivel de competitividad para no quedar excluidos del mercado, ni local ni internacional, siendo la alternativa más adecuada que les permita mantener su independencia y flexibilidad la formalización de acuerdos de cooperación, especialmente mediante la formación de redes. Estas redes no sólo contribuyen a incrementar el nivel de competitividad de los trabajadores autónomos al permitir la deslocalización de los resultados, sino que también permiten solventar otro de los retos que se le plantea al trabajo autónomo que son las dificultades de acceso a la financiación. La actual crisis económica ha traído consigo la drástica limitación del crédito, por lo que se han de ofertar instrumentos adaptados a las particularidades de los trabajadores autónomos, debiendo la Administración agilizar y flexibilizar la concesión de créditos, así como supervisar que la liquidez llegue a este colectivo en aras de impulsar la reactivación de la actividad empresarial. □

#### NOTAS

- (1) Datos recogidos en la base de datos de la OCDE. Cuando se utilizan estadísticas internacionales hay que tener en cuenta que al tratar de cuantificar el trabajo autónomo, éste se identifica con el autoempleo. Sin embargo, si para su cuantificación se utilizan las fuentes estadísticas nacionales, ésta dependerá de la base de datos consultada: Encuesta de Población Activa, Seguridad Social, Directorio Central de Empresas o la Agencia Estatal Tributaria.
- (2) Acuerdos de la Mesa del Trabajo Autónomo. Acuerdos como resultado de los procesos de diálogo llevados a cabo por el Gobierno con las asociaciones de autónomos, UPTA, ATA y CEAT, partiendo de las propuestas recogidas en la moción aprobada por el Pleno del Congreso de los Diputados el 17 de marzo de 2009, denominadas Plan de Rescate para los Autónomos.

- (3) Las diferentes medidas adoptadas por el Gobierno de España para reactivar la economía se encuentran recogidas en el Plan para el Estímulo de la Economía y el Empleo, de noviembre del 2008.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Campbell III, C. M. (1996): «The effects of state and industry economic conditions on new firm entry», *Journal of Economics and Business*, 48 (2), págs. 167-183.
- Carbo, S.; Rodríguez, F.; Del Rey, S.; Gómez, V.; Quílez, T.; Ruíz, E. y Valdés, F. (coord.) (2008): Informe sobre el establecimiento de un sistema específico de protección por cese de actividad a favor de los trabajadores autónomos. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en Internet: [http://www.tt.mtin.es/periodico/laboral/200812/informe\\_Autonomos.pdf](http://www.tt.mtin.es/periodico/laboral/200812/informe_Autonomos.pdf).
- Carrasco, R. (1999): «Transitions to and from Self-Employment in Spain: An Empirical Analysis», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 61, núm. 3, págs. 315-341.
- Cruz Villalón, J.; Del Rey Guanter, S.; Maroto Acín, J.A.; Sáez Lara, C.; Valdés Del-Re, F. (coordinador) (2005): «Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo», Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, octubre. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2009]. Disponible en Internet: [http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200510/est\\_autonomo.pdf](http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200510/est_autonomo.pdf).
- Cuadraro Roura, J. R. (dir. y coord.) (2004): «Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España», *Colección de informes y estudios*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Cueto, B. y Taboada, I. (2004): «Un análisis comparativo de los programas de fomento del empleo autónomo en España», *Boletín Económico de ICE*, núm. 2819, págs. 9-18.
- Fernández Guadaño, J. (2004): «Implicaciones de las cuotas de la seguridad social en la rentabilidad económica del socio trabajador de las sociedades cooperativas de proveedores de trabajo», *Revesco, Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 83, disponible en: <http://www.ucm.es/info/revesco>.
- García-Gutiérrez Fernández, C. y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2004): «Integración de los trabajadores autónomos en la economía social (Sentido y oportunidad de que el colectivo de trabajadores autónomos se integre en las políticas de fomento de la economía social). Sociedad Cooperativa», *Revista de la Economía Social*, núm. 6, junio, 3.ª época, págs. 3.
- García-Gutiérrez Fernández, C. y Fernández Guadaño, J. (2005): «El empresario individual: situación actual y propuesta de actuación futuras», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 52, agosto, págs. 201-217.
- García-Gutiérrez Fernández, C. y Fernández Guadaño, J. (2005): «El trabajo autónomo en la ciudad de Madrid», *Revesco, Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 87, tercer cuatrimestre, págs. 7-26, disponible en: <http://www.ucm.es/info/revesco/EdicionElectronica.php>.

- García-Gutiérrez Fernández, C.; Lejarriaga Pérez de las Vacas, G.; Bel Durán, P.; Fernández Guadaño, J. y Martín López, S. (2006): «El trabajo autónomo desde la perspectiva de la política empresarial», en: Salinas Ramos, F. y Herranz de la Casa, J. M. (editores), *El trabajo autónomo en España*, Ávila: Universidad Católica de Ávila, págs. 97-129.
- (2008): «El emprendimiento y el empleo a través de la empresa individual: contraste de fuentes estadísticas», *Revesco, Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 96, tercer cuatrimestre de 2008; págs. 16-48, disponible en: <http://www.ucm.es/info/revesco/EdicionElectronica.php>.
- Jiménez-Zarco, A. I.; Martínez-Ruiz, M. P. y González-Benito, O. (2008): «Implicaciones de la orientación proactiva hacia el mercado, la cooperación y el uso de las TIC en los procesos de innovación de productos y servicios», *Universia Business Review*, págs. 54-67.
- Lejarriaga Pérez de las Vacas, G.; García Novoa, C. (dir) y cols. (2008): *Realidad económica del trabajo autónomo: Fuentes estadísticas y régimen fiscal*, Madrid: Grupo Editorial Cinca.
- López i Mora, F. (2008): «Un año y medio de Estatuto de Trabajo Autónomo y su infradesarrollo: y en eso llegó una gran crisis económica», *Revesco, Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 96, tercer cuatrimestre, disponible en: <http://www.ucm.es/info/revesco/EdicionElectronica.php>.
- Maroto Acín, J. A. (2006): «Situación socioeconómica del trabajo autónomo. Visión general», En: Salinas Ramos, F. y Herranz de la Casa, J. M. (editores), *El trabajo autónomo en España*, Salamanca: Universidad Católica de Ávila.
- Martín López, S.; Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. e Iturrioz del Campo, J. (2005a): «Casuística de acceso a la actualización de la prestación por desempleo: Bases para un modelo de decisión», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 52, agosto, págs. 307-333.
- (2005b): «Valoración financiera de las propuestas alternativas de modificación del régimen de capitalización por desempleo para el colectivo de los trabajadores autónomos», *Revesco, Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 87, tercer cuatrimestre, págs. 139-164.
- Ministerio de Economía (2003): *Guía Básica de Cooperación entre Empresas, el mejor camino para la internacionalización de las PYME*, disponible en Internet: [http://www.ipyme.org/NR/rdonlyres/5D433D9F-3B47-4752-98B8-D18CDB2F556A/0/guia\\_cooperacion.pdf](http://www.ipyme.org/NR/rdonlyres/5D433D9F-3B47-4752-98B8-D18CDB2F556A/0/guia_cooperacion.pdf). Fecha de consulta: 1 de Marzo de 2009.
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2009): *Retrato de la PYME 2009*, Madrid: Dirce, disponible en Internet: <http://www.ipyme.org/NR/rdonlyres/290115A9-1F16-4337-864A-B3460B8204A1/0/RetratoPYME2009.pdf>. Fecha de consulta: 10 de febrero de 2009.
- OECD (2000): «Employment Outlook», Paris: OECD.
- Oldenboom, N. y Abratt, R. (2000): «Success and Failure Factors in Developing New Banking and Insurance Services in South Africa», *International Journal of Bank Marketing*, vol. 18, núm. 5, págs. 233-245.
- Reyna Fernández, S. (2006): «Políticas para el fomento y la promoción del autoempleo individual», en: Salinas Ramos, F. y Herranz de la Casa, J. M. (editores), *El trabajo autónomo en España*, Salamanca: Universidad Católica de Ávila.
- Roura, J. R.; Iglesias, C. y Llorente, R. (2005): «El empleo autónomo en España: factores determinantes de su reciente evolución», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 52, págs. 175-200.
- Sánchez Solano, E. (2006): «El autoempleo como medida de la política activa de empleo. El autoempleo en España», en: Salinas Ramos, F. y Herranz de la Casa, J. M. (editores), *El trabajo autónomo en España*, Salamanca: Universidad Católica de Ávila.
- Verheul, I.; Van Stel, A.; Thurik, R. y Urbano, D. (2006): «La relación entre el autoempleo y el desempleo en España: ¿Una cuestión de cantidad o calidad?», *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 24, agosto, págs. 435-457.

#### REFERENCIAS LEGALES

- España. Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 309, de 24 de diciembre.
- España. Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio, de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales, publicado en el *Boletín Oficial del Estado*, núm. 200, de 19 de agosto.
- España. Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 290, de 2 de diciembre.
- España. Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 299, de 15 de diciembre.
- España. Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 271, de 12 de noviembre. Disposición final tercera.
- España. Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 298, de 13 de diciembre, que deroga este Real Decreto-Ley y a la que se hará referencia a continuación, retoma esta redacción en su artículo 1.9.
- España. Real Decreto 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 125, 25 de mayo.
- España. Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 31 de diciembre.
- España. Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 186, de 4 de agosto.
- España. Real Decreto 1044/85, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 157, de 2 de julio.



---

---

## T R I B U N A

---

---

### PÁGINAS WEB CONSULTADAS

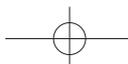
Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en Internet en: [http://www.mtin.es/es/empleo/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/base\\_de\\_datos.htm](http://www.mtin.es/es/empleo/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/base_de_datos.htm) y en [http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2\\_top\\_HTML.htm](http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm). [http://www.mtin.es/es/empleo/economia-soc/Noticias-Doc/NoticiasPortada/FIRMADO\\_ACUERDO\\_MESA\\_TA.pdf](http://www.mtin.es/es/empleo/economia-soc/Noticias-Doc/NoticiasPortada/FIRMADO_ACUERDO_MESA_TA.pdf)

### RESUMEN

En los últimos años se ha puesto en evidencia que el crecimiento del trabajo autónomo es mayor en épocas de expansión económica que en épocas de recesión, lo que pone de manifiesto su importancia en la economía española no como una respuesta a la crisis sino como una forma de emprender creativa y flexible. Lo importante en el momento actual para el trabajo autónomo es transfor-

mar una necesidad forzada por las circunstancias de crisis económico-financiera en una oportunidad. En este sentido, la medida del pago único de la prestación por desempleo permite a los desempleados, ante la dificultad de acceso al crédito bancario, poder obtener los recursos financieros que necesitan para poner en marcha una iniciativa empresarial por cuenta propia, por lo que resulta una medida de gran valor, especialmente en las circunstancias adversas actuales. No obstante, para poder hacer frente y superar la crisis económico-financiera el trabajo autónomo ha de ser capaz de afrontar una serie de retos entre los que se analizan en este trabajo: el desarrollo reglamentario del Estatuto del Trabajo Autónomo para dar respuesta a las reivindicaciones pendientes, la competitividad y la financiación.

**Palabras clave:** Emprendedores autónomos, Crisis económico-financiera, Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), Pago único de la prestación por desempleo, Competitividad, Liquidez y redes empresariales.



## Presentación del número extraordinario de *Economistas*: «España 2009. Un balance»

La presentación del número 123, extraordinario, de la revista *Economistas*, dedicado a la valoración global de la economía española en el año 2009, tuvo lugar el día dieciocho de marzo. A este acto, celebrado en el Hotel Wellington y en el que se sirvió un cóctel, asistieron un gran número de colegiados. La presentación corrió a cargo del presidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, *Julio Segura*, y estuvo precedida de las intervenciones, en nombre del Colegio y de la revista, del decano, *Juan E. Iranzo* y del director, *Emilio Ontiveros*.



*Juan E. Iranzo, Julio Segura y Emilio Ontiveros.*

### Intervención de Julio Segura

#### *Crisis, reformas y supervisión financiera*

Querría en primer lugar agradecer a los organizadores de esta presentación la invitación a pronunciar unas palabras en este acto que reúne anualmente más profesionales de la economía que ningún otro en nuestro país. Y, más aún, agradecer la tan elogiosa presentación de Emilio Ontiveros, tras la cual habrán podido detectar no sólo competencia profesional, sino el cariño de un antiguo amigo. El único problema con esta presentación es que genere unas expectativas sobre el contenido de la conferencia que, me temo, no será capaz de satisfacer.

Es una ocasión para reflexionar ante un público cualificado sobre algunos problemas de la situación económica actual, algo que siempre agradece alguien cuya dedicación fundamental ha sido académica y ahora asume responsabilidades de carácter ejecutivo. Mis intervenciones públicas desde que soy presidente de la CNMV

han sido muy tasadas y se han circunscrito a explicar decisiones, criterios o estrategias adoptadas por la institución en el ámbito de sus competencias. Hoy es una buena ocasión para ampliar algo el ámbito de reflexión, si bien, como no podría ser de otra manera, mis comentarios estarán en su mayor parte inspirados por la experiencia acumulada como supervisor de valores durante la crisis financiera.

#### *Crisis y reformas*

Creo que a estas alturas nadie duda que la crisis es la consecuencia directa de importantes deficiencias en el funcionamiento del sistema económico y financiero.

A menudo se defiende, y con razón, que el funcionamiento del sistema financiero ha generado incentivos a la toma excesiva de riesgos por parte de agentes que resultaban incapaces de evaluarlos de manera correcta y que la regulación no sólo no ha sido capaz de prevenir los efectos

adversos de esos incentivos sobre la estabilidad financiera sino que, incluso, en ocasiones, ha podido contribuir a generarlos. Por lo tanto, en el ámbito financiero, resulta preciso acometer reformas regulatorias ambiciosas que solucionen los problemas detectados.

Al mismo tiempo, es un hecho que la crisis financiera ha tenido efectos desiguales sobre la evolución económica de los distintos países. Es cierto que todas las economías industrializadas se han visto afectadas de manera significativa por las dificultades atravesadas por un gran número de entidades financieras, las distorsiones observadas en los flujos de financiación a empresas y familias y el funcionamiento imperfecto de los sistemas de precios en algunos mercados. Sin embargo, el impacto directo de la crisis sobre la actividad y el empleo y la senda prevista de recuperación no están siendo nada homogéneos.

En particular, es una realidad que, en España, aunque el efecto inmediato de la crisis ha revestido menos intensidad que en otros países de nuestro entorno, la duración de la fase contractiva está siendo superior. Ello se debe, en gran medida, a perturbaciones idiosincrásicas tales como el colapso del sector inmobiliario y su efecto sobre la destrucción de empleo. Pero también, a rigideces o imperfecciones en el funcionamiento de nuestra economía y, en particular, en el mercado de trabajo y en el sistema de protección social.

Podría quizás argumentarse que las crisis no son necesariamente el mejor momento para acometer reformas ambiciosas. Así, en el ámbito financiero, la cercanía temporal de los turbulentos acontecimientos tras la crisis de las hipotecas subprime en Estados Unidos en el verano de 2007 podría llegar a perturbar, según este argumento, el análisis coste-beneficio de cualquier iniciativa de cambio regulatorio. Si esto fuera así, se correría el riesgo de que el debate regulatorio termine generando un exceso de intervencionismo por parte del regulador que inhiba los incentivos para la toma adecuada de decisiones por parte de los agentes privados, introduzca rigideces en el funcionamiento de los mercados y produzca, de este modo, ineficiencias que generen pérdidas excesivas de bienestar.

En el ámbito de las reformas en el sector real, es indudable que gran parte de las reformas propuestas —como las que pretenden una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo o el fortalecimiento de las finanzas públicas— podrían conllevar algún efecto adverso transitorio sobre el crecimiento o el empleo en el corto plazo, aunque sus beneficios a medio y largo plazo sean de una magnitud muy superior. Por ello, podría sostenerse que

las reformas tendrían un efecto procíclico agudizando en alguna medida la intensidad de la contracción si se producen en medio de una crisis.

Estos argumentos no hacen más que subrayar una obviedad. Si pudiéramos elegir, preferiríamos adoptar reformas en frío, después de cuidadosos estudios de impacto y en situaciones de holgura económica, de modo que los costes transitorios de las reformas pudieran resultar más llevaderos. Sin embargo, la realidad es que, a menudo, solo en momentos de crisis es posible aglutinar el apoyo necesario para la adopción de reformas ambiciosas. Sólo la observación directa de las consecuencias de las imperfecciones que las reformas pretenden corregir proporciona la motivación suficiente y el respaldo necesario para que los cambios resulten viables políticamente.

De hecho, la historia demuestra que las grandes reformas suelen hacerse en momentos de crisis. Este el caso de la creación del Sistema de Bretton Woods tras la segunda guerra mundial o la firma del primer acuerdo de capital de Basilea en 1988, tras la crisis bancaria sufrida por diversos países industrializados en esa década.

Y esa es también la experiencia de nuestro país: desde el Plan de Estabilización de 1959, cuando España se encontraba al borde de la suspensión de pagos por el agotamiento del régimen autárquico franquista; pasando por los planes de ajuste marcados por las crisis energéticas, o la reforma del mercado de trabajo de 1984, cuando la tasa de paro alcanzaba el 20%.

Por lo tanto, las situaciones de crisis deben ser aprovechadas para adoptar los cambios que precisa el sistema económico y financiero utilizando el impulso que proporciona la percepción general de la necesidad de acometerlas. Ahora bien, aunque la existencia de un cierto grado de apoyo de la ciudadanía a la estrategia reformadora resulta un requisito imprescindible para hacerlas viables, no estoy seguro de que sea aconsejable supeditarlas al logro del consenso absoluto entre todas las fuerzas políticas y sociales.

Las principales dificultades para implementar reformas no derivan tanto de la dificultad de percibir sus beneficios como de que, en ocasiones, los efectos que implican son desiguales entre las distintas partes afectadas. En este sentido, el principal reto de las reformas es hacer frente a los posibles efectos redistributivos, especialmente relevantes en el caso de reformas microeconómicas, si bien su importancia se diluye ante situaciones agregadas negativas que afectan al conjunto de la población y que permiten, por tanto, una mayor percepción de los beneficios globales.

La existencia de estas asimetrías es la que impulsa, en ocasiones, la búsqueda de un consenso amplio, si bien, de hecho, es en estas situaciones en las que menos debería perseguirse dicha opción por el cortoplacismo o las asimetrías que en ocasiones generan. No obstante, no conviene minusvalorar algunos posibles riesgos del consenso: la escasa ambición y gran ambigüedad de las reformas y su posible coherencia interna. El caso más claro en España es la reforma laboral, nonata desde hace más de una década. Personalmente preferiría que las reformas necesarias se enfrentaran con un esquema consistente en, primero, hacer los números, luego explicar el proyecto elegido de reforma y, paralelamente, buscar los apoyos políticos. Una pieza importante del esquema apuntado es la didáctica de la reforma, que exige tener que explicar en ocasiones cosas impopulares, aunque no por ello menos ciertas. Por ejemplo, que una reforma laboral no tendrá efectos positivos inmediatos sobre el empleo; que un sistema de pensiones de reparto no puede tener una tasa de rendimiento interno superior al crecimiento de la población más el del salario medio; que transferencias intergeneracionales excesivas son injustificables desde el punto de vista de la equidad; que la reforma de un sector que presenta exceso de capacidad tendrá un efecto inevitable a corto plazo sobre el empleo del sector.

Un último comentario sobre las reformas es que en un sistema en el que la opinión pública juega un papel muy importante en la toma de decisiones políticas, las preguntas de las encuestas de opinión deberían formularse incluyendo la restricción, porque todo problema económico conlleva, al menos, una restricción. De lo contrario se trata de otra cosa: propaganda, agitación, demagogia.

Por ejemplo, la pregunta *¿Está de acuerdo con trabajar X años más en su vida?*, no es de extrañar que sea contestada negativamente por el 87% de los encuestados. Pero lo relevante es la contestación a la pregunta completada con *o cobrar una pensión X% menor o que sus hijos perciban una pensión 2X menor*. Si se pregunta *¿Le gustaría acabar con las colas en la sanidad pública?*, el éxito del sí está garantizado, por lo que habría que completarla *al coste de aumentar la presión fiscal un X%*.

Parece haber una amplia coincidencia de opiniones en que las reformas más necesarias son las del mercado de trabajo, las pensiones —más ampliamente, los compromisos a largo plazo del Estado— y la reforma financiera. Más la educativa y la de investigación. ¿Por qué?

Porque son imprescindibles para que la economía española pueda retomar una senda de crecimiento sostenido apreciable que nos permita avanzar de nuevo en la convergencia real con los socios avanzados de la UE. Dicho en términos más sintéticos, en ausencia de estas reformas es muy probable que la economía española experimente, una vez superada la crisis actual, una larga etapa de crecimiento modesto que no genere empleo neto.

Por todo lo dicho, parece claro que la difícil situación económica actual y la compleja situación del sistema financiero proporcionan la motivación adecuada para discutir posibles reformas. Quisiera referirme en el resto de esta intervención a algunas de ellas.

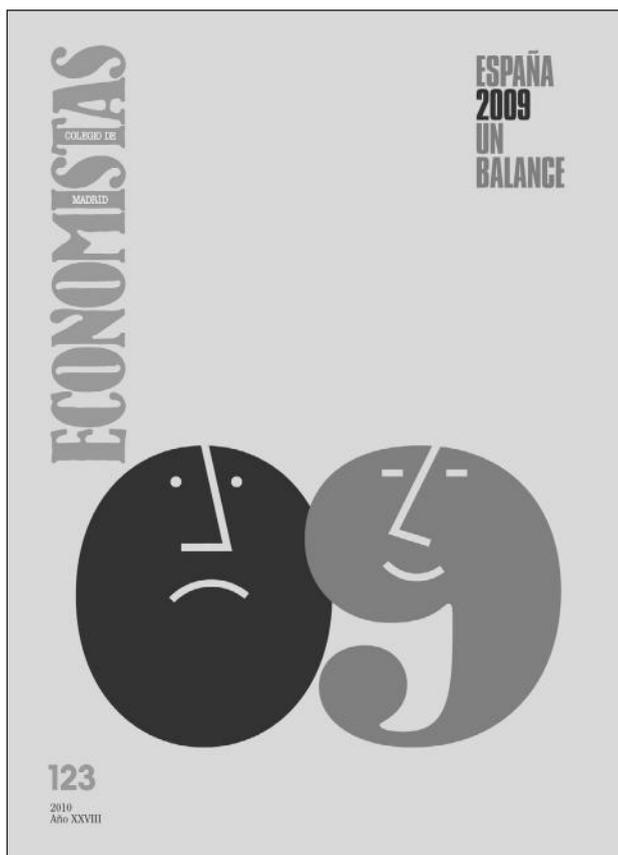
Como pueden entender, evitaré la tentación de aludir a las reformas relativas al sector real como son las del mercado de trabajo o del sistema público de pensiones, de enorme relevancia y actualidad en nuestro país, tal y como muestran algunos de los artículos recogidos en el número de *Economistas* que hoy se presenta. Créanme que esta omisión de temas no resulta fácil para alguien que ya en 1976 publicó un artículo sobre la reforma de las pensiones en que se proponía el aumento de la edad de jubilación y la consideración de la historia completa de cotización o que en 1991 dirigió el equipo que redactó el llamado *Informe Segura* sobre el mercado de trabajo y que ha visto cómo, desde entonces, se ha acumulado creciente evidencia favorable a las propuestas que allí se hacían y que, en lo esencial, coinciden con el texto llamado *de los 100*.

Me centraré, en todo caso, en las reformas del sistema financiero que no sólo están en el centro del debate económico actual a nivel nacional e internacional sino que, además, son las que se encuentran más próximas a mis actuales responsabilidades.

### *La crisis y la supervisión financiera*

La crisis financiera iniciada en el otoño de 2007 puso de manifiesto que los agentes habían asumido unos riesgos excesivos, que no habían evaluado correctamente y para los que tenían garantías muy insuficientes. La crisis cursó, además, con dos características que no habían estado presentes en otras crisis financieras previas en las últimas décadas: la intensidad del efecto dominó y el fallo en los mecanismos de determinación de precios.

En efecto, un problema generado en un pequeño segmento del mercado hipotecario estadounidense planteó rápidamente problemas de solven-



cia a instituciones financieras alrededor de todo el mundo y redujo a la nada el ahorro de muchos inversores de las antípodas. Por su parte, el mercado interbancario se secó abruptamente y, lo que es más importante, dicha sequía se contagió enseguida a los mercados de deuda privada corporativa, generando una crisis de confianza en el sistema financiero mundial.

¿Qué problemas apuntan estas dos singularidades de la crisis financiera? El efecto dominó a insuficiencias de la supervisión prudencial y a la necesidad de diseñar incentivos que dificulten la adopción de riesgos excesivos. La crisis de confianza a insuficiencias en la transparencia de los mercados financieros y a la consiguiente necesidad de regulación, porque los agentes no han tenido incentivos para mejorar su transparencia. En resumen, las dos áreas en que han de mejorarse los mecanismos reguladores —y, por tanto, supervisores— son las de la supervisión prudencial y estabilidad y la transparencia.

Respecto al tándem supervisión prudencial-estabilidad, el primer elemento fundamental es el mejor diseño regulatorio y reforzamiento de los recursos propios de las entidades, como garantía para hacer frente a problemas potenciales de sol-

vencia, dotándoles de mayor estabilidad a lo largo del ciclo. Existen varias mejoras posibles.

En primer lugar, van en la buena dirección las medidas tendentes a aumentar el consumo de recursos propios asociados a la inversión en productos complejos, derivados no liquidados a través de cámaras de contrapartida central (CCP) o a la cartera de negociación de las entidades. Asimismo, resulta importante reducir la prociclicidad de la regulación de capital, estableciendo un sistema de reservas —no provisiones— anticíclicas que restrinjan la distribución de beneficios en la fase alcista del ciclo.

En segundo lugar, se ha discutido recientemente la posibilidad de que las exigencias de capital regulatorio sean crecientes con el tamaño de la entidad, basándose en el argumento de que aquellas entidades que son *too big to fail* pueden instrumentar políticas más agresivas y asumir mayores riesgos en la medida en que saben que, en el peor de los casos, las autoridades acudirán en su ayuda. Sería recomendable tratar de evitar este problema de riesgo moral sin crear condiciones competitivas distintas a empresas en razón exclusiva de su tamaño, porque éste puede ser resultado, por ejemplo, de una mejor gestión del riesgo y, por tanto, de una mayor eficiencia. Parece una vía más razonable tratar de estimar los requerimientos de recursos propios en función de los activos ponderados por riesgo complementados con límites cuantitativos estrictos al recurso al apalancamiento.

El problema del tamaño y de la especialización relativa de las entidades, revierte en última instancia al tema del grado de estabilidad del sistema financiero. La llamada globalización del sistema financiero ha aumentado las interconexiones entre los agentes y es bien sabido por resultados obtenidos en otras áreas del conocimiento que los sistemas con mayor interconexión son menos estables: los sistemas ecológicos complejos son más estables si son descomponibles en subsistemas básicos; las redes son más estables cuando el número de nodos y la densidad de relaciones entre los mismos es menor; la biología ha demostrado la inestabilidad derivada del comportamiento gregario de las especies.

En todo caso, la mejora de la estabilidad financiera es algo más que el simple reforzamiento de la solvencia de las entidades individuales, por mucho que éste sea fundamental, y exige una mejora en la gestión del riesgo, porque no existe cuantía alguna de recursos propios capaz de resistir una crisis con valores suficientemente elevados en su duración y tasa de morosidad.

Un primer aspecto que ha puesto de manifiesto la crisis es la importancia del riesgo de liquidez. Esto apunta a la conveniencia de que las entidades hagan una evaluación en tiempo real de los compromisos de liquidez asumidos y a la necesidad de exigir vía regulación algún mínimo de liquidez en términos de requerimientos para poder hacer frente a una situación en que las entidades no pudieran durante un cierto período —un mes, un trimestre— tener acceso a la financiación vía mercado.

Un segundo aspecto es la mejora de la estimación de los riesgos. Ésta es difícil en tiempos de crisis como la actual, pero el problema principal ha sido que los modelos empleados a lo largo del largo período expansivo utilizaron una información que correspondía a un inusualmente dilatado período de baja volatilidad de los mercados y reducida morosidad crediticia. Pero el uso acrítico de estos modelos ha conducido a infravalorar los riesgos y relajar, por ejemplo, los estándares de concesión de crédito. Existe abundante evidencia de que la relajación de los criterios para la concesión de créditos no afecta con carácter inmediato a las cuentas de resultados de las entidades, pero que a partir de los cuatro-cinco ejercicios empieza a trasladarse a beneficios, lo que puede terminar aflorando problemas de solvencia, tal y como ha ocurrido.

En tercer lugar, la gestión de riesgos también mejoraría si existieran incentivos adecuados que no primaran las decisiones cortoplacistas, un tema que entra de lleno en el terreno de la gobernanza empresarial. Aquí se ha avanzado algo en el tema de las retribuciones de los órganos de gobierno de las sociedades y en el de las responsabilidades de los administradores, pero queda camino por recorrer y quizá tuviera sentido plantearse la posibilidad de que existiera una dualidad de órganos de gobierno, como sucede en Alemania, con un órgano ejecutivo y otro de control independiente.

Por último, señalar que la crisis ha puesto de manifiesto que si bien el riesgo sistémico cristaliza siempre a través de problemas de solvencia, sus orígenes se encuentran en problemas de comportamiento inadecuado (de asunción de riesgos, de gobernanza, etc.), la vigilancia de algunos de los cuales pertenece al campo de los supervisores de mercados y conductas. Desde el punto de vista curativo, sólo los gobiernos y los bancos centrales disponen de instrumentos para hacer frente a problemas de inestabilidad financiera, pero desde la perspectiva de su prevención, la implicación de todos los supervisores financieros debería ser mayor.

Detectar tendencias potencialmente generadoras de problemas de inestabilidad, monitorizar el desarrollo de las mismas, mejorar los mapas de riesgo del supervisor, identificar operativas que responden a incentivos inadecuados tales como el arbitraje regulatorio o supervisor, son todas ellas tareas en que los supervisores de mercados pueden constituir una ayuda apreciable. Y no convendría olvidar un tema esencial para la estabilidad financiera como es la mejora de las infraestructuras de los mercados y, más concretamente, de los sistemas de registro, compensación y liquidación que aseguren un sistema de garantías suficiente para el buen fin de las operaciones. Un tema en el que, como saben, la CNMV acaba de lanzar una ambiciosa iniciativa de reforma cuya pieza esencial es la creación de una o varias CCP.

En otras palabras, el riesgo sistémico ha tendido a verse como una variable exógena a cada entidad individual, por lo que su supervisión tendía a situarse tan sólo en el campo de la fortaleza financiera suficiente para poder hacer frente a algo que se consideraba como un *shock* externo. La crisis ha hecho patente la existencia de un significativo componente endógeno del riesgo sistémico, que tiene que ver con el funcionamiento de los mercados al que los supervisores prudenciales no han dedicado con frecuencia la atención debida.

La segunda gran enseñanza de la crisis es que es preciso mejorar la transparencia del sistema financiero. Desde el punto de vista analítico esto no puede sorprender en la medida que el fallo de mercado principal en el caso financiero es la información asimétrica y los problemas de selección adversa que lleva aparejados. Pero, además, la literatura ha señalado otras ventajas adicionales de la transparencia: disminuye los costes de búsqueda de los inversores en la medida en que la información disponible es más próxima a la necesaria para tomar decisiones óptimas y reduce los *spreads bid-ask*. La crisis ha demostrado que los mercados que mejor han funcionado y no han presentado problemas de liquidez han sido los más transparentes —los de acciones y deuda pública— por contraposición a los menos transparentes —los de renta fija privada y, más aún, los mercados no regulados—. Y también que la protección de los inversores depende crucialmente de la transparencia.

#### *Mejorar la transparencia*

¿Dónde cabe mejorar la transparencia? Telegráficamente señalaría que en cuatro áreas.

La primera es la de los productos financieros destinados a minoristas. Si se analizan los folletos de emisión se observa que la información es muy amplia y detallada, por lo que podría parecer suficiente. Sin embargo el problema es que resulta excesiva y lo esencial con frecuencia se encuentra enmascarado en el texto. Lo fundamental para los inversores es conocer bien los riesgos asociados a la adquisición del producto, el grado de liquidez de la emisión, si está o no asegurada, las condiciones de amortización y quién puede ejercerlas, las condiciones de conversión en su caso y un cálculo bien hecho de rentabilidades en distintos escenarios que tengan asignadas probabilidades razonables de ocurrencia. Y si la colocación carece de tramo institucional que determine un precio de subasta, un informe de experto independiente validado metodológicamente que estime si al precio al que se emite se encuentra dentro del rango del mercado. Para esto es suficiente un tríptico y, en caso de que el emisor coloque el activo en su propia red, la supervisión estricta de que no se producen conflictos de interés.

Además de esto, sería muy positivo tratar de simplificar el abanico de productos, avanzando en el proceso de estandarización de los mismos, frente a la tendencia a la segmentación de la clientela. Productos que sean más fáciles de comparar entre sí para los inversores y que, por tanto, resulten sustitutivos próximos entre ellos. Este principio está reconocido en el caso de los fondos de inversión, cuya tipología responde a cuál sea su vocación inversora. En estos momentos, muchos activos financieros aparentemente simples requieren considerar muchas características distintas para poder ser valorados y un pequeño cambio en alguna de ellas puede modificar significativamente su valoración. Lo que se multiplica en el caso de productos estructurados con una variedad de subyacentes. Esta heterogeneidad constituye un problema que se agudiza si no existen mercados que fijen precios. Y, con carácter general, sería deseable que los productos financieros se negociaran en mercados organizados. Dentro de esta área de transparencia cabe considerar también la clarificación de las reglas de retención de riesgos.

La segunda área en que la transparencia debería mejorarse es la información financiera de las empresas. Es imposible recuperar la confianza en los mercados si se tienen dudas respecto al grado en que las cuentas de las empresas reflejan los efectos reales de la crisis sobre sus resultados y patrimonio. No voy a entrar aquí en el debate contable sobre el principio de valor razo-

nable, pero recordaré que éste a menudo refleja de manera mucho más precisa que cualquier alternativa la *imagen fiel* de la empresa, que las decisiones no se toman habitualmente sobre valores históricos o de amortización, que su supuesta prociclicidad no permite explicar más allá del 20% del deterioro de las cuentas de las empresas financieras en la reciente crisis, y que su aplicación no genera, por sí misma, espirales desestabilizadoras. Otra cuestión es que se puedan mejorar ciertos aspectos técnicos de su aplicación. En este campo, las iniciativas recientes del IASB son de destacar en varios temas: nueva clasificación de los activos financieros, criterios para el cálculo del valor razonable de instrumentos ilíquidos, el mejor reconocimiento de las relaciones con los vehículos fuera de balance y la mejora de la provisión de los créditos.

La tercera área en que resulta necesario mejorar la transparencia es la de los acreditadores: agencias de calificación, tasadoras y otros tipos de valoradores. Los productos financieros han alcanzado tal grado de complejidad que para muchos de ellos ni las propias empresas financieras son capaces de valorarlos adecuadamente, por lo que descansan en la calificación de especialistas. Son bien conocidas las críticas a la actuación de las agencias de *rating* en la crisis, por lo que debemos dar la bienvenida a la iniciativa de la UE de registrarlas y regularlas en lo que se refiere a la homologación de sus métodos y la evitación de conflictos de interés, tarea que, afortunadamente, se encargará de realizar de forma centralizada la nueva autoridad europea de mercados de valores (ESMA).

Por último, debo mencionar también la mejora de la transparencia de los mercados y la reducción del riesgo de contrapartida. La transparencia pre y postcontratación de renta fija también es manifiestamente mejorable, un tema en el que los avances han sido muy modestos, aunque recientemente ha sido objeto de atención por CESR y la SEC. Una parte significativa de los instrumentos de renta fija privada y derivados internacionales se negocian en mercados organizados con altos grados de opacidad, donde no existen requisitos de información pública sobre los términos de las transacciones.

Este problema no ha sido reconocido hasta fechas recientes, ya que los reguladores, influidos por la industria, han sobrevalorado los efectos adversos sobre la liquidez de una mayor transparencia, argumento que se ha demostrado erróneo dado que dicho efecto no se ha producido en los EE.UU. con la introducción del TRACE.

Como es bien sabido, la MiFID no trató el tema de la transparencia en otros mercados que los de acciones, considerando por tanto que la transparencia de los mercados de renta fija era suficiente. Pero en la mayoría de los mercados distintos de las bolsas, la información precontratación se encuentra disponible sólo para sus miembros y la postcontratación se ofrece de forma agregada y con considerables desfases temporales. Sería por tanto recomendable que las exigencias de transparencia que la MiFID requiere para la renta variable se extendieran a todos los mercados, al menos en lo relativo a la información post-contratación.

Asimismo, la importancia adquirida por productos que se negocian OTC apunta la conveniencia de plantearse reformas de mayor calado. El ejemplo más claro y reciente es el de los CDS, cuya desordenada expansión ha generado efectos adversos sobre la estabilidad financiera. Resulta conveniente, como mínimo, promover la creación de un registro central de las operaciones sobre este tipo de instrumentos, así como incentivar la compensación de las posiciones derivadas de esos instrumentos en CCP. El registro central aumentaría la transparencia y la eficiencia del mercado y la CCP reduciría el riesgo que para el tomador de protección supone la insolvencia de quien la ofrece.

No querría acabar esta parte relativa a las reformas del sistema financiero internacional sin un dato que invite al optimismo y sin señalar, a su vez, una preocupación. El optimismo proviene de que 2009 ha sido un año en el que las autoridades nacionales y los organismos internacionales se han planteado, con inusitada intensidad, la necesidad de emprender reformas regulatorias de calado en el mundo financiero. En particular, el G20 ha sido muy activo en el tema, así como el Financial Stability Board, fomentando el aumento de la coordinación entre reguladores, supervisores y definidores de estándares. Por su parte el BIS ha avanzado en temas de solvencia y riesgo sistémico. Asimismo, la Comisión Europea ha hecho suyas la mayor parte de las propuestas del Informe Larosière, poniendo en marcha una revisión en profundidad del esquema institucional de supervisión financiera europea que ha dado lugar a la propuesta de creación de nuevas autoridades supervisoras para la UE que estarán dotadas de medios humanos y técnicos y de una estabilidad aceptables. De ello, de más Europa, sólo podremos ganar todos. Quienes tenemos sistemas supervisores de calidad más alta que la media, porque la fijación de reglas comunes imposibilitará los arbitrajes regulatorios y supervisores que tan presentes han estado en

los últimos años en el mundo financiero. Quienes tienen sistemas de menor calidad, porque tendrán que mejorar la misma.

Pero estas nuevas autoridades han de ser fuertes e independientes. Esto implica, por una parte, que la ESMA cuente con suficientes competencias y capacidad de *enforcement*: en particular que no sólo facilite la coordinación entre supervisores en situaciones de crisis y haga el *monitoring* de las mismas, sino que, además, tenga capacidad para dictar normas técnicas de obligado cumplimiento por los supervisores nacionales y arbitren los conflictos entre estos últimos. Por otra parte, la independencia se garantizaría mejor con autonomía presupuestaria y limitando la influencia de los poderes políticos europeos. La autonomía presupuestaria se vería reforzada por un mayor grado de autofinanciación de la ESMA que sólo será posible mediante un sistema de aportaciones de las autoridades nacionales basado en la importancia relativa de los sistemas financieros de los países miembro y no en el Tratado de la Unión, que prima la población. La independencia respecto a los poderes políticos europeos implica que las decisiones y recomendaciones de las nuevas autoridades puedan ser aceptadas o no, pero no puedan ser modificadas, por la Comisión o el Parlamento europeos, aunque ambos sean oídos en el proceso de elaboración de las medidas.

Mi preocupación es que a medida que los mercados financieros se vayan normalizando, la industria absorba su exceso de capacidad y recupere sus márgenes y volúmenes de negocio y que las economías avanzadas comiencen a crecer, es probable que se pierda el impulso regulador encaminado a evitar la repetición de crisis como la que estamos viviendo. En efecto, ya se han empezado a alzar voces señalando que la culpa de la crisis es de la inadecuada —por exceso— regulación financiera, que se ponen en riesgo los avances que han consolidado dos décadas de innovación financiera, etc. Convendría recordar que si la crisis ha demostrado algo es que la suma de mercado más autorregulación no proporciona resultados ni eficientes ni deseables desde el punto de vista social y que para evaluar los beneficios netos de la innovación tal y como se ha llevado hasta ahora, habría que descontar los 1.000 dólares per cápita que han perdido por media los cientos de millones de ciudadanos de los países con problemas y los costes sociales del desempleo.

Por último, unas palabras sobre la reforma financiera en nuestro país. La crisis financiera mundial ha afectado a las entidades de crédito de todo el

mundo y, por ahora, de forma mucho menos acusada a las entidades de crédito españolas. Como es bien sabido, este moderado efecto se ha debido, por una parte, a la política supervisora del Banco de España, que ha contribuido a que los niveles de solvencia españoles estén por encima de los de los países de nuestro entorno. El otro factor explicativo del mejor comportamiento del sistema bancario español ha sido el mayor peso de los depósitos y el escaso recurso a la inversión en productos estructurados, cuya acusada pérdida de valor en la crisis apenas ha afectado a las cuentas de las entidades de crédito españolas que mantienen niveles de solvencia elevados.

No obstante, el sistema español ha concentrado una parte relevante de su inversión en activos cuya pérdida de valor tarda más en aflorar y cualquier nivel de provisiones y de recursos propios, por elevado que sea, tiene un límite de resistencia en función de la duración e intensidad del ciclo depresivo. Los beneficios consolidados de las entidades españolas han sufrido recortes importantes en los dos últimos ejercicios, de forma mucho más acusada en el sector de cajas que en el de bancos, y cabe esperar que esta tendencia continúe en 2010. En consecuencia, la crisis financiera ha impactado en menor medida al sistema bancario español, pero lo ha hecho con un desfase temporal que introduce una dificultad adicional a la reforma.

La creación del FROB persigue hacer frente anticipadamente a problemas de solvencia que, en otro caso, pudieran darse en el futuro. El diseño es el adecuado, pero su implementación no está exenta de problemas. El primero, que el desfase temporal señalado hace que su aplicación se produce cuando los bancos europeos con problemas ya han cerrado sus operaciones de salvamento, entrada de capital público, subvenciones, etc., lo que pone dificultades añadidas a su aprobación en Bruselas. El segundo, que la propia naturaleza de las cajas hace compleja su aplicación. Por una parte, la oposición generalizada a las fusiones de cajas de distintas CC.AA. dificulta el necesario ajuste de capacidad que la reforma ha de traer consigo. Por otra, el éxito de la operación depende de la reducción de costes, lo que sólo puede lograrse en fusiones que reduzcan el peso de los servicios centrales y de la red de sucursales, excesiva

en términos comparativos europeos y, en caso de fusiones dentro de la misma comunidad autónoma, redundantes en gran medida.

En último extremo, el sistema bancario español presenta un exceso de capacidad, tanto por el número de entidades como por el de sucursales, problema más acusado en las cajas que en los bancos que son más vulnerables a la crisis por el peso en su activo de las actividades inmobiliarias. No obstante las dificultades, estoy convencido de que la competencia técnica del Banco de España y su independencia de criterio lograrán resolver estos problemas.

#### *Y termino*

Confío en que la progresiva mejora de las perspectivas económico financieras no reduzca el impulso regulador de la crisis. El sistema financiero precisa de importantes reformas destinadas a reforzar los aspectos prudenciales y de gestión del riesgo, pero también de mejoras en el funcionamiento de los mercados, donde la falta de transparencia se ha evidenciado como uno de los principales fallos que subyace detrás de los problemas de información asimétrica y selección adversa vividos durante la crisis.

El impulso reformador debe extenderse también a otras áreas de la economía, aprovechando las ventajas que las crisis ofrecen como catalizador de las reformas. Por suerte, el diagnóstico de los fallos y, por tanto, las reformas necesarias, no es nuevo para los conocedores de la materia. Como espero haber transmitido, los principales aspectos de las reformas han sido analizados en múltiples ocasiones y la literatura al respecto es amplia y se encuentra sólidamente fundamentada. Gran parte del trabajo está, por tanto, hecho y lo que resta es aprovechar el momento para llevar las reformas a cabo, no como medidas que vayan a solucionar la situación de la economía en el corto plazo, sino como forma de garantizar una sólida recuperación que establezca las bases necesarias para una nueva fase de crecimiento de la economía española. Todos debemos hacer un esfuerzo en la comprensión y explicación de dichas reformas.

Nada más y muchas gracias por su atención.



**La economía edificada sobre arena. Causas y soluciones de la crisis económica**

Álvaro Anchuelo Crego  
y Miguel Ángel García Díaz

ESIC Editorial, Madrid, 2009. 141 págs.

Esta crisis nos cogió desprevenidos y, además en España nos costó reconocerla. Pusimos, o mejor, bastantes pusieron cara de póker a ver si, yendo de farol, la desgracia pasaba de largo. Pero ni por esas: nos estaba esperando, como la muerte al caballero del *Séptimo sello*, tomando el aperitivo en alguna casa del millón de ellas sin vender que atiborraba las carteras de promotoras, bancos y cajas. Cuando reaccionamos, se hizo de forma deslavazada y parcial. Quizá, aunque suene imposible, faltaba un diagnóstico adecuado, y la economía es como la medicina: un mal diagnóstico es la antesala del fracaso de la terapia. Por añadidura, lo que se hizo, incluso en el caso de que fuera acertado, fue mal explicado y peor publicitado. Eso condujo a denuncias demagógicas, compradas fácilmente por el gran público e incluso por los medios de comunicación, sobre el despilfarro de la ayuda a los bancos o al sector del automóvil, entre otras muchas cosas desenfocadas. Pero, poco a poco, incluso en España, van llegando los estudios serios y de conjunto sobre lo que ha ocurrido, las medicinas aplicadas y lo que se espera que pueda aún ocurrir. Algunos autores son como Petete, no se conforman con menos que el *libro gordo*. Seguro que lo hacen bien, pero se olvidan de que en nuestro país, con unos 60.000 títulos editados cada año, el tiempo del lector es oro, cosa que, para un

economista, simboliza lo máspreciado. Volveré sobre ello, aunque anticipo que el libro que comento no incurre en este pecado de hacer almoneda del metal precioso que es el tiempo.

La estructura de *La economía edificada sobre arena* es clásica y sencilla: una breve introducción comentando la estructura del libro, y un epílogo con una explicación —contenida, en cuanto al espacio, pero ambiciosa por lo que respecta a las ideas—, sobre el sentido profundo de la crisis. Puede que algunos lectores —atacados de pragmatismo, de positivismo o simplemente de acidia mental— se resistan a *comprar* el epílogo, pensando que es superfluo. Mi opinión es completamente contraria: sin ese remate, la interpretación de las crisis es tan plana, o tan sin gracia, como si a las estrellas les robáramos el firmamento que las envuelve. Pero puede que haga mucho tiempo que la economía perdió la batalla por el concepto, o más precisamente, por la Idea en el sentido hegeliano. El campo está con frecuencia sembrado únicamente de fórmulas y de números, y a veces, malos. Entremedias de la introducción y del epílogo, tres capítulos con una lógica simple en su elección: primero, componente internacional de la crisis; segundo, componente nacional; tercero, políticas económicas. El primero de ellos insiste en los aspectos exteriores, con particular acento en los financieros. Puedo escribir tranquilamente que será difícil encontrar en el mercado de productos intelectuales dirigidos a un público amplio, pero no especialista, una exposición que una de modo tan acertado el ser completa, rigurosa y asequible. Pero los autores

lo consiguen haciendo inteligible el galimatías de las hipotecas, de los derivados, de la titulización y otros hitos de la ingeniería financiera internacional más creativa. No me resisto a singularizar un aspecto que no he visto explicado tan claramente en ningún otro sitio: cómo es posible que tan poco (el montante de las hipotecas *subprime*, aunque de varios billones de dólares, es escaso para la catástrofe generada) haya producido tal hecatombe mundial. El segundo capítulo se enfrenta con los diversos factores autóctonos que (independientemente del componente internacional, en el que no vale embozarse para cubrir nuestras vergüenzas económicas) explican la situación de España. De entre ellos, está especialmente bien tratado, en rigor y amplitud, el vector inmobiliario, el ladrillo puro y duro. De paso, el lector de a pie será consciente de cómo se opera el milagro de que —a pesar del espectacular retroceso de los tipos de interés (en apenas 20 años, algo así como un despeñe desde el 18 al 4%) y del alargamiento de las hipotecas hasta los 40 años—, tenga que pagar muchísimo más cada mes y en el conjunto de los meses. Como en las novelas policíacas, dejemos al posible cliente intrigado de quién es el asesino para que así compre el libro. Finalmente, en el tercer capítulo, se expone una completa visión de las medidas adoptadas, según tipo, plazo de ejecución y plazo de sus efectos, junto con las correspondientes apostillas críticas y valorativas. También me atrevo a decir que será difícil encontrar un documento similar en el mercado, que aúne tan adecuadamente economía de espacio, claridad lógica y económica en la

## L I B R O S

exposición, y facilidad de lectura. Si tuviera que irme a una isla desierta y sólo pudiera llevarme un capítulo, quizá me llevaría éste, aunque la elección es muy subjetiva y, desde luego, no tiene por qué coincidir con la que harían otras personas. Con estos prolegómenos, no extrañará al lector de estas líneas que yo califique *La economía edificada sobre arena* como un buen libro, sin necesidad de hacer aspavientos o incurrir en hipérbole. Los autores son muy competentes (digámoslo sin rodeos para los que no son profesionales del asunto), el libro, como se ha mostrado, está bien organizado y sistematizado, y por añadidura, se lee con gusto, porque Álvaro Anchuelo y Miguel Ángel García han hecho caso a Lawrence Durrell: *yo iba para genio, pero por fortuna, intervino la risa*. Así que se han bajado del pedestal, han tomado el ordenador como una herramienta artesana y se han puesto a escribir para no aburrir; han manejado ejemplos, anécdotas, destellos de ironía y han conseguido un texto que se recorre con agrado y, de vez en cuando, con una sonrisa benevolente en la boca. Pero hay que añadir, porque todavía no lo he mencionado, otro importante motivo para calificar éste como un buen libro: los autores se han esforzado no sólo por informar y describir, sino por explicar, por exponer el orden de causas y efectos, de tal manera que sepamos qué ha causado qué en esta crisis, y cómo se conectan las diversas causas y efectos entre sí. Aunque lo anterior es importante, no debe olvidarse que, en último término, toda reseña va encaminada a responder a la pregunta crucial: pero ¿merece la pena leer el libro?

Diré claramente que sí. Ya he comentado un buen puñado de razones, referidas a su contenido, que avalan su lectura. Completaré los argumentos con aspectos de otra naturaleza. Merece la pena leer el libro porque, según apunté al comienzo, nuestro tiempo es oro, y este libro no nos lo hace perder: como los buenos jabugos, es todo magro, si se exceptúa la proporción justa de vetas de ejemplos, anécdotas e ironías, que son el acompañamiento imprescindible de ese gran producto; es más, hasta la información numérica es toda magra porque se ha prescindido, salvo un par de excepciones, de tediosas tablas y complicados gráficos. Nos hace pensar, porque, al presentarnos la concatenación de causas y efectos, nos obliga a ir más allá de la cifra o de la descripción plana que no requiere esfuerzo ulterior de comprensión; pero lo hace de tal modo que no nos funde las neuronas con desarrollos enrevesados o en griego, como diría Paul Krugman. Es valiente, pero sin alardes, sin estridencias, con respeto por las posiciones discrepantes; algo necesario en un país en el que mucha política y mucho debate intelectual son hace tiempo, duelos de pícaros que no aspiran a convencer sino a vencer, y si esto último no se puede, al menos a ridiculizar; no busque el lector nada de eso aquí. Y, finalmente, ya he anticipado que el epílogo final hace que el aliento del libro sea ambicioso y enfrente al individuo, en cuanto ser humano responsable, con algo más que un recetario, por muy competente y completo que sea, para encarar esta y las próximas crisis. Esto es, proporciona algo más que el

conocimiento de la crisis, nos proporciona su sentido profundo y su horizonte de superación.

**Vicente Donoso**



## Informe sobre Desarrollo Humano 2009

### *Superando barreras: movilidad y desarrollo humanos*

PNUD – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Mundi Prensa, Madrid, 2009. 235 págs.

Este Informe anual se centra en un tema de la máxima relevancia para la mayor parte de los países desarrollados —supuestas víctimas de la creciente ola de inmigración— y de los países en vías de desarrollo —fuentes originarias del éxodo por razones obvias—, que parece preocupar a los gobiernos, organismos políticos e instituciones de carácter social, como las ONG's.

Se trata de cuestionar los estereotipos sobre los movimientos migratorios y realizar una amplia búsqueda que ensanche y equilibre las percepciones sobre la migración que dominan en nuestras sociedades, con el objetivo de reflejar la realidad, que resulta mucho más complicada que lo que se toma como evidente y que, además, posee una complejidad, según cada caso particular, mucho más elevada que la supuesta simplificación al uso.

Las bases del estudio se centran en las causas de los desplazamientos y en el modo en que se realizan; en las limitaciones que aplican ciertos estados o comunidades internacionales a los flujos de la población; en la defensa de la libertad de movimientos humanos sobre el planeta; en los beneficios de la movilidad para el desarrollo mundial y, por último, en las propuestas para integrar los movimientos migratorios en una sociedad global con ventajas participativas para el conjunto de la humanidad.

Lo primero que debe entenderse es la motivación que determina los movimientos poblacionales. Esta motivación es muy compleja, ya que las causas son muy diferentes. Del medio rural al urbano, de unas regiones a otras con mayores oportunidades,

de unos países a otros con un nivel de renta más elevado y, consecuentemente, con unos niveles de retribución al trabajo exponencialmente más altos que los percibidos en el lugar de origen, de naciones carentes de libertad y dominadas por dictaduras más o menos enmascaradas a otras que disfrutan de regímenes democráticos que avalan las libertades individuales. En segundo lugar, deben analizarse los sujetos y sus motivaciones en los movimientos migratorios, es decir, quienes se desplazan, hacia donde se desplazan, cuando y en qué modo se desplazan y cuales son los motivos de esos desplazamientos. Ello nos llevaría a realizar una visión retrospectiva que permita recordar los movimientos migratorios históricos y sus causas, y cuales han sido sus orientaciones en el pasado remoto y en el siglo xx.

Pero lo más relevante es plasmar la realidad de los movimientos actuales, debidos, de un lado, a las crecientes tensiones demográficas en grandes áreas del planeta; de otro lado, a los factores ambientales —como la escasez de agua, la desertización, la destrucción de recursos naturales—, y, por último, los efectos que la actual crisis económica, que reviste un carácter de gravedad histórica, puede tener en las perspectivas de desarrollo en las áreas mundiales más desfavorecidas.

El Informe analiza el impacto que las migraciones tienen en la vida de los migrantes: ¿resulta positiva o negativa la aventura de la migración? A ello se responde estudiando las repercusiones en los ingresos —y también en los costes financieros— en la salud y en la educación. Pero también se consideran otros aspectos sociales como la participación ciudadana y los derechos civiles. No deben olvidarse, entre las razones de la migración, las presiones político-sociales, así como las de corrupción y trata de personas que motivan la huida de los lugares de origen. También los desastres naturales

—sequías pertinaces, terremotos, inundaciones, ...— han motivado éxodos masivos y desplazamientos poblacionales que, muy frecuentemente, no tenían un rumbo prefijado. En la mayor parte de estos casos los resultados de la migración son aleatorios, y no puede establecerse una pauta en el resultado —positivo o negativo— de la migración, ya que los individuos no pueden escoger su destino con libertad. El ACNUR y otras instituciones internacionales juegan un papel muy importante en la resolución de estos conflictos. Un aspecto relevante lo constituyen los efectos que la emigración tiene en los que se quedan, y se concluye que, en general, las migraciones tienen un impacto positivo en los hogares de las familias de emigrantes en términos de ingresos, consumo, educación y salud. Sin embargo, la movilidad no cambia los índices de pobreza de países o regiones, ya que los que emigran no son los más pobres. Entre las conclusiones del Informe cabe resaltar, en la medida en que afecta a España y a nuestra opinión pública generalizada que, *dada la recesión mundial de 2008 y 2009, es de particular importancia centrar nuestra atención en los efectos de la inmigración en las comunidades y países de recepción. No hay pruebas de impactos adversos considerables de orden económico, fiscal o en el mercado laboral, pero sí de sus beneficios en áreas como la diversificación social y la capacidad de innovación. En este sentido, los temores respecto de la inmigración suelen ser exagerados.*

El Informe concluye considerando que la extrema desigualdad en las oportunidades de las personas según su lugar de origen constituye el principal factor que motiva los desplazamientos humanos. En general, se constata que las migraciones mejoran el desarrollo humano, tanto de quienes se desplazan como de quienes se quedan, pero eso no quiere decir que, en casos muy frecuentes —muchos más de los deseables—,

## L I B R O S

los efectos sean adversos, por lo cual resulta necesario mejorar las políticas migratorias a todos los niveles: internas en las naciones, intrarregionales, interregionales e internacionales. Un problema que enfrentan muchos inmigrantes a su llegada es la falta de reconocimiento de su especialización y sus credenciales. Sumando esto a las barreras del idioma y a otras de tipo cultural, los inmigrantes terminan ganando mucho menos que los nacionales con su misma especialización. Pero, eso sí, los ingresos no dependen exclusivamente de lo que depare el mercado laboral. En los países con sistemas de bienestar, las transferencias sociales reducen los índices de pobreza entre los grupos menos aventajados en la forma de beneficios de desempleo, asistencia social y pensiones. El diseño y las normas del sistema de programas en cada país determina si éstos benefician o no a las familias de inmigrantes. Las diferencias en la generosidad de dichos programas varían de un país a otro, como es de suponer, pues su escala suele ser menor en los países en desarrollo, debido a las restricciones presupuestarias, aunque la realidad revela que casi todos los países desarrollados —considerados en la muestra del Informe— otorgaban a los inmigrantes permanentes acceso a beneficios de desempleo y asignación familiar. Sin embargo, los inmigrantes transitorios tienen, en la mayor parte de los casos, un acceso limitado a la asistencia. Un elemento fundamental es el acceso a la educación de los inmigrantes, la cual tiene un valor intrínseco en cuanto a la capacidad de los mismos para su participación social y la generación de ingresos futuros. Para dotar de capacidades lingüísticas, técnicas y sociales, que faciliten la integración económica, especialmente entre los niños, en la población migrante, deben arbitrarse las medidas necesarias que tengan en cuenta los intereses de muchas familias que emigran, precisamente, con el objetivo

específico de que sus hijos asistan a escuelas de mejor calidad o más avanzadas. La existencia de organismos internacionales, que discuten y elaboran normas y acuerdos, no impide que los estados —soberanos en este campo— apliquen criterios diferentes en la regulación de la cuantía —cuotas— y la calidad del trato a los migrantes. Por ello, resulta imprescindible potenciar el diálogo que fije unos estándares mínimos mediante acuerdos bilaterales (o multilaterales), entre gobiernos de origen y de destino y también implicando a los países de tránsito. Las principales reformas propuestas se centran en seis áreas, cada una de las cuales tienen consecuencias importantes y complementarias para el desarrollo humano: abrir los canales disponibles para que más trabajadores puedan emigrar; velar por que se respeten sus derechos básicos; reducir los costos de transacción de la emigración; encontrar soluciones que beneficien tanto a las comunidades de destino como a aquéllas en las que lleguen a instalarse; facilitar el traslado de las personas dentro de su propio país e incorporar la migración a las estrategias nacionales de desarrollo. El Informe sostiene que, si bien muchas de estas reformas resultan más viables de lo que se pensaba en un primer momento, requieren, para su implantación, una decidida voluntad política. De ahí que la voluntad y la capacidad de los gobiernos, especialmente en el caso de los países más desarrollados que son la meta final de la mayor parte de las migraciones, se haya visto mermada en esta materia a causa de la repercusión, en los años más recientes, de la recesión económica que ha afectado a la economía global, elevando las tasas de desempleo locales y causando tensiones ante la supuesta competencia de los flujos de mano de obra extranjera hacia estos destinos. El Informe aporta, mediante encuestas, estadísticas y análisis cuantitativos, plasmados en gráficos y cuadros, una

valoración muy objetiva de las causas y efectos de las migraciones. En muchos casos se realiza un estudio pormenorizado centrado en áreas o países concretos. El resultado es un planteamiento crítico, que rompe muchos mitos sobre la incidencia de las migraciones, tanto en los países de origen como en los de destino. Aquéllos interesados en las migraciones y sus consecuencias, sean estudiosos o investigadores, políticos o cooperantes de organizaciones no gubernamentales, deben tener este Informe como punto de referencia de sus análisis.

**Victor Simancas**



## Ensayos sobre economía y economistas

Ronald H. Coase

Marcial Pons,  
Madrid, 2009. 239 págs.

*Tenía 21 años de edad (cuando escribí el artículo en 1937). Jamás me habría podido imaginar que esas ideas, alrededor de 60 años después, se convertirían en un justificante importante para que me otorgaran el Premio Nobel. Y es una experiencia extraña que me alaben cuando tengo más de ochenta años por un trabajo que hice cuando tenía poco más de 20 (1). Estas líneas las escribió el autor de la obra que reseñamos al serle concedido el premio Nobel de Economía en el año 1991. El artículo al que se refiere es *The Nature of the Firm*, publicado en la revista *Economica*, en 1937 en su número de noviembre. En él, descubrió y clarificó el significado económico de asuntos tales como los *Costes de Transacción*, los *Derechos de propiedad* y los *Contratos* dentro de una estructura institucional. En este artículo, Coase definía el *Coste de Transacción* como los costes de utilizar el mecanismo de precios, dando un protagonista institucional a la empresa como alternativa al mercado cuando los costes de transacción son suficientemente altos. En la valoración sobre su propio trabajo, que realiza en el primer capítulo de la obra, afirma que en *The Nature of the Firm*, efectivamente se *argumentaba que la existencia de los costes de transacción llevan al surgimiento de la empresa pero que sus efectos impregnan toda la economía. Los empresarios cuando deciden la forma de negociar, o qué producir, tienen que tener en cuenta los costes de transacción... (el no incluirlos)... deja muchos aspectos del funcionamiento del sistema económico sin explicar, incluyendo el surgimiento de la empresa*, haciendo hincapié en la misma génesis fundacional del hecho empresarial.*

Ronald Harry Coase nace en Londres en 1910 en el seno de una familia de empleados de correos. Ese puede ser el motivo del interés de Ronald por el estudio de los servicios públicos británicos, por lo que posteriormente publicara varios artículos dedicados a los servicios de correos, los faros y las emisoras públicas de radio. Vivía en los suburbios de Londres, formándose en la Kilburn Grammar School hasta que pasó a estudiar la licenciatura en Comercio en la *London School of Economics*, —de lo que hace referencia en el capítulo quince de esta obra—, especializándose en *Economía Industrial* y tras viajar a Estados Unidos en calidad de becario, se licenció. Empezó a trabajar como profesor en la *Dundee School of Economics and Commerce*, entre 1932 y 1934; en la Universidad de Liverpool entre 1934 y 1935, y en la *London School of Economics*, en dos períodos, de 1935 a 1939 y de 1946 a 1951. Durante la Segunda Guerra Mundial, Coase, se responsabilizó de trabajos estadísticos para diferentes agencias gubernamentales. En 1951, emigró a Estados Unidos, trabajando en la *University of Buffalo*, en el *Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences*, en la *University of Virginia*, y en 1964, en la *University of Chicago*. Fue editor de la revista *Law and Economics* entre 1964 y 1982. En 1960 apareció *The problem of Social Cost*, en *The Journal of Law and Economics* en el que abordó la cuestión de las externalidades desde el análisis económico del derecho, en lo que es conocido como el *Teorema de Coase*, para algunos, inicio de la *Escuela Neoinstitucionalista*, que considera el marco institucional como objeto de la economía ortodoxa. *The problem of Social Cost* es considerado el artículo más citado en la literatura económica de todos los tiempos y países, si bien es cierto que los principios básicos ya estaban diseñados en *The Nature of the Firm*, aunque una de las aportaciones que el mismo Coase valora más interesantes del primero, es la aceptación de lo que

*se comercia en el mercado no son, como a menudo suponen los economistas, entidades físicas sino los derechos para realizar determinadas acciones, y los derechos que poseen los individuos los establece un sistema jurídico*. Por lo que éste tiene un efecto determinante sobre el sistema económico, llegando a controlarlo y marcando el *status quo*. Metidos ya en la obra que nos compete, *Ensayo sobre economía y economistas*, es una miscelánea de ensayos que el autor ha ido realizado a lo largo de su trayectoria académica e investigadora. Se estructura en dos partes bien diferenciadas, una titulada *Economía* y una segunda *Economistas*. La primera parte, compuesta de siete trabajos, comienza con el artículo que recoge la entrada de esta reseña y que dio origen al discurso de la recepción del premio Nobel de Economía de 1991, *La estructura institucional de la producción*. En él estudia el estado actual de la organización industrial y valora lo que hay que hacer para mejorarla. Los tres siguientes trabajos examinan cómo los economistas realizan su trabajo, con títulos tan significativos como; *¿Cómo deberían elegir los economistas?*, —*La Economía y las disciplinas contiguas* y *Los economistas y las Políticas Públicas*—. Para responder a la primera pregunta, Coase se vale de diversas opiniones de otros economistas, si bien concluye con citas de Nutter y Knight que se concretan en cuatro acciones, —valentía, integridad, competencia y humildad—. En el segundo defiende la interconexión multidisciplinar entre el derecho y la economía, sin menoscabo de otras disciplinas sociales. Finalmente, en el tercer trabajo, se apuesta por un papel del economista limitador del papel del gobierno.

## L I B R O S

Los tres últimos ensayos de la primera parte son *El mercado de bienes y el mercado de ideas*, *La riqueza de las naciones* y *La visión del hombre de Adam Smith*. En el primero, se encuentra el eterno debate del papel que juega el gobierno en la economía enfrentando ... *el criterio que dice que la regulación gubernamental es conveniente para el mercado de bienes mientras que para el mercado de ideas, la regulación es poco deseable y debería estar estrictamente limitada*. Los otros dos trabajos, han de verse en el marco del bicentenario de la publicación de *La riqueza de las naciones* de Adam Smith, pero planteando, en su opinión, una cuestión problemática *¿qué hemos estado haciendo en los últimos doscientos años?* Y es que, en opinión de Coase, el análisis sutil y amplio de *La riqueza de las naciones*, *sobrepasa a cualquier otro libro de economía. Su superioridad es impresionante y, aunque se ha sofisticado en el presente el análisis económico, no hemos demostrado comprender mejor el conocimiento del sistema económico*, concluyendo con la tesis de que, posiblemente, no leemos *La riqueza de las Naciones*. En cuanto a *La visión del hombre de Adam Smith*, es una faceta poco estudiada del escocés tal vez por encontrarse mejor descritas en *La teoría de los sentimientos morales* que en *La riqueza de las Naciones*, aunque sin menoscabo de ella. Para Coase es errónea la percepción de un Smith que *tenía un concepto abstracto del hombre (un hombre económico), como maximizador de utilidades racional*. El hombre Smithiano es *un hombre dominado por el egoísmo, pero sin dejar de tener interés por los demás; capaz de razonar, pero no necesariamente de un modo que le lleve a la conclusión correcta; capaz de ver los resultados de sus acciones, pero a través del velo del auto engaño*.

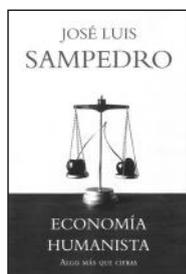
La segunda parte *Economistas* está estructurada en ocho capítulos, de los cuales cuatro, están dedicados a Alfred Marshall, en su opinión gran economista y gran ser humano (con sus imperfecciones); *La madre y el padre de Alfred Marshall*, *La familia y los antepasados de Alfred Marshall*, *El nombramiento de Pigou como sucesor de Marshall y Marshall sobre el método*, que debieron ser la génesis de una biografía más extensa de Marshall que al final fue desestimada. Los tres siguientes capítulos están dedicados a economistas que conoció muy bien y que, de una manera u otra, marcaron el devenir investigador de Coase. Estos son; *Arnold Plant*, su profesor y mentor, *Duncan Black*, compañero en la *Dundee School of Economics* y amigo íntimo suyo y *George J. Stigler*, amigo y colega de la Universidad de Chicago. Esta segunda parte finaliza con una valoración personal de Coase sobre los estudios económicos en la *London School of Economics (LSE)* en la década de los treinta. Es aquí donde podemos encontrar un ejemplo a seguir en nuestras facultades y escuelas de negocio, siendo conscientes de la suerte biológica de la coincidencia espacial y temporal de un conjunto de genios de la economía, de difícil réplica. La LSE de aquellos años se caracterizó porque *a pesar de sostener criterios muy firmes, no había ningún compromiso doctrinal, lo que produjo la apertura de nuevas ideas... éramos una comunidad de académicos... con un ambiente intelectual extremadamente agradable... (y en donde)... las diferentes opiniones políticas no impedían el debate político... Y así, en la década de los treinta, con su desempleo masivo, sus horrores en Rusia, Alemania, China y en cualquier*

*otra parte, y con lo peor por venir, pasamos el tiempo investigando y, según creíamos, mejorando la economía. ¡Vamos!, igual que ahora.*

**José Antonio Negrín de la Peña**

## NOTAS

- (1) Coase, R. (1992): «The Institutional Structure of Production», *American Economics Review*, núm. 82, Septiembre, págs. 713-719. Recogido en el primer capítulo de esta obra en la página 18.



## Economía humanista: algo más que cifras

José Luis Sampedro

Editorial Debate,  
Madrid, 2009. 430 págs.

La realidad era muy distinta de la actual en los años cincuenta, sesenta y comienzos de los setenta, del pasado siglo. España soportaba una dictadura que daba la espalda a la construcción de la Comunidad Europea democrática. Occidente se expandía cargado de optimismo en la reconstrucción de la posguerra sin atisbar las crisis estructurales que se generaron a causa del petróleo. Las escasas migraciones eran centrífugas y no, como actualmente, centrípetas y masivas hacia los núcleos de acumulación de riqueza, y no parecían constituir objeto de preocupación ni obligar a establecer barreras tajantes. En las enseñanzas económicas, el agua y el aire —como el mismo Sampedro menciona en la introducción— eran ejemplos de bienes libres, no económicos, puesto que no eran escasos y susceptibles de usos alternativos.

El profesor Sampedro, con su visión estructural de la realidad, supo anticiparse a los problemas que, hoy en día, medio siglo después, son las claves de la preocupación por la supervivencia del sistema. En este libro se muestran las múltiples aportaciones del profesor Sampedro en muy distintas publicaciones y campos: en las revistas de Ciencias Aplicadas, Estadística Española, de Economía Política, Estudios Regionales, Cuadernos para el Diálogo, Desarrollo; en foros sobre derecho financiero, los Círculos de Empresarios, etc. En ellas se tratan de los temas clave que siempre han constituido el eje de sus enseñanzas: ante todo, el hambre mundial; el subdesarrollo y el desarrollo frente al crecimiento incontrolado; el dilema entre el mercado y la planificación; los desmanes del ultraliberalismo y el capitalismo salvaje y el papel de las

empresas multinacionales; el uso adecuado de los recursos naturales y la ecología; y... en España, el análisis crítico de los planes de desarrollo, los problemas estructurales del crecimiento desordenado, los efectos de la integración de la economía española en Europa...

Estos temas, que han mantenido su actualidad a lo largo de décadas, se plantean desde el punto de vista de la teoría estructural —apoyado en el concepto de Estructura Económica— de la cual el profesor Sampedro es el máximo exponente en nuestro país.

Es precisamente ese enfoque estructural el que dota de actualidad a los análisis realizados hace más de medio siglo, porque Sampedro siempre se ha centrado en las relaciones subyacentes, en las que tienen un cierto grado de permanencia y no en los análisis conyunturales —los árboles que impiden ver el bosque.

En este libro hay diversos artículos que contribuyen a sintetizar cuales han sido las directrices que han enmarcado el pensamiento y la orientación científica del Profesor. Así, en el primer apartado, en un libro homenaje al profesor Valentín Andrés Álvarez —quizá el más importante promotor de la ciencia económica en España—, Sampedro escribe, *De cómo dejé de ser homo oeconomicus* (1978) en donde realiza una dura crítica a la economía de mercado, a los mecanismos de equilibrio según la teoría clásica, apologiza la libertad pero establece los matices que delimitan su escasez. Su capacidad crítica es irrepetible. Refiriéndose a la ecología en *Economía y Ecología*, se aporta una entrevista en la que desmiente el lucro como motor de la vida y atribuye a los postulados capitalistas los efectos perversos que el esquema ideológico posee sobre el medio ambiente. Critica irónicamente el mito de la productividad en un artículo en *Cuadernos para el Diálogo* en donde establece las diferencias entre el punto de vista de empresarios y trabajadores.

Analiza las causas profundas de las crisis económicas —con una visión histórica— cuando se refiere a ellas para encuadrar los efectos de las grandes depresiones de la economía mundial en los comienzos de los años setenta del pasado siglo. También expresa su personal visión de las perspectivas económicas que, según él, pasarán por la exigencia de un planteamiento global (estableciendo similitudes con la decadencia y caída del Imperio Romano y la renovación quirúrgica que supusieron las invasiones bárbaras como origen de nuevos esquemas de civilización). Todas estas aportaciones, junto a otras muchas sobre la economía española, nos permiten conocer, a través de esta obra, la gran contribución que el autor ha realizado para el conocimiento de la realidad económica a través de sus componentes estructurales. La figura del profesor Sampedro, en cuanto a teórico de la ciencia económica y su contribución al análisis científico de la realidad, no está siendo adecuadamente valorada en los anales de la investigación de nuestro país. Ello puede deberse a varias razones: en primer lugar, la orientación hacia la literatura que él mismo eligió y que le ha proporcionado múltiples éxitos y una fama popular mucho más amplia, naturalmente, que la derivada de sus aportaciones científicas. En segundo lugar, porque los nuevos derroteros de la ciencia económica, basados en un economicismo positivista y apoyados en un exceso de formulación matemática, carente de humanismo, han relegado a segundo plano el análisis estructural. Por último, en tercer lugar, y quizá con el mayor peso, porque la figura de Sampedro ha resultado inconveniente para el sistema, ya que siempre ha adoptado una actitud crítica hacia los economistas que defendían a ultranza el sistema establecido, fuera el autoritarismo precedente, el capitalismo o el ultraliberalismo, y también hacia los políticos que

## L I B R O S

proponían alternativas radicales de modelos de intervencionismo o planificación que, hoy en día, se han demostrado desfasados. Por ello resulta necesario reivindicar la figura de Sampedro como uno de los mayores investigadores y pedagogos de la economía en la Universidad española. Porque además de sus múltiples obras (*Estructura Económica: teoría básica y estructura mundial, Realidad económica y análisis estructural*, etc.) están otros muchos estudios y aportaciones de los que es un claro exponente esta edición. No pueden, de ninguna manera, separarse la labor investigadora y sus aportaciones científicas, de su inmensa labor docente. Profesor nato y pedagogo, dotado de una personalidad que transformaba su magisterio en una comunicación permanente con el alumnado, supo concebir la cátedra basándola en la participación de los alumnos, en la colaboración con los profesores ayudantes, en seminarios o en la presencia de grupos de estudiantes en nuevas experiencias internacionales, propiciando becas hacia Europa o los Estados Unidos. Sus enseñanzas no radicaban en la frialdad matemática en términos teóricos de aquellos cruces de curvas que se equilibraban, o bien de aquellos complejos de ecuaciones encaminados a explicar alguna desviación centesimal respecto a las predicciones. No. El problema era el *hambre*. Sampedro rompió esquemas respecto a las diferencias entre el Este, Occidente y el llamado Tercer Mundo, y ha sido pionero en el anuncio del desarrollo de áreas entonces incipientes como el Sudeste Asiático, la Costa Oeste de Estados Unidos, etcétera. La estructura económica constituía una disciplina muy indefinida dentro de las grandes universidades internacionales, especialmente entre las anglosajonas. El Profesor supo dotar a la materia de un arduo trabajo científico. Sampedro defendió siempre que un conjunto de aportaciones, que debían exponerse sistemáticamente, aunque siempre las acompañaba de valoraciones o análisis

críticos, constituían el entramado en que se apoyaba la Estructura. Sampedro expuso y también cuestionó, la aportación de los diversos contribuyentes a la estructura económica, fueran sociólogos, ideólogos, econométricos, lingüistas, etc. Así destacaba a Petty entre los orígenes, a Marx (y a Darwin), a Plejanov, a Berstein, a Kautsky, o a Engels entre los marxistas, y a Lombart, Eucken o Wagemann en la tipología alemana, o a Akermann en el análisis causal, o a las vinculaciones de la estructura económica con la econometría (con Fisher) y la macroeconomía (con Keynes o Tinbergen) o el sociologismo francés de André Marchal y tantos otros. También explicó la antropología y el estructuralismo lingüístico con Claude Levi-Strauss y el antihistoricismo de Michel Foucault. Nos descubrió el estructuralismo fenomenológico de Merleau-Ponty y el enfoque genético de Jean Piaget, y en cuanto al estructuralismo dialéctico, nos enseñó a Louis Althusser, quien, después, jugaría un papel importante y discutido en la interpretación de los clásicos marxistas. El análisis intersectorial, basado en Quesnay, Marx y las tablas *input-output* de Leontief, los flujos, la Contabilidad Nacional, el análisis de los componentes de la Renta Nacional y el resto de los factores cuantitativos, se desarrollaban sistemáticamente en clases teóricas y prácticas, considerándolos instrumentos para conocer la realidad que nunca debían confundirse con el trasfondo humanístico de la estructura. Sampedro influyó decisivamente en muchas generaciones de economistas. Para los que tenemos la inmensa suerte de haber disfrutado de sus enseñanzas, y, posteriormente, haber podido participar como profesores dentro de su cátedra, procurando transmitir su línea pedagógica a un creciente número de alumnos derivados de la expansión de la universidad, el Profesor ha sido un referente constante en los intentos

de humanizar las enseñanzas frente a las tendencias actuales, preponderantemente basadas en formulaciones positivas, especialistas e instrumentalistas. Carlos Berzosa —aprendiz del maestro según se autodenomina— Catedrático y óptimo conocedor del autor, y Olga Lucas, han hecho posible esta selección de escritos que permiten a los antiguos discípulos renovar su admiración hacia el Profesor y que ofrece a los nuevos estudiantes la oportunidad de acercarse a las aportaciones de historia-actual (¿es una contradicción?) del pensamiento económico del Profesor Sampedro.

**Victor Simancas**



## Historia del pensamiento económico

Stanley L. Brue, Randy R. Grant

CENGAGE Learning,  
Mexico D.F., 2009. 544 págs.

La *Historia del Pensamiento Económico*, tan olvidada como disciplina en los Grados de Administración y Dirección de Empresas y algo menos en los de Economía, ha sido reivindicada, sin embargo, por la actual literatura económica. La necesidad de un mejor conocimiento de las ideas que han forjado la actuación y praxis económica, demandan libros, textos y manuales que nos hablen de su origen, que marquen su desarrollo y evolución y que analicen las críticas que surjan sobre ellas. Prueba de ello, es el creciente volumen de obras de pensamiento económico que llegan a nuestra biblioteca. En esta misma sección, como obras generalistas se ha reseñado el texto del profesor Luis Perdices *Historia del pensamiento económico* pero, igualmente, han tenido cabida obras como la del profesor Velarde, *Cien años de Economía Española* o la del profesor Fuentes Quintana (Dir.) y Francisco Comín Comín (Coord.), *Economía y economistas españoles en la Guerra Civil*. El texto de María Clara Pérez Vila, *La figura empresarial en el pensamiento económico. Una aproximación histórica* o *El Pensamiento Económico de José Barea. El legado de un economista de Estado*, editado por la AECA. Sin olvidar la reciente obra de Rocío Sánchez Lissen, *Los economistas de la Escuela de Madrid*. A éstas habría que añadir la reedición de los clásicos como la realizada por Carlos Rodríguez Braun de *Sobre la Libertad*, de John Stuart Mill o la obra de Marjorie Grice-Hutchinson, con estudio introductorio de Luis Perdices de Blas y John Reeder, *La Escuela de Salamanca. Una interpretación de la teoría monetaria españolas*. Y estos son sólo algunos casos y es que, como afirma en el prefacio de esta séptima

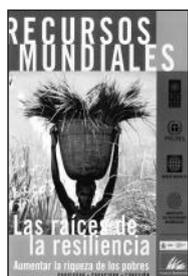
edición, *el origen del estudio de la historia del pensamiento económico sigue creciendo a medida que la economía madura. Las nuevas ideas, evidencia, problemas y valores requieren todo una reconsideración de las disputas básicas y de las principales contribuciones del pasado. Después de todo, es una historia de gran importancia, que agudiza la comprensión de la economía contemporánea y proporciona una perspectiva única que no se encuentra en otras áreas de la disciplina.*

También, como clara declaración de principios, define como propósito primordial de la obra el de *narrar la historia de la economía de forma clara, erudita, equilibrada e interesante*, y lo cierto es que lo consigue. Y lo hace, por una vocación pedagógica propia de la editorial Cengage que se traduce en la configuración esquemática de los capítulos, la no existencia de farragosos epígrafes en ellos, la inclusión de *Encartes* complementarios al texto principal, la de dictar preguntas para estudio y análisis y la de complementar cada lección con una serie de lecturas seleccionadas y apéndices. Todo ello, en cada uno de los veinticinco capítulos que estructuran el texto. Como novedad sobre ediciones anteriores, se incluye un nuevo sitio web, integrado al libro (<http://latinoamerica.cengage.com/brue>) que complementan el texto. Del mismo modo, en la presente edición, se incorporan nuevos capítulos sobre el pensamiento económico anterior a 1.500, epígrafes sobre la filosofía griega, las contribuciones judeo-cristianas de la Biblia, el pensamiento medieval árabe-cristiano y a lo largo de la reforma protestante, tan importante a la hora de conocer el origen del estudio de muchos de los problemas económicos de la actualidad, sobre todo los que tienen que ver con las conceptualizaciones y comportamientos éticos en la economía.

Asimismo se incluyen nuevos economistas con sus biografías y contribuciones, este es el caso de

Stielger, Lerner o Amartya Sen. También es de interés, la incorporación de vínculos a sitios web, que pueden añadir literatura de autores y obras para el lector inquieto. En los veinticinco capítulos en que se estructura el libro, se repasan las principales escuelas de pensamiento económico, es decir, las primeras aportaciones, la Escuela Mercantilista; la Escuela Fisiocrática; la Escuela Clásica: precursores; la Escuela Clásica: Adam Smith; la Escuela Clásica: Thomas Robert Malthus; la Escuela Clásica: David Ricardo; la Escuela Clásica: Bentham, Say, Senior y Mill; la aparición del pensamiento socialista; el socialismo marxista; la Escuela Histórica alemana; la Escuela Marginalista: precursores; la Escuela Marginalista: Jevons, Menger, Von Wieser y Von Böhm-Bawerk; la Escuela Marginalista: Edgeworth y Clark; la Escuela Neoclásica: Alfred Marshall; la Escuela Neoclásica: la economía Monetaria; la Escuela Neoclásica: la competencia perfecta; la economía matemática; la Escuela Institucionalista; la Economía del bienestar; la Escuela Keynesiana: John Maynard Keynes; la Escuela Keynesiana: desarrollos desde Keynes, las teorías del crecimiento y del desarrollo económico; la Escuela de Chicago y el Pensamiento concluyente. Para cada una de ellas, los autores responden, como obligación metodológica, a cinco preguntas esenciales: *¿Cuáles son los antecedentes históricos de la escuela? ¿cuáles son los principios más importantes de la escuela? ¿a quiénes beneficiaba o trataba de beneficiar la escuela?, ¿de qué forma la escuela era válida, útil o correcta en su época? y, ¿qué principios de la escuela se convirtieron en contribuciones perdurables?* Libro, claro, directo y, por ende, didáctico. Útil para el versado en temas de pensamiento por su claridad esquemática y al novel, por su interés pedagógico.

**José Antonio Negrín de la Peña**



## Recursos mundiales: Las raíces de la resiliencia. Aumentar los recursos de los pobres

*PNUD/Banco Mundial*

Instituto de Recursos Mundiales y Ecoespaña,  
Madrid, Washington 2009. 280 págs.

El título del libro y, naturalmente, su contenido, se centran en la resiliencia. Para aquéllos que no estén familiarizados con el término, que no es de uso frecuente, se entiende por resiliencia (del latín *resilio*: volver atrás, resaltar, rebotar), la capacidad de aquéllas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y logran el éxito; y, también, la habilidad para resurgir de la adversidad, adaptarse, recuperarse y acceder a una vida relevante y productiva... la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, etcétera. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Banco Mundial y, en España, Ecoespaña y la Fundación Biodiversidad, han elaborado un Informe que trata de la potenciación de las capacidades de las poblaciones más pobres para lograr una expansión de su riqueza y, consecuentemente, de sus niveles de supervivencia y bienestar. Entre los ciudadanos más pobres del mundo —aquéllos que viven con menos de 2 dólares diarios, casi la mitad de la población mundial, 2.600 millones de personas, de los que 1.000 millones viven con menos de 1 dólar al día— hay dos tercios que dependen del medio ambiente, del cual obtienen su sustento diario. De ahí la importancia del cambio climático y de la urgencia en la intervención internacional para garantizar que no avance el deterioro del entorno que amenaza la supervivencia de los más pobres. El Informe analiza las causas de la pobreza, puntualiza la situación en determinadas áreas, plantea sus tesis para resolver los problemas y contrasta

la aplicación de sus principios con los resultados obtenidos en distintas regiones del planeta, que van desde Asia a África o a América Latina. Los programas del Banco Mundial se han aplicado a la expansión de organizaciones para la conservación en forma comunitaria del entorno en Namibia; en la gestión local de la pesca de bajura en Fiji; en el desarrollo de empresas locales en Ecuador basadas en los ecosistemas; de capacidades, propiciando el movimiento de las mujeres en Níger; en el apoyo a las iniciativas rurales a través de proyectos concretos en India; en el fomento de las cooperativas en el cultivo del café que demuestran que el asociacionismo obtuvo unos óptimos resultados en Etiopía; en la transformación del medio, del paisaje y de la forma de vida, ganando espacio al desierto en Níger, en la tremenda lucha de la población senegalesa para modificar la errónea gestión de sus masas forestales. Son múltiples ejemplos de cómo unas aportaciones financieras mínimas (para los abundantes recursos despilfarrados por los países más desarrollados) junto a unos criterios racionales de gestión, basados en la propiedad coparticipativa, en el desarrollo de las capacidades locales (que la población autóctona conoce perfectamente pero que, careciendo de medios para una organización más racional de la explotación de los recursos no puede llevar a cabo), acompañados del establecimiento de las redes de comercialización y promoción adecuadas, pueden lograr un relanzamiento de las economías más desfavorecidas del planeta para alcanzar niveles de desarrollo muy superiores al estándar mínimo de subsistencia. Ejemplos de ello lo certifican los crecimientos experimentados por algunas economías que han obtenido unas tasas espectaculares en los últimos años. El nivel de pobreza global se ha reducido debido al aumento de los ingresos en Brasil, India o China,

pero existen áreas que no han disfrutado de mejoras sustanciales en su calidad de vida. Según el modelo planteado en el Informe, se considera que la riqueza del pobre se basa en los ecosistemas que la naturaleza ofrece mediante una explotación racional que puede incluso favorecer la mejora de los recursos naturales, aumentando los ingresos procedentes del entorno. Pero ello exige que el poder de los pobres para acceder a los recursos valiosos mediante la creación de empresas funcionales sea potenciado y apoyado por los distintos niveles organizativos: estados y gobiernos, ONG, organismos internacionales como el propio Banco Mundial, ... Debe tomarse conciencia —según el Informe— de que quince de los veinticuatro servicios principales que proveen los ecosistemas que han sido analizados, han sido deteriorados o usados de forma insostenible. En la realidad, a pesar de que el mundo camina hacia la urbanización, tres cuartas partes de la población más pobre (los mencionados anteriormente) vive en zonas rurales, dependiendo de los recursos naturales para su subsistencia y siendo vulnerables, por lo tanto, a los cambios climáticos y ambientales, viéndose así abocados a un sistema inseguro. La lógica del Informe es aplastante y de una tremenda sencillez: la mayor parte de la pobreza es dependiente de los recursos naturales; el cambio climático, el deterioro medioambiental y la sobreexplotación están destrozando las fuentes de riqueza natural; consecuentemente, los logros alcanzados en las últimas décadas en cuanto a la eliminación global de la pobreza pueden echarse a perder en un futuro inmediato. La mejoría en casos concretos respecto al índice global de pobreza (volviendo a Brasil, India o China), no impide que otras regiones hayan empeorado su situación relativa:

## L I B R O S

África, ciertas áreas latinoamericanas, Bangladesh, ... y, sobre todo, que sean las zonas rurales, más dependientes del medio natural, las que hayan empeorado su situación.

Concretamente, la explotación forestal, la pesca artesanal o la caza, los cultivos primarios o la ganadería extensiva, etcétera.

En las próximas décadas los pobres del medio rural estarán sometidos a examen al manifestarse los impactos del cambio climático. En el mundo en desarrollo no hay ciudades lo bastante grandes o ricas para absorber la inmigración de los pobres que carezcan de protección frente a estos peligros y que no puedan hallar los medios para adaptarse. La inestabilidad política y social inherente a tales potenciales movimientos masivos de personas es motivo de preocupación para la comunidad internacional.

Si la resiliencia es la capacidad para adaptarse y crecerse frente a los retos, el Informe sostiene que cuando los pobres expanden con éxito (y de forma sostenible) empresas basadas en los ecosistemas, su resiliencia puede incrementarse en tres dimensiones: pueden volverse más resilientes económicamente, más capaces de afrontar riesgos económicos. Ellos, y sus comunidades, pueden volverse más resilientes socialmente, más capaces de trabajar juntos para el beneficio mutuo. Además, los ecosistemas en los que viven pueden volverse más resilientes biológicamente, siendo más productivos y estables.

En opinión del PNUD, con la adopción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en 2000, y la creciente atención prestada a la pobreza en los sucesivos encuentros del G-8, se está asentando lentamente un compromiso para vencer la pobreza, y se están probando nuevas estrategias e invirtiendo recursos, tanto por parte de los países donantes como por las ONG y las organizaciones filantrópicas.

Si bien debe continuarse respaldando el desarrollo industrial sostenible que genera trabajos y oportunidades, al tiempo que se reduce su efecto contaminante, ello no quiere decir que el crecimiento industrial urbano haya sido un factor relevante en la reducción de la pobreza en el Asia Oriental en las dos últimas décadas. En el caso de la pobreza en el medio rural, el desafío es diferente. Los recursos naturales siguen siendo el principal sostén de la economía rural y las empresas basadas en la naturaleza, como la silvicultura comunitaria o los alojamientos de ecoturismo, ofrecen a los pobres una vía para emplear los activos de los ecosistemas y desarrollar capacidades empresariales que les permitan participar en una economía cada vez más integrada y globalizada, ya que aportan la oportunidad de estrategias diversificadas para su sustento. Si hubiera que valorar el Informe, el juicio habría de ser positivo en cuanto a intenciones y esfuerzos netamente loables. Sin embargo, los ejemplos aportados, con una casuística excesiva, no terminan de reflejar la oscura realidad. Mientras las grandes potencias no adopten una posición conjunta que termine con el cambio medioambiental superando las actitudes egoístas y miopes respecto al deterioro planetario; mientras los organismos internacionales y especialmente los financieros (concretamente el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial) no adopten una actitud abierta hacia los países en desarrollo; mientras los países desarrollados no tengan una mínima generosidad hacia el resto de la población mundial —que es más del 50% de la del planeta— que no alcanza los mínimos de subsistencia (aportando el tan cacareado 0,7% de su Producto Bruto); mientras no se empleen los medios de control y auditoría más rigurosos en la utilización y destino de los recursos aportados a gobiernos de países subdesarrollados que son manifiestamente corruptos y que diluyen las ayudas desviándolas

en beneficio propio; mientras todo esto ocurra... los esfuerzos encomiables del PNUD por fomentar la resiliencia en las naciones más desfavorecidas no dejan de ser casos ejemplares pero aislados en una inmensa masa de desigualdad.

En cualquier caso, el Informe es un esfuerzo por mejorar el oscuro panorama mundial y sus directrices deberían ser tomadas en cuenta por gobiernos e instituciones de carácter supranacional y regional.

**Victor Simancas**



## Sostenibilidad en España 2009. Atlas

VV.AA.

Observatorio de la Sostenibilidad en España, Madrid, 2009. 451 págs.

El Observatorio de la Sostenibilidad en España (OSE), organismo creado a principios de 2005 como resultado de un convenio suscrito por el Ministerio de Medio Ambiente, la Fundación General de la Universidad de Alcalá y la Fundación Biodiversidad, presenta la quinta edición de su informe anual, que en esta ocasión ha tomado el formato de Atlas con el fin de ayudar a una mejor comprensión y análisis de las múltiples dimensiones e interrelaciones de los procesos de sostenibilidad. Para ello, se ha adoptado una perspectiva espacial-territorial, a través de la georreferenciación y representación cartográfica de los indicadores contemplados.

Si en el primer informe se analizaba un sistema de 65 indicadores, a lo largo del último lustro este sistema se ha ido ampliando, alcanzando en esta quinta edición una batería de 165 indicadores, que comprende los indicadores necesarios para realizar el seguimiento de los procesos de sostenibilidad en los marcos estratégicos de la UE (Estrategia de Desarrollo Sostenible, EDS-UE) y de España (Estrategia Española de Desarrollo Sostenible, EEDS), completándose con una serie de *mejores indicadores necesarios* y otra de indicadores de interés estratégico para España.

A pesar de este gran volumen de indicadores, el nuevo formato de atlas permite una presentación sintética y divulgativa de las múltiples dimensiones de la sostenibilidad. Asimismo, el OSE, en estos años, ha logrado substanciales mejoras en los procedimientos de investigación aplicada y en el desarrollo de enfoques metodológicos para la elaboración de los informes de sostenibilidad.

El Informe 2009 se enmarca en el actual contexto de crisis, que obliga a plantear transformaciones estructurales. Esta obra aspira a servir como documento de referencia para la toma de decisiones que nos conduzcan hacia un desarrollo sostenible.

El informe, tras los prólogos y presentación, presenta en primer lugar un apartado metodológico, otro que expone el marco de referencia y un tercero, *Evaluación integrada*, que constituye un documento de síntesis de la publicación en el que, además, se analizan las interrelaciones entre indicadores, se interpretan los procesos en sus contextos y se plantean sugerencias para afrontar el necesario cambio estructural de los modelos de producción y consumo que nos encaminen hacia una nueva economía sostenible. Y ésta debería de contemplar, según los autores, la integración de los aspectos socioeconómicos, ambientales y globales. De esta manera, el PIB y otros indicadores económicos tradicionales habrían dejado de ser adecuados para medir el bienestar de una sociedad. La medida del verdadero progreso de las sociedades deberá incluir aspectos como el cambio climático, la pobreza, la depreciación de recursos o la salud, que sirvan para incorporar un índice de *bienestar económico sostenible*.

El grueso de la obra se estructura en 26 capítulos, agrupados en 6 bloques temáticos. Así, el primer bloque se dedica a la sostenibilidad económica, y en él se analiza la situación del PIB, la estructura económica del país, el consumo y flujo de materiales, y el consumo y dependencia energética en España. Asimismo, se evalúa la situación de los diferentes sectores económicos. El segundo bloque se centra en la sostenibilidad social, revisando la situación de la cohesión social, el empleo, la salud y la educación

como principales retos para España. Además, se analiza la situación demográfica en España y el grado de desarrollo de la sociedad de la información.

El siguiente bloque se dedica a la sostenibilidad ambiental-territorial, tratándose la gestión del agua, la calidad del aire y la movilidad. Otros capítulos de este bloque incluyen el cambio climático, la conservación de la biodiversidad y la desertificación y erosión.

También se evalúa la situación de la ordenación del territorio, la planificación urbanística y la accesibilidad proporcionada por la red de infraestructuras.

El cuarto bloque se centra en la dimensión institucional de la sostenibilidad, comprendiendo el análisis de los avances en Responsabilidad Social Empresarial y en la transposición de normas comunitarias, la implantación de la Agenda 21 y la educación para la sostenibilidad.

El bloque quinto, la dimensión cultural de la sostenibilidad, comprende el análisis de la industria cultural: empleo, financiación y gasto público en cultura, turismo cultural y gasto de los hogares en cultura, así como los hábitos y prácticas culturales de la población española. Por último, el bloque sexto aborda el compromiso con el desarrollo sostenible a escala global, analizándose la Ayuda Oficial al Desarrollo y la globalización del comercio.

El Informe, al igual que el resto de publicaciones del Observatorio, está disponible en su página web para su descarga. Asimismo, el OSE pone a disposición de los usuarios, a través de Internet, la *Infraestructura de Datos Espaciales* (IDE-OSE), que contiene todos los indicadores de sostenibilidad desarrollados por el OSE, así como su integración con diversa información cartográfica básica y temática.

M.<sup>a</sup> Eugenia Callejón



## Dinero, crédito bancario y ciclos económicos

Jesús Huerta de Soto

UNIÓN EDITORIAL, S.A.,  
Madrid, 2009. 687 págs.

Cuarta edición de este ya clásico de la Economía Política escrito por el profesor Huerta de Soto, que añade un renglón más a su dilatada y brillante trayectoria académica, blasonada con sus dos doctorados en Ciencias Económicas y en Derecho, su Cátedra de Economía Política en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, su Premio Internacional de Economía *Rey Juan Carlos* en 1983 y sus innumerables méritos y obras que han jalonado toda una vida académica e intelectual. Representante dentro de los economistas españoles de la Moderna Escuela Austriaca, sus libros, a caballo entre el derecho y la economía, han sido traducidos a diferentes idiomas, lo que da una idea del calado de nuestro autor. De sus numerosos trabajos, éste que reseñamos, ha sido muy difundido así como traducido al inglés, alemán, ruso, polaco, chino, holandés, japonés, árabe y checo. Para los que no conozcan esta obra, decirles que no se trata de un manual al uso. Más bien se trata de un texto que enseña y que ilustra sobre los fundamentos económicos y jurídicos del actual sistema monetario y crediticio y que resulta imprescindible ante los difíciles tiempos de crisis financiera que estamos viviendo. Para los lectores asiduos del profesor Huerta de Soto, la crisis ya estaba escrita hace diez años, en la publicación de la primera edición de este libro. *La política de expansión artificial del crédito consentida y orquestada por los bancos centrales durante los últimos quince años no podía terminar de otra forma*, afirma en el prefacio de esta obra. Y es que, el profesor Huerta de Soto identifica claramente al culpable del presente desaguado ya que no vio una respuesta en el ahorro de las economías domésticas a esta

expansión crediticia. Lejos de ello, las familias se han ido endeudando cada día más y la masa monetaria ha ido creciendo en consonancia con esa demanda de dinero (se estima un crecimiento del 10% anual como media durante los últimos años). Esta *inflación fiduciaria* ha impulsado una burbuja especulativa en forma de importante subida en los precios de los bienes de capital, activos inmobiliarios y títulos representativos de los mismos que se intercambian en la bolsa de valores. Pero el profesor Huerta de Soto no se conforma con detectar a los culpables. Se atreve a apuntar algunas soluciones al debate académico e intelectual. Por ejemplo, apuesta por *la liberalización de la economía a todos los niveles para permitir que los factores productivos se reasignen rápidamente hacia los sectores rentables*. Igualmente es imprescindible *la reducción del gasto público y de los impuestos para incrementar la renta disponible de los agentes económicos fuertemente endeudados*. Importante es también su análisis de *sentido común* del que carecen por desgracia algunos analistas. *Los agentes económicos, en general, y las empresas, en particular sólo se sanean reduciendo costes y devolviendo sus préstamos*. Sin embargo, el profesor Huerta de Soto no es optimista al respecto *si trágico es que se haya llegado a la situación actual, más trágico es, aun si cabe, la generalizada falta de comprensión sobre las causas de los fenómenos que nos asolan*. Éste, tal vez, sea uno de los méritos más sobresalientes de este libro, su clara vocación a enseñar, a *contribuir a la formación teórica de sus lectores, al rearme intelectual de las nuevas generaciones, eventualmente, al tan necesario rediseño institucional de todo el sistema monetario y financiero de las actuales economías de mercado*.

En cuanto a la estructura del texto, —y después de los prefacios a las ediciones cuarta, tercera y segunda—, el libro se divide en nueve capítulos, con una introducción previa y con tres últimos apartados bibliográficos, de índice de materias y onomástico muy útiles. En la *Introducción* se justifica el texto: *El análisis económico de las instituciones jurídicas ha adquirido gran importancia en los últimos años y constituye uno de los ámbitos más fructíferos y prometedores de paciencia Económica*. Declara el método a seguir para tal fin; *la aplicación subjetivista, impulsada por la Escuela Austriaca, en torno al concepto esencial de la acción humana creativa o función empresarial, dentro de un contexto de análisis dinámico de los procesos generales de interacción social*. Y se marcan pretensiones: *dar luz sobre uno de los ámbitos más difíciles y confusos de la Ciencia económica: el de la teoría del dinero, del crédito bancario y de los ciclos económicos*. En el capítulo primero se estudia «La naturaleza jurídica del contrato de depósito irregular de dinero», en donde y después de los necesarios apuntes conceptuales, se pasa a analizar las principales diferencias entre los contratos de depósito irregular y los préstamos de dinero, así como la aportación del derecho romano a los principios generales del derecho en relación con los depósitos irregulares de dinero. En el segundo capítulo, «La violación de los principios jurídicos del contrato de depósito irregular de dinero a lo largo de la historia», se demuestra como los banqueros fueron, violando los principios tradicionales del derecho en los depósitos irregulares pasando por Grecia, Roma, los de la baja edad Media en la época de Carlos V y el desarrollo de la actividad bancaria en los siglos xvii y xviii. «Los intentos de fundamentación jurídica de la banca con reserva fraccionaria», es el título del tercer

## L I B R O S

capítulo y en el que se estudia críticamente los diversos intentos de la doctrina para justificar jurídicamente el ejercicio de la actividad bancaria utilizando un coeficiente de reserva fraccionaria. A partir de aquí, en los cuatro siguientes capítulos, se reflexiona, desde el punto de vista de la teoría económica, cuáles son las consecuencias económicas del incumplimiento de los principios generales del derecho en el contrato de depósito irregular. Concretamente, en el capítulo cuarto, «El proceso bancario de expansión crediticia», se estudia la actividad bancaria de intermediación en el contrato de préstamo y en de depósito bancario de dinero. Del mismo modo, se analizan los efectos de la disposición por parte de los banqueros de los depósitos a la vista, la expansión crediticia y la creación de nuevos depósitos y la identidad existente entre la creación de depósitos y la emisión de billetes de banco sin respaldo. En el capítulo quinto, «Efectos de la expansión crediticia bancaria sobre el sistema económico», se exponen los principios esenciales de la teoría del capital, los efectos sobre la estructura productiva del incremento del crédito financiado con cargo a un aumento previo del ahorro voluntario, los efectos de la expansión crediticia bancaria no respaldada por un aumento del ahorro y el papel de la banca, el coeficiente de reserva fraccionaria y la ley de los grandes números. Las «Consideraciones complementarias sobre la teoría del ciclo económico», son el motivo de reflexión en el sexto capítulo. En dieciocho epígrafes se dan respuesta, desde la Teoría del Ciclo económico, a cuestiones como ¿por qué la crisis no se produce cuando las nuevas inversiones se financian con ahorro real y no con expansión crediticia?, o las posibilidades de retrasar el

advenimiento de la crisis o la insuficiencia de la Contabilidad Nacional a la hora de recoger las diferentes fases del crecimiento económico, finalizando con las aportaciones de Marx y Hayek sobre las consideraciones de las crisis como algo inherente a las economías de mercado o la evidencia empírica de la teoría de ciclos a través de la experiencia de la Revolución Industrial (ex ante y ex post), los felices años veinte y la Gran Depresión y las recesiones económicas más recientes. Como continuación del anterior, la «Crítica de las teorías monetaristas y Keynesiana», título del capítulo séptimo, comenta críticamente los desarrollos teóricos alternativos que se han elaborado para explicar los ciclos económicos. Al concluir este capítulo, finaliza la parte analítica del libro y, en consecuencia, se presenta, como Apéndice, un modelo teórico de una serie de instituciones financieras periféricas que son ajenas al sector bancario. El capítulo octavo, «Teoría de la banca central y de la banca libre», se dedica a estudiar el papel del banco central como prestamista de última instancia. Es de destacar el análisis que se realiza sobre la polémica de la banca central libre concluyéndose que *la libertad es inseparable de su ejercicio responsable en un marco basado en el estricto cumplimiento de los principios jurídicos tradicionales*. Finalmente, el noveno y último capítulo, «Una propuesta para reformar el sistema bancario. La teoría del coeficiente de caja 100%», presenta un modelo ideal y coherente de sistema financiero que respete los principios tradicionales del derecho, basado en el ejercicio de la banca con un coeficiente de caja 100%. Al finalizar la lectura del libro, uno se percata de la compleja realidad en la que se mueve el fenómeno financiero. Este manual parece imprescindible para aquel que quiera acercarse a esta realidad. Desde la ciencia jurídica y la historia del derecho; desde la teoría

económica y, en concreto, desde la teoría del dinero, del capital y de los ciclos económicos. En definitiva, entrelazando lo histórico-evolutivo, con lo teórico y con lo ético, creando un marco, necesario e imprescindible, en el conocimiento de cualquier fenómeno social y tal vez... vital.

**José Antonio Negrín de la Peña**



## El gasto de Defensa en España 1946-2009

Francisco Pérez Muínelo

Ministerio de Defensa,  
Madrid, 2009. 286 págs.

Aún siendo un hecho más que sobradamente conocido, no deja por ello de sorprender el escaso interés que para los investigadores de la ciencia económica en nuestro país han suscitado históricamente los problemas relacionados con la asignación de recursos a la defensa nacional, máxime, teniendo en cuenta la tradición, la importancia y el protagonismo, en muchos casos determinante, que los asuntos militares han tenido en algunos de los más reseñables episodios de la historia de España. Si bien es cierto que a lo largo de los últimos años estos temas han sido tratados con profundo acierto por economistas de la talla de los profesores Fuentes Quintana y Velarde, también lo es que ello ha tenido normalmente lugar con el fin de analizar cuestiones específicas sobre asuntos de actualidad, no habiéndose dado a este esfuerzo ni la continuidad, ni los incentivos suficientes como para crear una masa crítica de pensamiento dedicado al estudio científico de la economía de la defensa como parte integrante de la teoría económica.

El ejemplo más inmediato de este preocupante déficit lo encontramos en la ausencia de un corpus básico de literatura, que desde el enfoque de la teoría económica, dedique los necesarios esfuerzos al estudio de los problemas relacionados con la defensa y su base industrial. Esta carencia resulta aún más sangrante si la comparamos con la extensa producción académica que sobre esta materia encontramos a nivel internacional, y en particular en el mundo anglosajón. A ello habría que sumar la práctica inexistencia en la Universidad española de asignaturas y de planes de estudio especializados

en el área de la economía aplicada dedicados al estudio de estos temas, si bien es cierto que en los últimos años el Ministerio de Defensa ha desplegado una intensa actividad para salvar la laguna existente. Es por esta y otras múltiples razones que ahora no vamos a exponer, por las que destacamos la oportunidad y el interés científico y divulgativo de este libro.

La intención del autor, Francisco Pérez Muínelo, quien reúne en su persona la doble condición de General de División de Intendencia y de Doctor en Economía, es la de contribuir a un mejor y más amplio conocimiento de los temas relacionados con la economía de la defensa, y en especial con su vertiente presupuestaria. Para ello, se centra en el análisis del gasto militar con el objetivo de mostrar la importancia de invertir adecuadamente en defensa nacional, al tratarse de un factor fundamental para generar la seguridad y la estabilidad necesarias para garantizar el desarrollo económico y el bienestar social, y de un elemento catalizador de las capacidades de la base industrial y tecnológica relacionada, mostrándose en consecuencia como un valioso instrumento de apoyo al crecimiento y consolidación del tejido productivo e innovador.

Para avanzar en esta ardua y compleja tarea, el contenido del libro pone un énfasis especial en aportar elementos teóricos y datos estadísticos que permitan ayudar a explicar y entender mejor la importancia, la necesidad y la utilidad de invertir en defensa, buscando argumentos reequilibradores que contraponen al elevado coste de oportunidad percibido por las modernas sociedades desarrolladas de gastar en defensa frente a otros servicios públicos. La dificultad de proporcionar incentivos racionales que permitan alcanzar el adecuado equilibrio entre todas las opciones de gasto público debería ser suficiente para valorar el interés y la oportunidad

de trabajos como este, ya que, como se nos recuerda al inicio del capítulo segundo, esta libertad de la que disfrutaban nuestras sociedades tiene un coste. Sobre esta idea capital gravitan los seis capítulos centrales de los ocho que componen esta obra. El primero y el último, por el contrario, están dedicados, respectivamente, a introducir los conflictos y sus efectos sobre la economía y la tecnología, y a realizar una descripción de la evolución y organización de la administración militar en España. El capítulo segundo está dedicado a presentar los elementos teóricos en los que se fundamenta la técnica presupuestaria para, a continuación, pasar a describir su evolución desde el presupuesto clásico a la sofisticada elaboración por programas empleada en la actualidad en España, y que originariamente inició su andadura vital en el departamento de defensa estadounidense. La descripción de la implantación del presupuesto por programas en el Pentágono ayuda a entender de forma clara y didáctica que la evolución histórica de las técnicas presupuestarias no es fruto del azar, sino consecuencia de la necesidad de superar el viejo presupuesto clásico, incapaz de recoger y disciplinar toda la actividad de unos mercados públicos que no han parado de crecer, y sustituirlo por otra herramienta capaz de integrar la formulación de políticas con la asignación presupuestaria de recursos por medio de la aplicación del análisis de sistemas. El presupuesto por programas representa un mundo profundamente distinto del tradicional, ya que a diferencia de este, recrea metodológicamente el nexo de unión que existe en la realidad entre políticas y finanzas públicas. En el capítulo tercero se realiza una extensa revisión del gasto de defensa en España entre 1946 y 2009. Aquí podemos constatar cómo presupuestar no es un verbo fácil de conjugar. Quizá la descripción menos comprometida la aportara

## L I B R O S

en su momento Smithies al hablar del *arte de vivir dentro de una limitación económica*. Es indudable que el gasto público juega hoy un papel determinante para configurar la convivencia y suministrar una serie de servicios fundamentales, entre los que se encuentra, sin duda alguna, la defensa. Sin embargo, el crecimiento de este tipo de gastos y sus implicaciones sobre la imposición ejercen un efecto pernicioso sobre los fondos disponibles para la inversión privada. La opción gasto público-inversión privada obliga a que el primero se maneje mediante los más rigurosos principios de economía y eficacia, y si los presupuestos de gestión constituyen un medio de aplicación insustituible para gobernar las realidades empresariales, parece lógico e incluso obligado trasladar esta forma de actuar al funcionamiento de los mercados públicos. Bajo esta perspectiva el autor nos muestra cómo la estructura de los presupuestos de defensa, gracias a la implantación del presupuesto por programas, ha buscado alcanzar de la forma más eficiente unos adecuados niveles de suministro acordes con las limitaciones presupuestarias, y las capacidades económicas del país y sus aspiraciones geoestratégicas. Ahora bien, la evolución de los presupuestos de defensa a lo largo del período analizado, apoyada en una concienzuda recopilación de datos estadísticos, muestra la dificultad de alcanzar este objetivo por la continua reducción del presupuesto de defensa respecto al del Estado y el importante desfase en relación al PIB, dejando clara constancia de la pérdida de peso de las políticas de defensa dentro de la positiva evolución del sistema económico en su conjunto. El capítulo cuarto, que no por breve resulta menos interesante, está dedicado a realizar un estudio comparativo del gasto en defensa por

países a nivel internacional. Aquí, la situación que reflejan los datos estadísticos para España tampoco invita al optimismo. El capítulo quinto está dedicado a describir y comparar la evolución del gasto en defensa de los países que forman parte de la OTAN. El exhaustivo análisis comparativo que aquí se ofrece mediante el empleo de un conjunto de variables de carácter económico y de una serie de parámetros militares, permite ofrecer una clara perspectiva de cuál es la situación de España en relación al resto de sus socios. El capítulo sexto extiende el análisis comparativo al caso específico de España frente a los países con más peso militar dentro de la Unión Europea: Alemania, Francia, Italia y Reino Unido. Por último, el capítulo séptimo está dedicado a la realización de una síntesis de los principales aspectos que configuran la base industrial de defensa. Aquí se analiza la creciente importancia de la tecnología en los nuevos sistemas de armamento y sus efectos sobre la futura estructuración de los ejércitos. El resultado final parece la lógica consecuencia de primar modelos de ejércitos cada vez más profesionales, y dotados de equipos y sistemas de armamento más acordes con los nuevos tipos de amenazas y misiones que tienen encomendadas. Además, se revisan algunas de las principales características de la industria de defensa en los Estados Unidos, dejando constancia del importante esfuerzo de concentración industrial llevado a cabo en este país. Finalmente, se hace una breve pero útil revisión de la evolución y situación de la industria de defensa en España, para cerrar el capítulo con una descripción de la razón de ser y la importancia de la Agencia de Defensa Europea. Para concluir, debemos dedicar una mención especial al conjunto de información, en forma de datos estadísticos, aportada en el libro,

que será, sin género de dudas, una útil herramienta para investigadores académicos, especialistas y profesionales dedicados al análisis del gasto de defensa y sus efectos sobre el sistema económico y productivo. Todo ello hace de este trabajo un instrumento básico de referencia dentro del estudio y la investigación de los temas relacionados con la defensa en España.

**Antonio Martínez González**

## NOTA

*Este libro ha sido presentado en el Colegio de Economistas de Madrid, en un acto público celebrado el 20 de enero de 2010, en el que intervinieron Constantino Méndez, secretario de estado de Defensa; Juan E. Iranzo, decano-presidente del Colegio; Francisco Pérez Muñelo, autor del libro; y Eduardo Serra, presidente de Eduardo Serra y Asociados, Consultoría Estratégica y ministro de Defensa (1996-2000).*



## Claves del nuevo marketing. Cómo sacarle partido a la Web 2.0

Varios Autores

Ed. Gestión 2000,  
Barcelona, 2009. 247 págs.

La vorágine a la que la nueva sociedad se ve sometida por la imparable sucesión de progresos de todo tipo en Internet, hace que en poco tiempo las novedades sean ya parte del pasado. Un pasado obsoleto y fugaz que da paso al rápido anuncio de una nueva versión que sustituye a la anterior, o a un nuevo producto que revoluciona el modo de actuar hasta el momento. Uno de los aspectos que más ha evolucionado es todo lo que se refiere al marketing.

En este libro se plantean las claves de una nueva revolución en el marketing online. Se trata del marketing 2.0, que es una completa evolución del marketing 1.0, precursor de una innovadora forma de entender este aspecto de relación entre la empresa y el cliente.

Hasta un total de dieciocho autores, coordinados por una de ellos, Eva Sanagustín, conforman el plantel de expertos que, de manera independiente o agrupados según la temática tratada, abordan de una manera altamente profesional, los aspectos más relevantes de esta materia. Todos ellos tienen el denominador común de intentar transmitir al lector el modo más eficaz de sacar partido a esta nueva herramienta relacional. Al final de cada sección, aparece un abreviado resumen de las actividades de cada uno de los integrantes que han colaborado para que el texto vea la luz.

El libro no es un manual al uso desde el punto de vista academicista. Posee una estructura que, aunque con un bloque argumental cohesionado, emerge impetuosamente en cada uno de los diecisiete capítulos que van dando forma a los menos de

dos centenares y medio de páginas que lo componen. Hay que señalar que para avanzar en la lectura de modo eficaz, se debe disponer de un mínimo dominio del lenguaje de las nuevas tecnologías, para no perderse en los tecnicismos y en las constantes referencias a la terminología empleada, la más actual.

El prólogo de la obra es introducido por la coordinadora. En él se hace referencia a los múltiples intercambios y visitas que se han producido vía Internet, desglosando en sencillos cuadros los distintos datos que posicionan a la presente obra como una de las más consultadas en su categoría. Este hecho se ha conseguido mediante la posibilidad que tienen los usuarios de descargarse de modo gratuito el *ebook*, beneficiándose ambas partes de este tipo de intercambio.

Dentro del primer capítulo, elaborado por Marc Cortés, se advierte, sin ambages, que no se debe entender como un libro de consulta, sino como un elenco de herramientas eminentemente prácticas, cuya finalidad está encaminada a ayudar al interesado a dar el salto del estático marketing 1.0 al dinámico e interactivo marketing 2.0. Consecuentemente, se dibujan las 10+1 tendencias globales en este complejo y a la vez fascinante mundo virtual.

La segunda parte corre a cargo de Javier Cerezo, que utiliza el espacio asignado para explicar sucintamente los modelos de contratación en campañas de publicidad *online*, así como los pasos necesarios para que la misma se desarrolle de la manera más eficaz posible, referenciando con una breve bibliografía sitios web donde ampliar la información.

José María Gil, dentro del tercer bloque, aborda una de las cuestiones más sensibles en el marketing por Internet. Se trata del email marketing, medio que hay que manejar con sumo cuidado, y teniendo siempre presente la amplia legislación existente que

protege los derechos de las comunicaciones vía email. De este modo, proporciona pistas útiles para abordar, con un mínimo de seguridad, una campaña de esta naturaleza.

Es en el capítulo cuarto donde Sergio Monge postula una de las claves del posible éxito en el momento de utilizar este tipo de herramientas. Desgrana con gran claridad la importancia que adquiere la adecuada elección de determinadas palabras, así como las pinceladas para organizar una correcta incursión en este tipo de actuaciones. Del mismo modo analiza lo más esencial en lo que respecta al marketing de buscadores.

La quinta parte, compuesta por Eduardo Garolera, trata sobre la creciente importancia de los buscadores en el mundo empresarial, dibujando los elementos a tener en cuenta, tanto internos como externos, que influyen de manera determinante en el posicionamiento en los buscadores (SEO), explicando las fases que aparecen en una campaña sobre el mismo, de modo que la eficacia sea el valor añadido al implementar estos procesos.

En la sección sexta, Rafa Jiménez explica en qué consisten las redes de afiliados, dónde se interrelacionan anunciantes con todo tipo de páginas web que desean incorporar publicidad. Los pasos a seguir para registrar una empresa en esta modalidad de redes, al igual que el funcionamiento y las ventajas y desventajas que conlleva esta opción, son detallados en estas páginas.

Por supuesto, se proporcionan las principales redes de afiliados existentes en estos momentos. Chema Martínez-Priego dedica el capítulo séptimo a explicar la importancia de los denominados social media, plataformas de comunicación donde el usuario adquiere la categoría de persona influyente, haciéndose valer en entornos donde antes no disponía de ningún tipo de predicamento. Aparece al final una guía para afrontar la decisión de incorporarse a este

## L I B R O S

escenario bajo las mejores condiciones. Justo a continuación, y dentro de la misma parte séptima, una selección de los autores completa el capítulo. Así, Marc Cortés añade un esclarecedor análisis sobre los blogs y los microblogs. Jordi Pérez dedica unas páginas a narrar aspectos relativos a los podcast y el video *online*. Javier Godoy explica las diferencias entre redes sociales y otros medios, mientras que Enrique Burgos aclara todo lo relativo a las *widgets*, sus clases, su importancia en la estrategia de marketing y en la creación de la marca y la tan deseada fidelización. La octava sección, proporcionada de nuevo por Chema Martínez-Priego, trata los aspectos relacionados con las comunidades virtuales y su relación con las empresas. Consiguientemente, se aborda la dimensión que adquiere el *community manager*, cuyo perfil es trazado en base no solo a sus conocimientos técnicos, sino a otro conjunto de cualidades a tener en cuenta, sin olvidar los roles del mismo frente a otros protagonistas. Juan Sánchez Bonet describe, dentro de la novena parte, los diferentes modos de contagiar un mensaje a través de muy diversos procedimientos, entre los que destaca el marketing viral, que lejos de estar asociado a los temidos virus informáticos, potencia la comunicación de manera exponencial. Uno de las esencias clave en el mundo del marketing es el cliente, que se convierte en este nuevo entorno en la figura principal, con una capacidad de influencia hasta ahora desconocida. El potencial que está en sus manos es un manifiesto aviso a las empresas a la hora de gestionar no solo la calidad del producto, sino todos los aspectos colaterales. Surge así la necesidad de ser capaces de gestionar la reputación online. De ello dependerá en gran medida la cuenta final de resultados. Así lo entiende y lo

advierde Iván Pino Zas, responsable de esta sección. Por su parte, Javier Godoy desbroza, en una explicativa síntesis, utilizando el capítulo once, las piezas fundamentales de lo que acontece alrededor de la analítica web, planteando las diferencias entre lo que comúnmente se solicita, que es el reporting, y lo que realmente se desea, que es el análisis. Basándose en esta manifestación, se da un paso más allá explicitando lo que aporta la analítica web a cada disciplina de marketing y cuándo es más útil utilizarla. Dentro del nuevo marketing tiene cabida la nueva publicidad, donde las reglas del juego han cambiado. Así lo desarrolla en el duodécimo bloque Xavi de la Cruz, quien, de modo ameno, adorna las explicaciones con ilustrativos ejemplos, que hacen mucho más comprensible las razones aducidas que justifican este nuevo paradigma publicitario. Jordi Pérez emplea el decimotercer capítulo para concienciar al lector interesado de la decisiva trascendencia que supone disponer del exclusivo escaparate que es la página web, del modo más adaptado a las necesidades y requisitos presentes y futuros. Se explica cómo comenzar la creación, pasando por lo que se debe y no se debe incluir en el diseño de la página, para conseguir el logro propuesto. Los capítulos catorce, quince y dieciséis amplían los contenidos vertidos anteriormente a otras facetas, no por menos técnicas, menos importantes. Así, Javier Guardiola Contreras expande las respuestas a las preguntas sobre cambios a los que se ven abocados tanto los directivos como las organizaciones. Por su parte, Juan Luis Polo desentraña las claves principales, estableciendo aquellas pautas que permiten alcanzar un retorno en relación a las actuaciones emprendidas dentro del entorno del marketing 2.0. Ricardo Tejedor Munuera organiza las 12+1

advertencias sobre las que se asientan los pilares del correcto funcionamiento comercial en Internet. Al igual que en preámbulo de la obra, la coordinadora se encarga de poner el punto y final a este interesante repertorio de conocimientos sobre el marketing 2.0. Lo hace de manera clara, breve y concisa para, en un par de páginas, establecer los fundamentos básicos a modo de resumen. De esta manera, quedará en la retina del lector los principales elementos tratados a lo largo del texto.

**Jesús Domínguez Rojas**



## **Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal**

Nuria Chinchilla  
y Maruja Moragas

Ed. Ariel, Barcelona, 2009. 323 págs.

Posiblemente en demasiadas ocasiones, el mundo de la empresa y el propio mercado instigan, por múltiples razones, a la depreciación del bien más valioso de la sociedad: la propia persona.

Magistralmente, Nuria Chinchilla y Maruja Moragas, consiguen provocar en el lector la necesidad de realizar una profunda revisión de los, hasta ahora, intocables principios de los trabajadores en sus diferentes ámbitos de actuación, principalmente el que acontece dentro del mundo empresarial.

La temática desarrollada en el libro ocupa un lugar destacado en el ranking de factores que las empresas deben abordar en el presente para que, potenciando sus bondades, sirvan como base para asentar los fundamentos de un próspero futuro. Desde una doble perspectiva: el desarrollo personal del individuo, independientemente de su *status* laboral, y el aumento de la productividad vía adecuación del trabajador al entorno de trabajo. Su lectura resulta gratamente amena, gracias a un lenguaje coloquial, pero esencialmente, debido a que las autoras, referentes a nivel nacional e internacional en los ámbitos de sus respectivas actividades docentes y empresariales, transmiten un dinamismo y un entusiasmo que se trasluce proveniente de lo más profundo de su convencimiento.

Tres centenares de páginas separadas en ocho capítulos y un breve pero intenso epílogo, forjan la estructura fundamental sobre la que giran las ideas desarrolladas de un tema de tan radiante actualidad. El análisis de la conciliación entre la vida profesional, familiar y personal, es el argumento central sobre el que caminan las variadas reflexiones. Se potencia en los párrafos del libro estos tres vértices de un triángulo de

cuyo complejo y, a veces, inexistente equilibrio, provoca situaciones que afectan directamente a la productividad del trabajo.

Antesala del grueso central, aparece el preámbulo, dedicado a proyectar el entorno en el que, diariamente, se desarrolla el devenir de la existencia personal. El avance que se plantea en estas líneas es el del individuo como ser supremo, en el que conceptos como la libertad y el crecimiento personal deben ayudar a forjar un futuro colmado de equilibrios entre los distintos binomios que se viven entre yo-conmigo mismo, yo-familia, yo-empresa, yo-sociedad, empresa-familia o empresa-sociedad.

Al comienzo emerge el concepto de libertad de elección que, ante todo, posibilita el optar por asumir las situaciones que aparecen y que permite incrementar la conciencia de la propia responsabilidad en la toma de decisiones, englobando la dirección de personas dentro de la empresa.

Posteriormente se aborda la conciliación con uno mismo, aspecto crucial que permite poder armonizarse con otras unidades exteriores. Se trata de poder liderar a los demás habiendo alcanzado el auto-liderazgo, gobernar la nave interior para poder afrontar con éxito empresas exteriores. A continuación, el tercer capítulo analiza la importancia que posee el corazón en todo lo que al ser humano acontece. Se ilustran ejemplos dentro de las organizaciones donde se aprecia la validez de entrenar un *corazón inteligente*.

Se desgranar, de modo lúcido, los papeles del hombre y la mujer, desde una visión equilibrada y realista, promocionando los roles que cada uno debe asumir para que, con los nuevos paradigmas, se puedan aunar de manera más igualitaria las responsabilidades personales y profesionales de cada uno, realizando un esfuerzo de adaptación para modificar comportamientos pretéritos, tan perniciosos para la consecución de una efectiva conciliación.

Las incompatibilidades horarias son la principal fuente de la imposibilidad de conciliar trabajo y familia. Se aboga por

la implementación de políticas de empresa adecuadas que permitan la búsqueda y consecución de equilibrios más efectivos, que redundarán de modo positivo en las cuentas de resultados de las empresas. Las líneas maestras de la conciliación desde el punto de vista organizativo, se analizan desde sus distintas tipologías de empresa y de directivos, señalando aquellos aspectos que, de un modo más influyente, determinan la facilidad con que una auténtica conciliación puede tener lugar. El individuo se desarrolla también en su medio social. La actitud que cada uno adopte frente a la sociedad, tendrá repercusiones evidentes en los ambientes anteriores. Las autoras animan al lector a convertirse en agentes de un cambio social que logre vincular esta sociedad desvinculada. El último apartado está aplicado a madurar la esencia del tiempo para conciliar, contemplándolo desde un literario paseo cósmico, que muestra la inmensidad de la existencia del Universo desde un particular calendario.

Para ayudar al propósito de la obra de remover conciencias, las continuas citas de personajes históricos favorecen la meditación sobre frases que, en todo tiempo, han servido a la Humanidad para promover los cambios acaecidos. Para acrecentar estas reflexiones, al final de cada capítulo, se despliega un conciso cuadro donde se plantea una serie de preguntas que, a modo de resumen, contribuyen a interiorizar mejor lo explicado en las páginas precedentes. Se trata de un manual dinámico, fácil de entender y, sobre todos los beneficios explicados, con una elevada utilidad, tanto para los responsables de recursos humanos de las empresas, como de los ejecutivos, encargados de gestionar la confluencia de recursos dentro de la organización, teniendo siempre presente que el bien más preciado es el capital humano. De esta manera, las instituciones empresariales logran, sin duda alguna, aumentar su ansiado y esperado beneficio.

**Jesús Domínguez Rojas**



## La unidad de mercado en la España actual

VV.AA.

Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2010. 272 págs.

¿Cuáles deben ser los límites de la descentralización política? ¿Qué consecuencias económicas implica la ruptura de la unidad de mercado?

¿Hemos llegado en España demasiado lejos en el proceso de construcción autonómica, hasta el punto de quebrar la unidad del mercado nacional?

¿Qué establece nuestra Constitución al respecto?

A todas estas preguntas intenta dar respuesta el libro editado por el Instituto de Estudios Económicos titulado *La unidad de mercado en la España actual*, obra colectiva en la que han participado destacados autores pertenecientes a las disciplinas del Derecho y de la Economía.

El acceso a mercados de gran dimensión constituye un factor determinante de la competitividad empresarial, en la medida en que, por una parte, permite aprovechar las ventajas derivadas de las economías de escala y, por otra, existe un estímulo mayor a la mejora de la eficiencia y de la productividad, al ser más intensa la competencia —puesto que en un mercado de mayor dimensión existirá un mayor número de empresas compitiendo entre sí—. Esta constituye, precisamente, una de las razones que tradicionalmente se han aducido para explicar la mayor capacidad competitiva de la economía estadounidense en contraposición a la fragmentada economía europea, siendo uno de los principales motivos que impulsaron el proceso de construcción de Europa. La creación de un mercado único amplio, ya sea a través del reconocimiento mutuo de las normativas de los países participantes o de la armonización regulatoria a través de directivas, se ha situado siempre en el punto de mira de la acción de las instituciones europeas, y se puede decir que constituye el

objetivo básico de su propia existencia. En dicho proceso, inevitablemente, los países participantes han tenido que renunciar a una parte de su soberanía, cediendo competencias a una instancia política supranacional.

Parece paradójico que, al mismo tiempo que España se incorporaba a ese proyecto, cediendo competencias y soberanía *hacia arriba*, es decir, hacia las instituciones comunitarias, con el objetivo de integrar nuestro mercado nacional dentro de un mercado más amplio a escala continental, se haya producido un proceso simultáneo de cesión de competencias *hacia abajo*, hacia instituciones autonómicas y locales, que podría estar conduciendo a una fragmentación de nuestro mercado nacional en múltiples mercados regionales.

El excesivo afán regulatorio, deberíamos decir *obsesión regulatoria*, de las comunidades autónomas, las ha llevado en demasiadas ocasiones, haciendo uso de sus competencias, a interferir de forma innecesariamente pormenorizada en infinidad de aspectos de la actividad empresarial, dificultándola, obstaculizándola y, en definitiva, limitando la libertad de empresa. Como consecuencia de ello, se ha generado tal diversidad de regulaciones que afectan a la actividad empresarial que dicho proceso ha supuesto, según denuncian los autores de este Estudio, el establecimiento de barreras que impiden la libre actuación de las empresas nacionales por toda la geografía nacional, resquebrajando, de este modo, la unidad del mercado, e impidiendo que éstas puedan beneficiarse de todas las ventajas ya comentadas derivadas de la participación en grandes mercados. Es comprensible el temor a la fragmentación del mercado nacional que suscita el proceso de descentralización autonómica, especialmente en un momento de grave crisis económica como el actual, en el que la necesidad de mejorar la competitividad de nuestra industria es una cuestión casi de supervivencia.

Pero, por otra parte, es incuestionable que la descentralización política hacia niveles inferiores de gobierno conlleva grandes ventajas desde el punto de vista de la eficiencia económica. Los primeros capítulos de este libro hacen un repaso de los desarrollos teóricos al respecto que se han realizado desde el denominado *federalismo fiscal*, que es el campo de la ciencia económica que desde hace varias décadas se ha dedicado al análisis de esta cuestión. Básicamente, la descentralización conduce a la competencia entre diferentes modelos regulatorios y diferentes concepciones del papel del Estado, y, a través de dicha competencia, a una mayor eficiencia de las AA.PP. y de los servicios públicos, además de a una mayor adecuación de la situación en cada territorio a las preferencias de sus ciudadanos. ¿Cómo se compatibilizan, entonces, las ventajas de la descentralización política con las ventajas de un mercado único y amplio?

Existe un consenso generalizado entre los autores de este estudio en cuanto a que es posible compatibilizar la unidad de mercado con la existencia de diferentes regulaciones autonómicas. El límite al proceso de descentralización se halla, precisamente, en la preservación de la unidad de mercado; es decir, la descentralización debe ser la máxima que se pueda alcanzar sin romper la unidad del mercado. El problema se transforma, por tanto, en determinar los criterios que nos permitan saber cuándo se ha traspasado dicha línea.

Tras una primera parte centrada en todos estos aspectos de carácter fundamentalmente conceptual y económico, la segunda parte de la obra analiza la cuestión desde el punto de vista jurídico. Un primer capítulo está dedicado al estudio de lo que establece la Constitución española, así como la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, con respecto a la distribución de competencias entre las diferentes Administraciones territoriales. En un segundo capítulo

## L I B R O S

se analiza el tratamiento que recibe en nuestro ordenamiento jurídico (incluyendo el comunitario) la regulación del comercio interior, uno de los ámbitos en los que con más nitidez se ha hecho visible en los últimos tiempos el posible choque entre competencias autonómicas y preservación de la unidad de mercado.

Pese a que la preocupación que genera esta cuestión parece reciente, no es algo nuevo. Ya en los albores del proceso de construcción autonómica, el Instituto de Estudios Económicos, quien edita esta obra, detectó, y se hizo eco a través de diversas publicaciones, el dilema entre descentralización y unidad de mercado. No sorprende, por tanto, que también en un momento como el actual la iniciativa para abrir el debate en torno a una cuestión a la que no se ha prestado la atención que merece haya procedido de esta institución.

**María Jesús Fernández**

**NOTA**

*Este libro ha sido presentado en el Colegio de Economistas de Madrid, en un acto público celebrado el 25 de marzo de 2010, en el que intervinieron Juan E. Iranzo, decano-presidente del Colegio; Francisco Cabrillo, presidente del Consejo Económico y Social de la CAM y catedrático de Economía Aplicada de la UCM; Pedro González-Trevijano, catedrático de Derecho Constitucional y rector de la Universidad Rey Juan Carlos; y José Luis Feito, presidente del Instituto de Estudios Económicos.*

