

CAPITAL HUMANO Y FORMACIÓN DE DIRECTIVOS: SITUACIÓN ESPAÑOLA Y ESTRATEGIAS DE MEJORA

FRANCISCO PÉREZ

LORENZO SERRANO (*)

Universidad de Valencia e Ivie

Los estudios sobre la competitividad de las economías subrayan la importancia para el crecimiento de los países más desarrollados de aquellas palancas que refuerzan su productividad y les permiten compensar los mayores costes que acompañan a sus más elevados niveles de renta. El Índice Global de Competitividad (GCI) que publica el World Economic

Forum (WEF 2012) señala que, en las economías que han recorrido ya largas etapas del desarrollo y se encuentran en estadios avanzados del mismo, es clave mantener y reforzar la eficiencia mediante el uso del capital humano, en particular, el que poseen las personas con estudios superiores. También es clave que la economía sea capaz de generar un flujo de innovación continuado y tenga capacidad de desplegar actividades sofisticadas sin incurrir en costes desproporcionados.

España se encuentra en una posición atrasada entre las economías avanzadas asociada a sus carencias en estos factores y, al mismo tiempo, ya no posee ventajas de coste frente a las economías emergentes en la producción masiva de manufacturas. El crecimiento del último *boom* inmobiliario, derivado del proceso de integración financiera europea, aplazó el reconocimiento de estas debilidades competitivas, y la crisis actual obliga a enfrentarse a ellas en unas condiciones adversas, mediante múltiples cambios en la estructura productiva y en las instituciones económicas. El objetivo de los primeros y las segundas tiene que ser la aproximación a un patrón de crecimiento más basado en el conocimiento, que nos permita ser más com-

petitivos en el terreno en el que lo son los países más desarrollados: los productos y servicios más intensivos en conocimiento y más generadores de valor añadido (Pérez, dir. 2012).

La economía española cuenta con oportunidades en ese terreno, como demuestra la trayectoria de nuestras mejores empresas. Estas combinan una especialización adecuada con niveles de eficiencia elevados, y aprovechan las ventajas de costes que nuestro país todavía posee frente a los más desarrollados. En realidad, nuestros niveles de costes representan un potencial competitivo relevante para competir con la producción de las economías avanzadas, aunque ya no lo sea para hacerlo con las emergentes. Por esta razón, para aprovechar esa oportunidad necesitamos cambiar nuestra especialización y reforzar nuestros niveles de eficiencia.

Para avanzar en esa dirección es clave contar con los recursos humanos necesarios, en especial en los puestos directivos en los que se adoptan las decisiones de las que depende la orientación, especialización y productividad de las empresas. Si los empresarios y directivos no valoran el potencial de genera-

ción de valor que poseen el capital humano y la tecnología, o no están preparados para impulsar el uso del conocimiento en sus organizaciones, el cambio del tejido productivo en la dirección señalada no se producirá.

Ese punto de vista favorable al conocimiento requiere cierta familiaridad con el mismo, es decir, un nivel de formación de los emprendedores suficiente para poder comprender cómo los distintos saberes –y en particular los científicos y tecnológicos– aportan valor a los productos y eficiencia a las organizaciones.

Este trabajo analiza las dotaciones de capital humano de los emprendedores españoles, diferenciando tres categorías dentro de los mismos: los empresarios con asalariados, los empresarios autónomos (sin asalariados) y los directivos profesionales. Colocar el foco del análisis en estos colectivos de emprendedores es importante porque sus decisiones son claves para el cambio de modelo productivo, y el análisis presentado aquí es complementario de otros realizados por los autores (Congregado *et al.* 2008; Pérez y Serrano 2012). Al mismo tiempo, distinguir los tres grupos citados es relevante porque todos ellos son importantes por distintas razones y, a la vez, porque las diferencias entre los mismos resultan sustanciales.

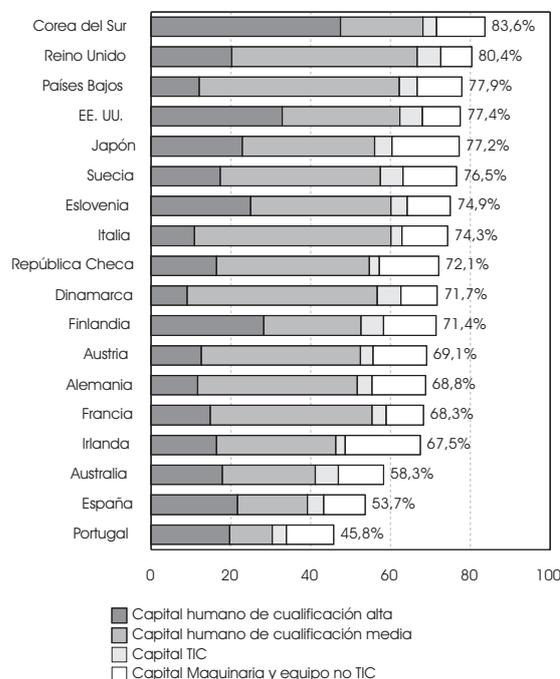
El trabajo se estructura del siguiente modo, tras esta introducción. En el segundo apartado se ofrece una perspectiva internacional del avance –y el retraso relativo– de la economía española en cuanto al uso del conocimiento. En el punto tercerp se radiografiarán los niveles formativos de los emprendedores españoles, desde múltiples puntos de vista. En el cuarto puntose analizan los efectos de la formación de los directivos sobre el empleo de capital humano y las características de las ocupaciones. En el quinto se estudia el efecto de la formación sobre la probabilidad de ser emprendedor y en el sexto la relación entre el tipo de ocupación desempeñada y la intensidad con la que la educación se prolonga a través de la formación continua. Por último, el séptimo apartado presenta las conclusiones del trabajo.

EL USO DEL CONOCIMIENTO EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

En la actualidad, las economías avanzadas dedican la mayor parte del valor añadido que generan a pagar por el uso de factores que les aportan conocimiento, es decir por el empleo de capital humano y del capital tecnológico incorporado a la maquinaria y los equipos de todo tipo. De estas dos vías de incorporación de conocimiento, el capital humano utilizado en las actividades productivas es la principal, al menos por la importancia que tienen las retribuciones de los recursos humanos cualificados en la renta.

Según las estimaciones disponibles (1), (Pérez y Benages 2012), en las economías avanzadas el peso de las compensaciones pagadas por el uso de los ac-

GRÁFICO 1
PESO DE LOS ACTIVOS BASADOS EN EL CONOCIMIENTO EN EL VAB
COMPARACIÓN INTERNACIONAL, 2007



Nota: los datos de Corea del Sur, Irlanda y Portugal corresponden a 2005 y los de Eslovenia y Japón, a 2006.

FUENTE: ABACO

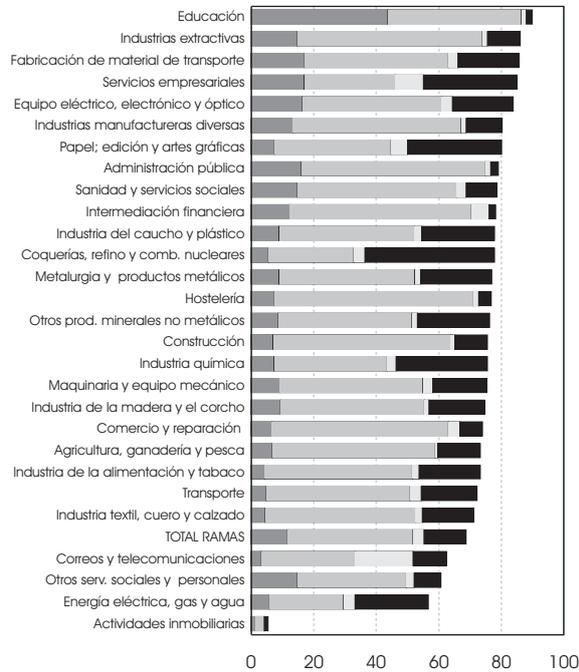
tivos del conocimiento superaba en 2007 el 70% del PIB, en promedio, situándose en España en el 55% (gráfico 1). Dentro de esas cifras, más de cincuenta puntos porcentuales corresponden al capital humano que aportan los trabajadores con estudios medios y superiores (en España el 39%).

La intensidad con la que se usa el conocimiento es muy distinta por sectores, pero también entre países dentro del mismo sector. Por otra parte, la vía por la que los sectores incorporan el conocimiento más intensamente varía de país a país, siendo en algunas economías más intenso el uso de recursos humanos con estudios medios o superiores que en otras. También se observan diferencias en la intensidad de uso de ciertos tipos de maquinaria y equipos, como los basados en las TIC. El gráfico 2 ofrece una muestra de lo que comentamos, tomando como referencia España y otras tres economías que ocupan posiciones de liderazgo en este sentido: Alemania, Corea del Sur y Estados Unidos. En el gráfico se percibe de inmediato una triple heterogeneidad en el uso del conocimiento: intersectorial (dentro de cada país), e intrasectorial (entre países) y en el peso de los distintos activos (entre sectores y entre países).

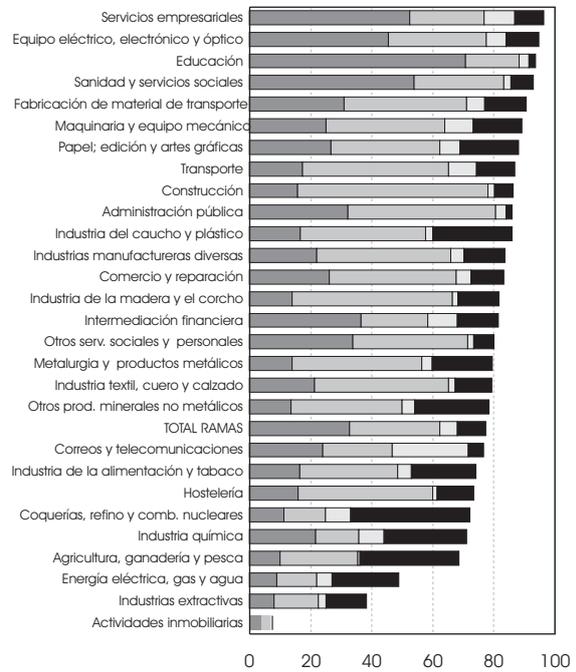
La distinta intensidad y composición del conocimiento utilizado por un mismo sector en diferentes economías

GRÁFICO 2
PESO EN EL VAB POR SECTORES DE LOS ACTIVOS BASADOS EN EL CONOCIMIENTO
AÑO 2007 (PORCENTAJE)

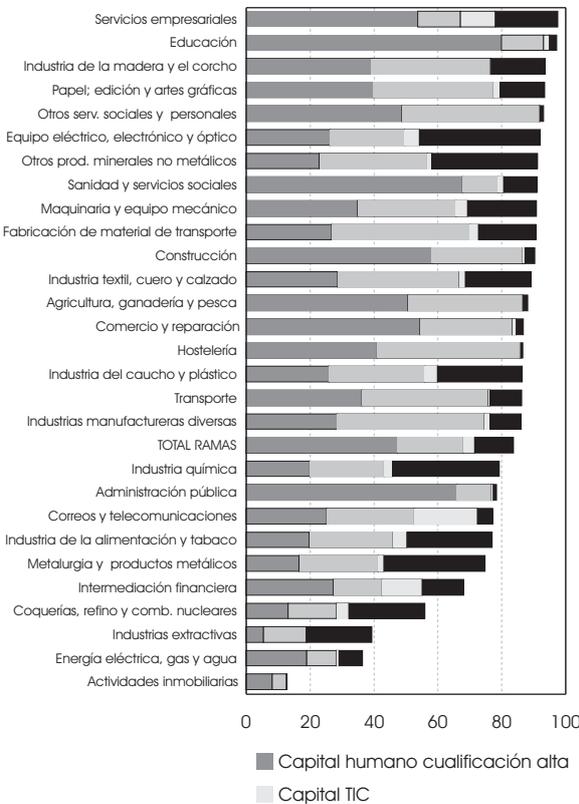
Alemania



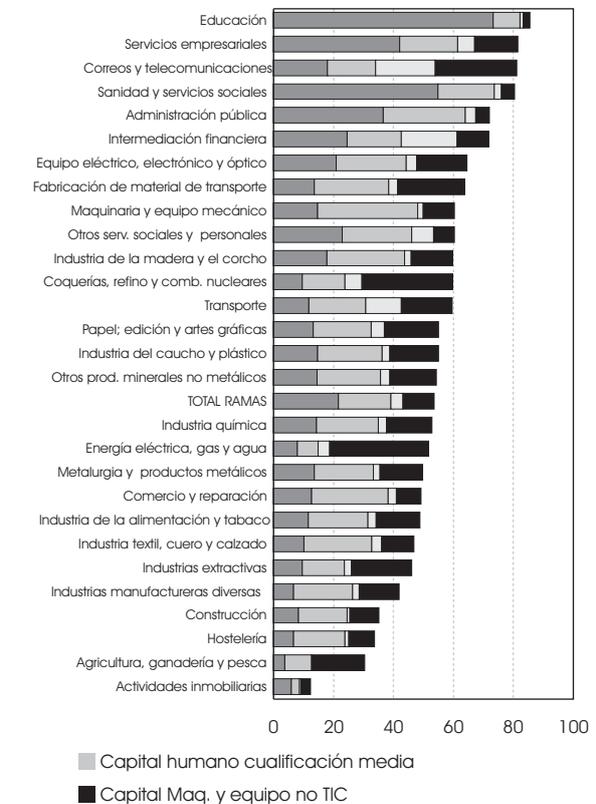
EE.UU.



Corea del Sur



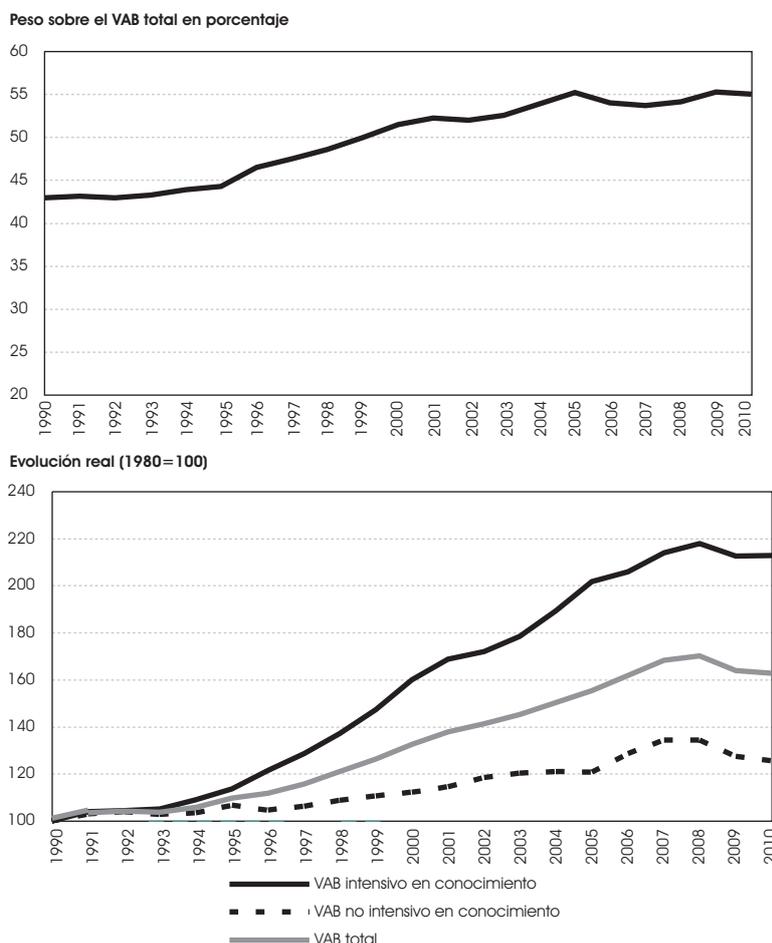
España



Nota: El dato de Corea del Sur corresponde a 2005.

FUENTE: Observatorio ABACO

GRÁFICO 3
EVOLUCIÓN DEL VAB BASADO EN EL CONOCIMIENTO
ESPAÑA, 1990-2010



FUENTE: Observatorio ABACO

refleja la heterogeneidad de las actividades que en cada país se agrupan bajo el epígrafe estadístico que identifica a cada rama de producción. En otras palabras, en algunos casos bajo el nombre una determinada industria o servicio se incluyen actividades con productos muy distintos, según los países.

Por tanto, la primera causa de la mayor o menor intensidad en el empleo de capital humano o la tecnología es la especialización intrasectorial de las economías. Este factor es fundamental, en el caso de España, para explicar su menor intensidad en el empleo del conocimiento a nivel agregado pues en numerosos sectores, si los contemplamos en otras economías, observamos que en las mismas ramas se desarrollan actividades más intensivas en capital humano y tecnología.

La situación de España en relación con el uso del conocimiento se caracteriza por tres rasgos: el avance logrado, las insuficientes mejoras de productividad derivadas del mismo y el retraso que sigue padeciendo respecto a los países más avanzados. En cuanto a los avances, en las últimas dos décadas los progresos lo-

grados en el uso del conocimiento han sido sustanciales—se han doblado los factores utilizados desde 1990—, haciéndose mayoritaria la parte del PIB basada en el mismo en el presente siglo (gráfico 3).

Esta progresión en el empleo de capital humano y tecnológico se ha producido en todos los sectores, y en los años de crisis está teniendo lugar también un cambio estructural favorable al empleo más intenso del conocimiento, al perder peso las actividades que menos lo utilizan, como la construcción y, en general, las inmobiliarias.

Pero estas mejoras han sido insuficientes para impulsar la productividad del trabajo en España como en otros países. Una de las causas de ello ha sido que la acumulación de capital físico durante el *boom* no se ha orientado tanto como hubiera sido deseable hacia los activos más productivos, en especial los basados en las nuevas tecnologías. También han influido negativamente otras características del tejido productivo, como el reducido tamaño medio de las empresas y la baja cualificación de las personas que toman las decisio-

nes en muchas de ellas, sobre todo en las más pequeñas. Más allá de las facultades innatas de algunos emprendedores, la calidad de las decisiones de quienes dirigen las empresas depende de su formación y experiencia.

En este sentido, la estructura empresarial española no sólo es heterogénea –lo es en todas las economías–, sino marcadamente dual, con una parte de la misma formada por empresas medianas y grandes abiertas al exterior, profesionalizadas, eficientes y competitivas, y otra en la que predominan las microempresas, sin capacidad exportadora, con escaso nivel de productividad e importantes debilidades competitivas, tecnológicas y financieras, y dirigidas por empresarios con escasa cualificación.

El perfil de los emprendedores influye en el uso más o menos intenso de los factores basados en el conocimiento, porque sus percepciones de las oportunidades que los mismos ofrecen están condicionadas por su formación. También son relevantes ciertas características de la oferta de recursos humanos, como el tipo de formación recibida, sus competencias, habilidades y actitudes, su productividad y su coste. Por ejemplo, si los titulados superiores son más productivos y/o sus salarios son menores que los de otros trabajadores en un determinado país, esto incentivará su contratación, y viceversa. Pero, por otra parte, las diferencias de productividad del trabajo y del capital dependen de la eficiencia en el uso que se hace de los factores en las empresas.

Dicha eficiencia depende de características de las empresas y del conjunto de la economía, pues las condiciones del entorno pueden ser favorables o desfavorables a la productividad, en varios sentidos. Tres de los más relevantes son la flexibilidad de los mercados, la estabilidad macroeconómica y la calidad de las decisiones políticas y empresariales.

UNA RADIOGRAFÍA DE LA FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES †

Una pieza clave para el avance de las economías, determinante de sus fortalezas y debilidades en el uso del conocimiento y la productividad, son los emprendedores. De ellos dependen las iniciativas que conducen al cambio de la especialización productiva, la incorporación del capital humano y tecnológico, las mejoras organizativas y de la eficiencia, el crecimiento del tamaño, etc. Por esta razón, es importante analizar la preparación de los diversos colectivos con perfil emprendedor: empresarios, con y sin asalariados, y directivos profesionales. La información más abundante en este sentido es la correspondiente a sus niveles educativos y es relevante porque, como se verá en el siguiente apartado, la formación de los emprendedores actúa como palanca intensificadora del conocimiento en las empresas. En este apartado presentamos una radiografía de los niveles educativos de los emprendedores, desde múl-

tiples perspectivas, aprovechando la rica –y escasamente explotada en este sentido– información que ofrecen los datos de la EPA.

En primer lugar, es importante recordar las mejoras educativas que España ha logrado en las últimas décadas. A lo largo de toda una generación, en paralelo a la transformación educativa que experimentaba el conjunto de la población, los emprendedores españoles han mejorado significativamente su formación. A finales de los años setenta del siglo pasado –cuando la economía española padeció la penúltima gran crisis, la anterior a la actual– sólo una exigua minoría tenía estudios medios o superiores. En cambio, en la actualidad son mayoría los emprendedores que poseen al menos estudios medios, y cerca del 40% tiene estudios superiores (gráfico 4, en página siguiente).

Conviene tener presente, no obstante, que los perfiles formativos de cada uno de los tres colectivos de emprendedores son muy diferentes: el de los empresarios autónomos es en general bajo; el de los empresarios con asalariados, algo menos y el de los directivos profesionales, en cambio, es muy superior. Los primeros son relevantes porque son los más numerosos pero los terceros están más presentes en las empresas de mayor tamaño y, por ello, sus decisiones alcanzan a un mayor número de trabajadores.

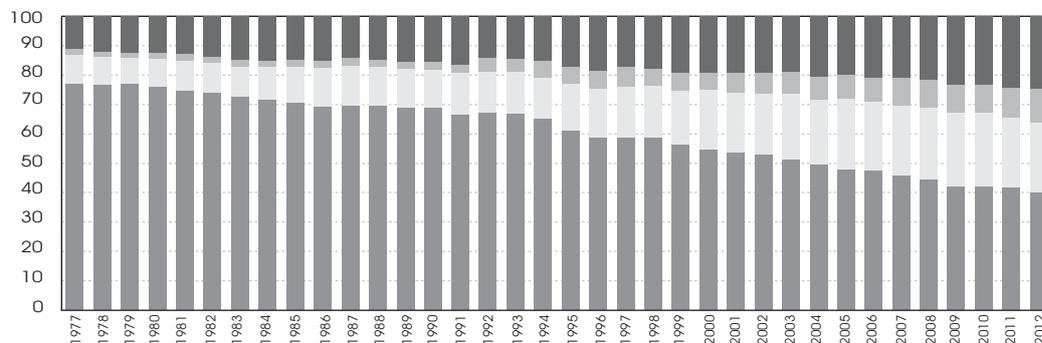
En el gráfico 4 se advierte hasta qué punto los niveles de formación de los directivos son muy distintos de los del resto de emprendedores. En los años setenta ya eran mayoría los que tenían al menos estudios medios, pero en la actualidad más del 70% son universitarios y casi el 80% poseen estudios superiores; sean estos universitarios o de formación profesional. La otra cara de esta moneda es que entre los directivos profesionales los que poseen simplemente estudios obligatorios no llegan al 10%, mientras que en los empresarios entre el 40% y el 50% siguen teniendo como máximo ese nivel educativo.

Si concentramos la atención en la situación actual, podemos analizar con más detalle el nivel de cualificación de los emprendedores españoles desde distintas perspectivas, comenzando por comparar nuestra situación con la de otras economías europeas de gran tamaño. En el gráfico 5 se observa el retraso y el dualismo de la economía española mencionados. Por una parte, el porcentaje de emprendedores con estudios superiores, pese al avance conseguido, es del 37,8%, situándose ligeramente por encima de la media de la UE-27 pero claramente por detrás de Francia, Reino Unido y Alemania (49,7%). Por otra parte, nuestro porcentaje de emprendedores con nivel de formación solamente obligatorio dobla el de la UE-27, y se encuentra alejadísimo de los de Francia, Reino Unido y Alemania.

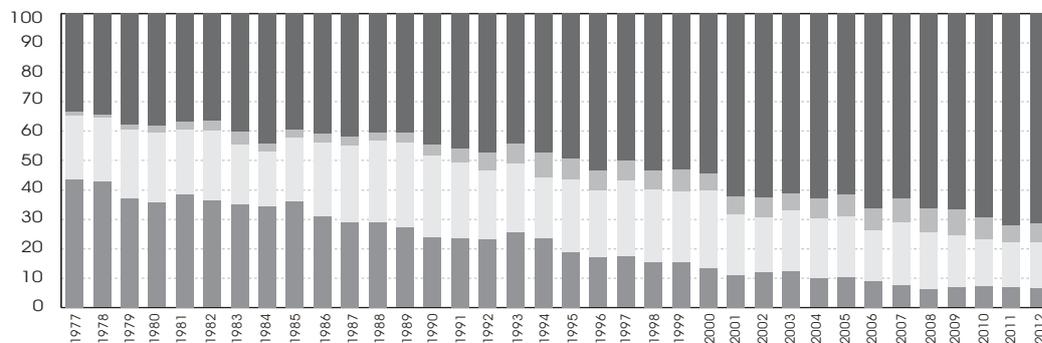
Estos datos indican que, en España, existe un porcentaje mucho más importante del colectivo que toma decisiones empresariales que tiene unos niveles de formación que no alcanzan los correspondientes a

GRÁFICO 4
PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA EMPRENDEDORA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS. ESPAÑA, 1977-2012 (*)

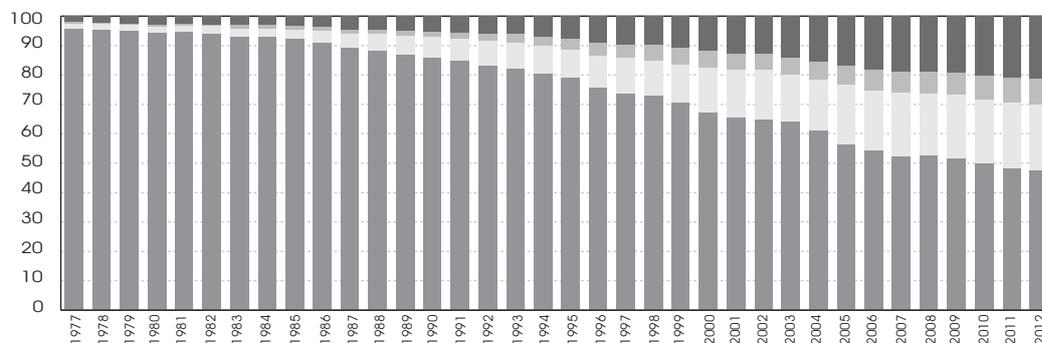
Empresarios con asalariados



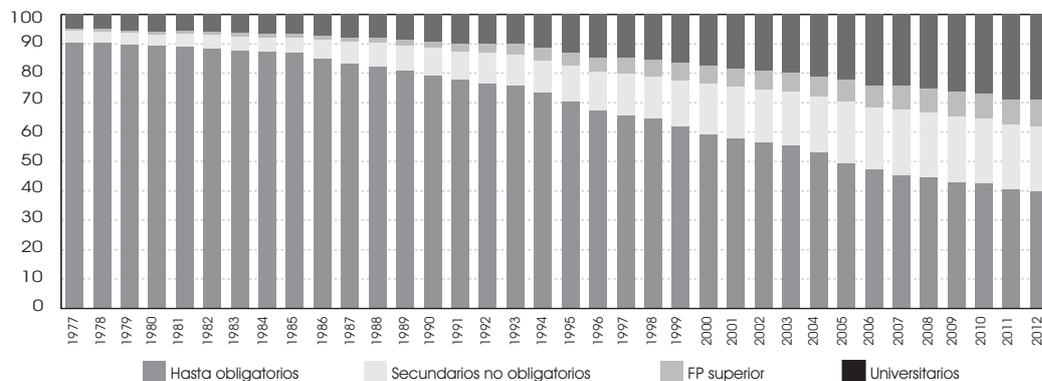
Directivos



Empresarios sin asalariados (autónomos)



Total emprendedores



(*) 1 trimestre

FUENTE: INE y elaboración propia.

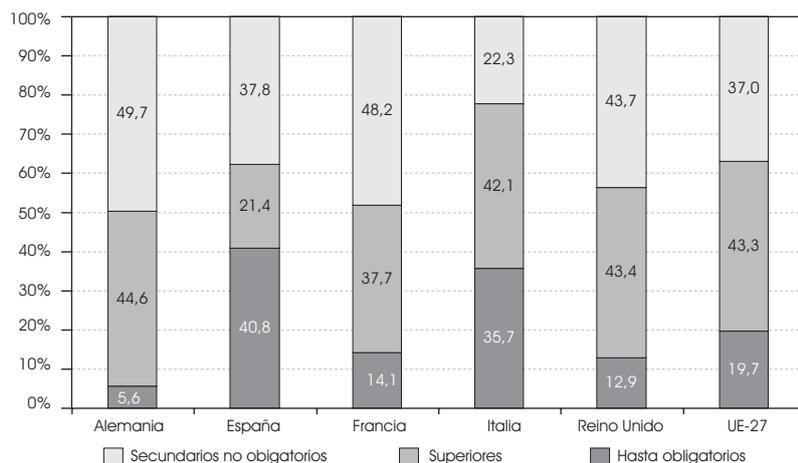


GRÁFICO 5

**POBLACIÓN OCUPADA
EMPREDEDORA POR NIVEL
DE ESTUDIOS TERMINADOS
COMPARACIÓN
INTERNACIONAL, 2011**

FUENTE: Eurostat

la secundaria postobligatoria. Este nivel es el que se considera necesario para que una persona sea capaz de asimilar los retos y aprovechar las oportunidades de la actual sociedad del conocimiento y, por tanto, también debería serlo para conducir una empresa.

La desventaja española en la cualificación de los emprendedores es, en parte, consecuencia de que las mejoras educativas de nuestro país son recientes y las generaciones más maduras no disfrutaron de ellas. Pero, a la vista de los datos, nuestras limitaciones en este sentido no se deben sólo a esta circunstancia. Si se observa en el gráfico 6 (en página siguiente) la estructura por niveles educativos de los distintos grupos de edad de los colectivos que integran la población emprendedora, se advierten mejoras en los más jóvenes pero también datos preocupantes. En cuanto a las mejoras, ciertamente el porcentaje de emprendedores con estudios superiores ha aumentado y, sobre todo, los porcentajes de emprendedores con solo estudios obligatorios entre los dos grupos de edad más jóvenes son sustancialmente menores que los correspondientes a los dos grupos de mayor edad.

Pero los porcentajes de empresarios jóvenes con estudios solamente obligatorios siguen siendo elevados, muy superiores a la media para todas las edades de la UE-27 y muy alejados de los niveles medios de Francia, Alemania y Reino Unido. Mientras en esos países dichos porcentajes ya no alcanzan al 20% para el conjunto de los emprendedores, en España superan el 30% y en los autónomos se acercan al 40% entre los de 35 y 44 años. En otras palabras, en España sigue habiendo demasiadas empresas encabezadas por personas jóvenes con bajos niveles de formación, muchas más que en otras economías europeas avanzadas.

Los datos correspondientes a los directivos indican, en cambio, que entre los más jóvenes los estudios superiores están prácticamente generalizados, pues superan el 85%. Por consiguiente, se puede decir que la contratación por las empresas de directivos profesio-

cionales es equivalente a la incorporación de capital humano altamente cualificado. También se debe subrayar que, para los jóvenes, alcanzar puestos directivos sin poseer estudios superiores ha pasado a ser muy infrecuente.

Este perfil tan contrastado entre la formación de los empresarios y los directivos jóvenes pone de manifiesto que, en España, mientras que la educación superior es considerada un requisito para ser seleccionado en el mercado de trabajo de los directivos, no es vista en cambio todavía como una condición para desarrollar con éxito un proyecto empresarial propio. Desde luego, en el caso de los empresarios sin asalariados se constata que una buena parte de los mismos posee un bajo nivel de formación, probablemente porque asume el riesgo de emprender por su cuenta como respuesta a las dificultades de empleo.

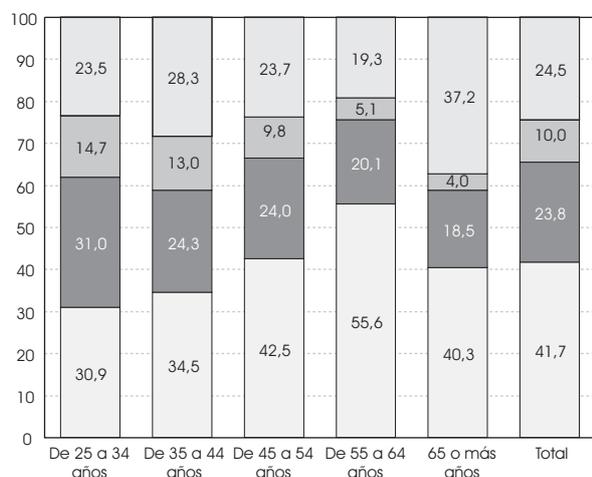
En el caso de los empresarios con asalariados las causas son diferentes y una de ellas es la importancia que sigue teniendo ser propietario o familiar del propietario de la empresa para dirigirla, con relativa independencia de la formación. Esta realidad tiene consecuencias sobre ciertas debilidades de muchas empresas, como la alta rotación, la baja dimensión, el nivel tecnológico, la internacionalización y la productividad.

Es interesante advertir que, aunque el peso de las mujeres en los colectivos emprendedores es reducido —sólo representa el 32%— su creciente presencia representa una mejora de los niveles medios de cualificación, pues su capital humano es mayor que el de los hombres, tanto por el menor porcentaje de estudios obligatorios como por el mayor de universitarios (gráfico 7).

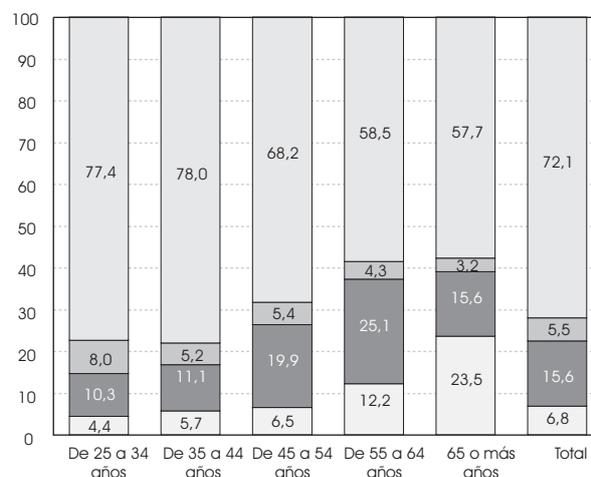
Esta regla se repite en cada uno de los grupos de emprendedores, siendo la mayor diferencia entre géneros la existente entre los directivos y las directivas. En estas el peso de las universitarias alcanza el 80%, un porcentaje superior incluso al que se alcanza entre los directivos de menos de 35 años. Estos datos se deben a que las directivas son en promedio más jóvenes y confirman que, en general, la mujer dispone de mayores

GRÁFICO 6
POBLACIÓN OCUPADA EMPRENDEDORA SEGÚN GRUPO DE EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS.
ESPAÑA, 2011, EN PORCENTAJE

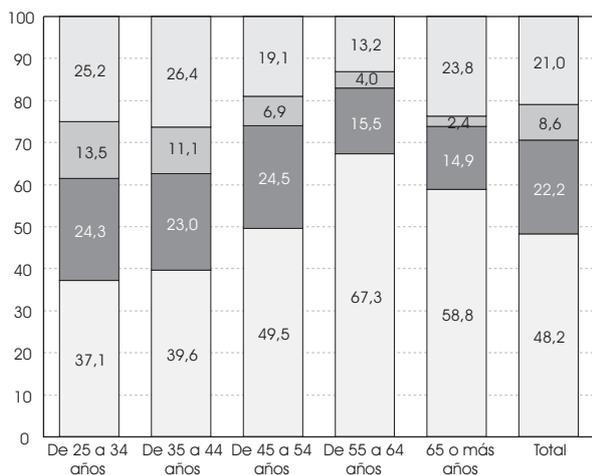
Empresarios con asalariados



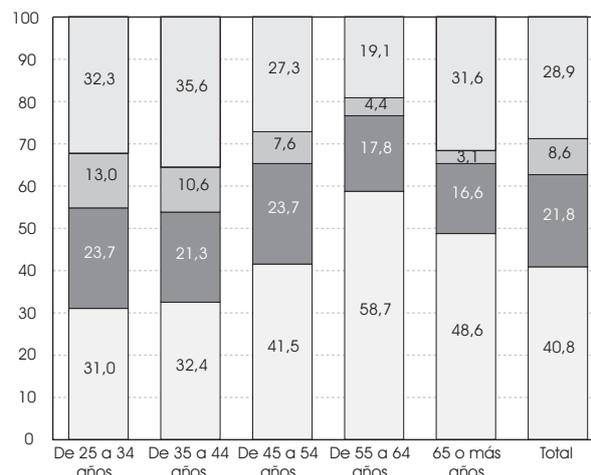
Directivos



Empresarios sin asalariados (autónomos)



Total emprendedores



Hasta obligatorios
 FP superior
 Secundarios no obligatorios
 Universitarios

FUENTE: INE y elaboración propia.

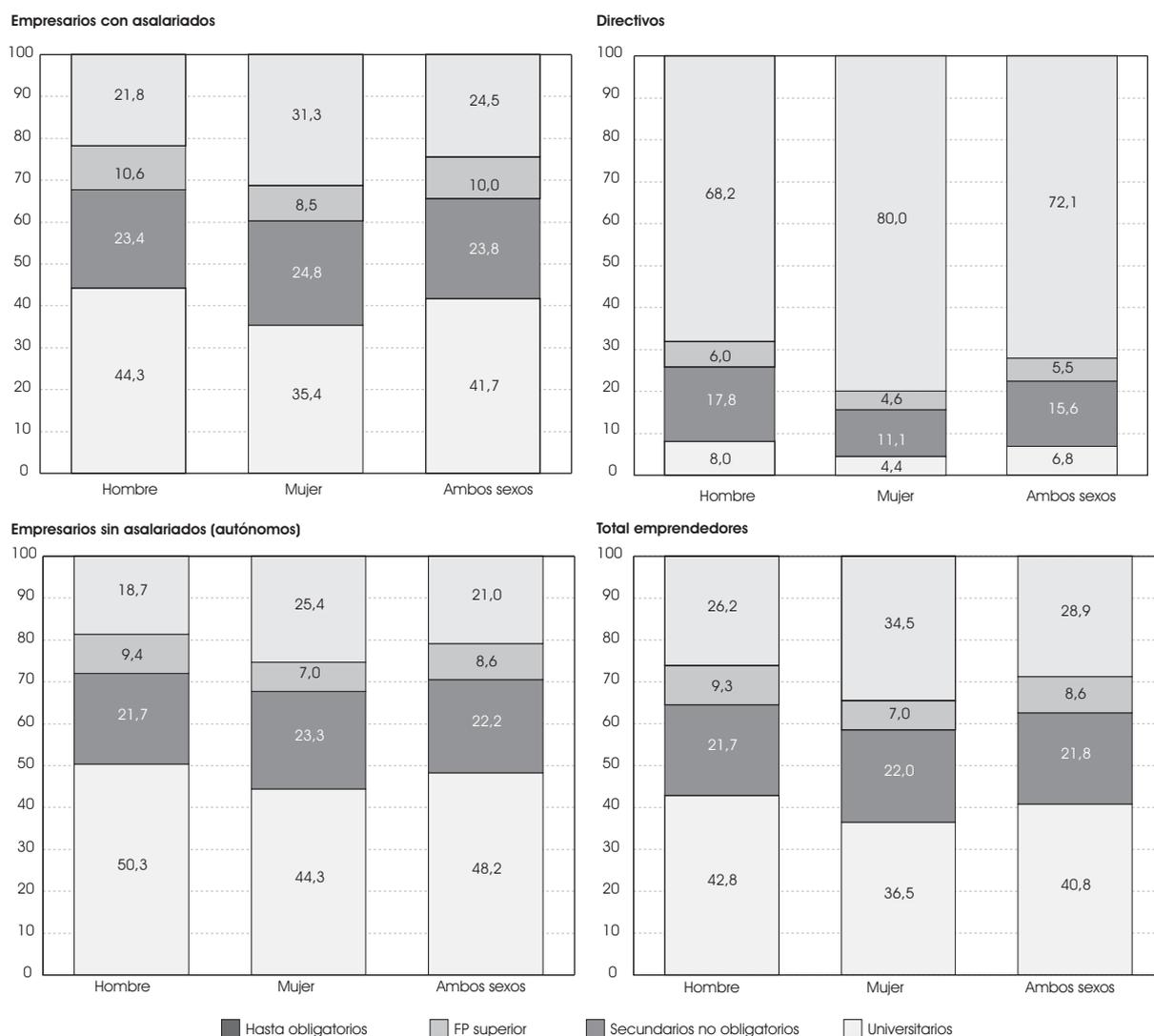
credenciales educativas que los hombres, probablemente porque las necesita para superar las barreras culturales que la discriminan (Villar *et al.* 2010).

Los problemas de insuficiente nivel educativo de los emprendedores tienen una intensidad muy distinta por sectores, como se puede apreciar en el gráfico 8. En general, los mayores porcentajes de bajas cualificaciones se encuentran en los sectores primarios –agricultura, ganadería, silvicultura y pesca–, en la construcción y en los servicios tradicionales –comercio, transporte y hostelería–. En todas estas actividades, la mayoría de los empresarios, con y sin asalariados, tienen niveles educativos bajos; como máximo estudios obligatorios. En la industria manufacturera, el porcentaje de las personas con solo formación obligatoria también es elevado, superior al 40%, siendo algo menor pero igualmente alto en las acti-

vidades artísticas y recreativas (30%). En cambio, el porcentaje de emprendedores con bajos niveles educativos apenas supera el 10% en las ramas de servicios avanzados: de información y comunicaciones, financieros, actividades inmobiliarias y profesionales, sanidad, educación y administración pública.

Si se considera la importancia de los emprendedores con estudios superiores en las diferentes ramas, las diferencias son igualmente sustanciales. Los titulados universitarios y de formación profesional superior son ampliamente mayoritarios en las industrias no manufactureras y en las ramas de servicios avanzados. La pauta de mayor presencia de los emprendedores con estudios superiores la marcan los empresarios con asalariados y los directivos, siendo menos frecuentes los autónomos con titulación superior. En todo caso, en las distintas ramas de servicios avan-

GRÁFICO 7
PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA EMPRENDEDORA SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS.
ESPAÑA, 2011



FUENTE: INE y elaboración propia.

zados, alrededor del 55% de los empresarios autónomos poseen estudios superiores, un porcentaje muy superior al del resto de actividades en las que, en el caso de los autónomos, predominan absolutamente los niveles de cualificación bajos.

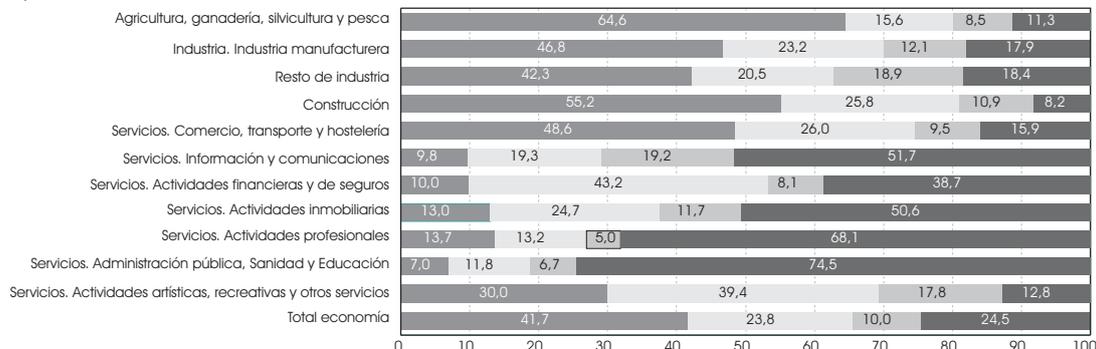
Un corolario a destacar de estos datos es que, en España, la industria no sobresale frente a numerosos servicios por la intensidad con la que emplea capital humano ni por el perfil formativo de sus empresarios. En consecuencia, no es suficiente con que la industria gane peso –ni en particular las manufacturas– para que el uso del conocimiento se intensifique. Se necesita, además, un cambio en la especialización de los sectores industriales, que probablemente ha de comenzar por el refuerzo del capital humano y la profesionalización de las personas que están al frente de las empresas manufactureras.

En efecto, el rasgo más común a todas las ramas de actividad entre los directivos es el predominio de los estudios superiores, en particular de los universitarios. En todas las actividades son mayoritarios y en muchas de ellas el porcentaje de directivos con titulación superior se sitúa por encima del 70%. Así pues, en cualquier actividad, la mayoría de las empresas cuenta con personas con niveles de cualificación educativa elevada para la adopción de decisiones siempre que su dirección se encuentre en manos de profesionales. En cambio, si la dirección corresponde a los propietarios aumenta significativamente la probabilidad de que la formación de partida sea menor.

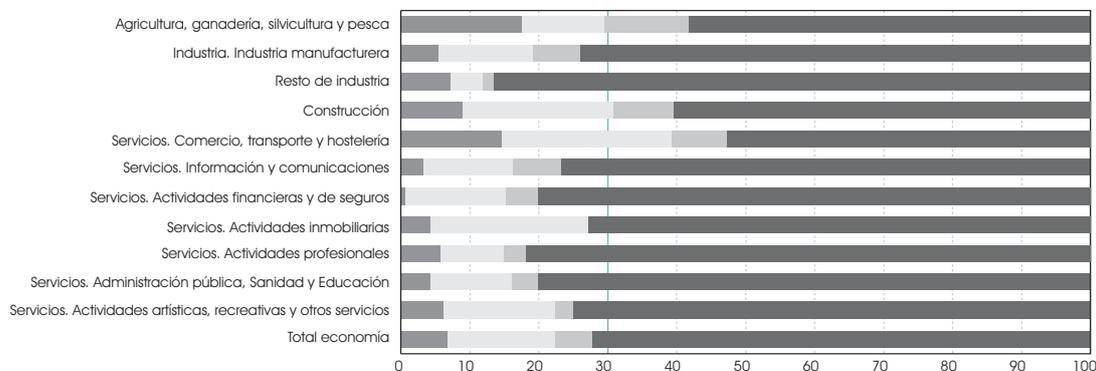
La probabilidad de que los niveles de cualificación educativa de los emprendedores sean insuficientes aumenta sustancialmente en las empresas más pequeñas (gráfico 9). En las microempresas de hasta

GRÁFICO 8
PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA EMPRENDEDORA SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD
Y NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS
ESPAÑA 2011

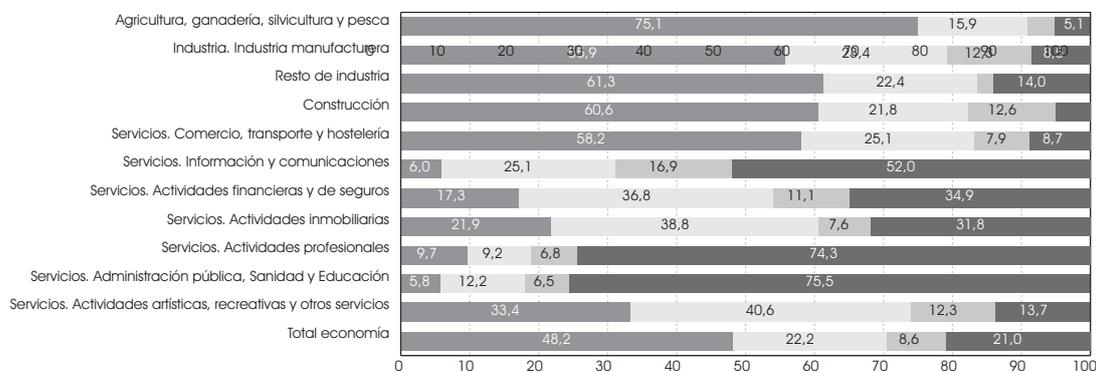
Empresarios con asalariados



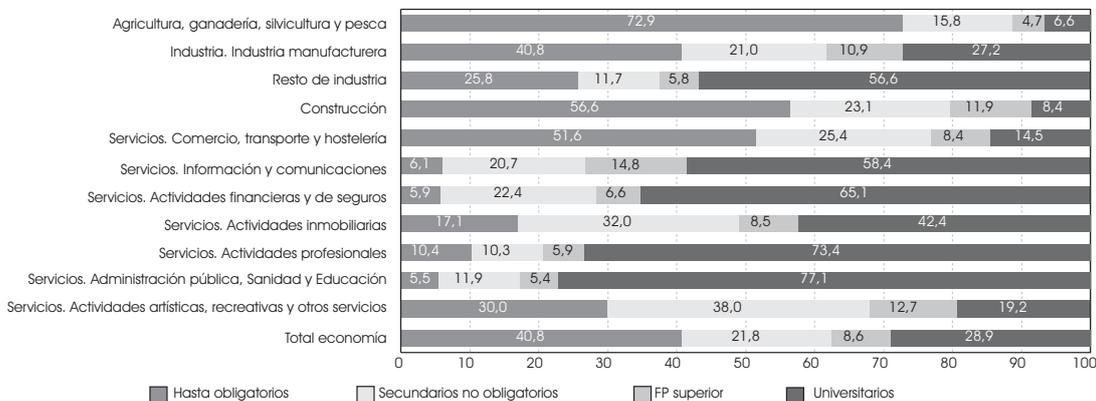
Directivos



Empresarios sin asalariados (autónomos)



Total emprendedores

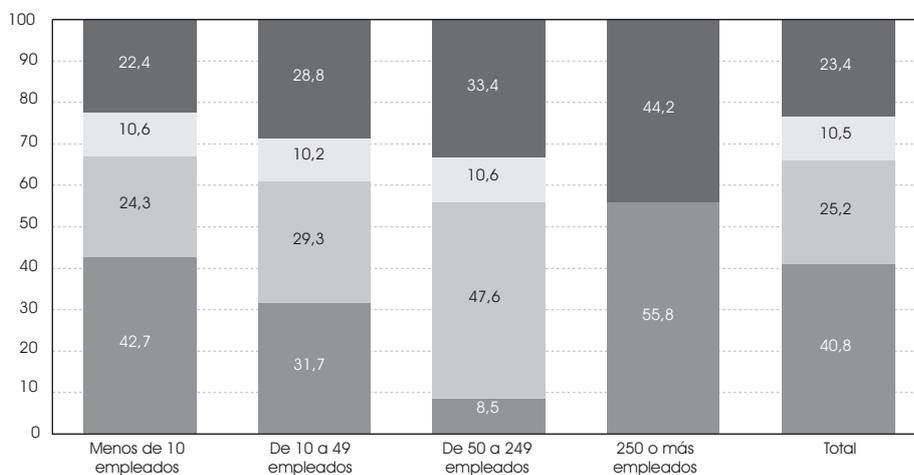


■ Hasta obligatorios □ Secundarios no obligatorios ▒ FP superior ■ Universitarios

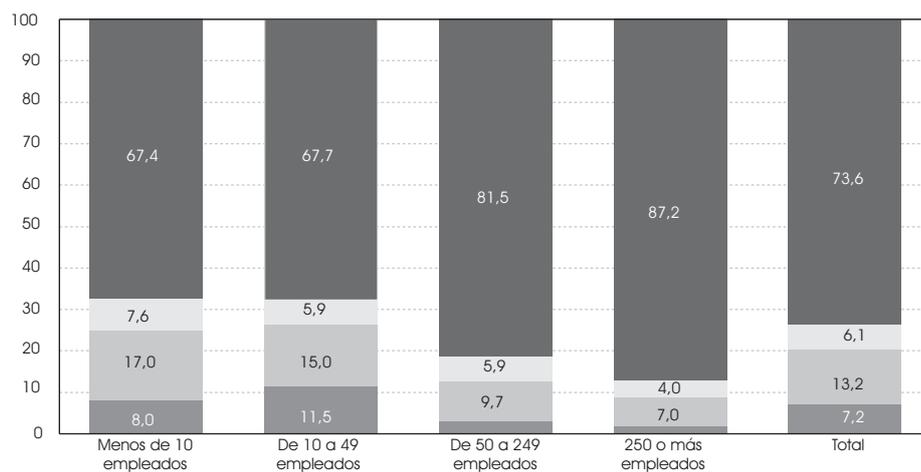
FUENTE: INE y elaboración propia.

GRÁFICO 9
PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA EMPRENDEDORA SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA
Y NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS
ESPAÑA 2011)

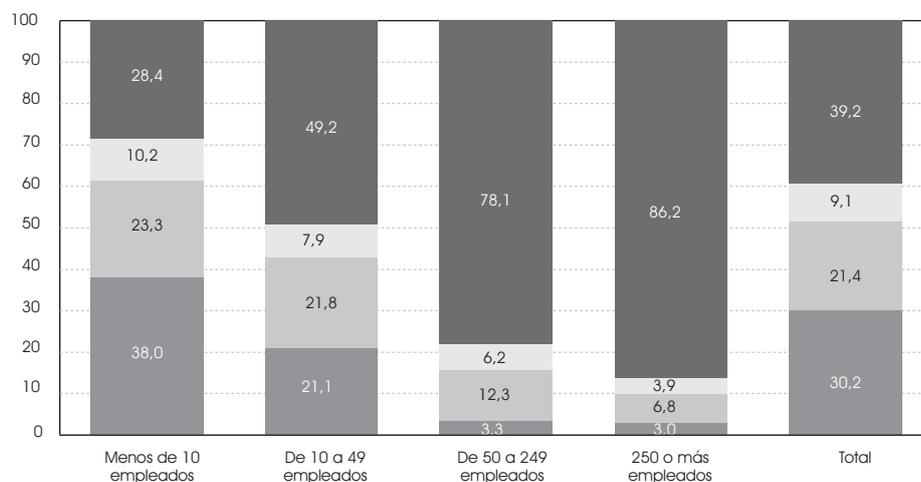
Empresarios con asalariados



Directivos



Total emprendedores



■ Hasta obligatorios ■ Secundarios no obligatorios ■ FP superior ■ Universitarios

FUENTE: INE y elaboración propia.

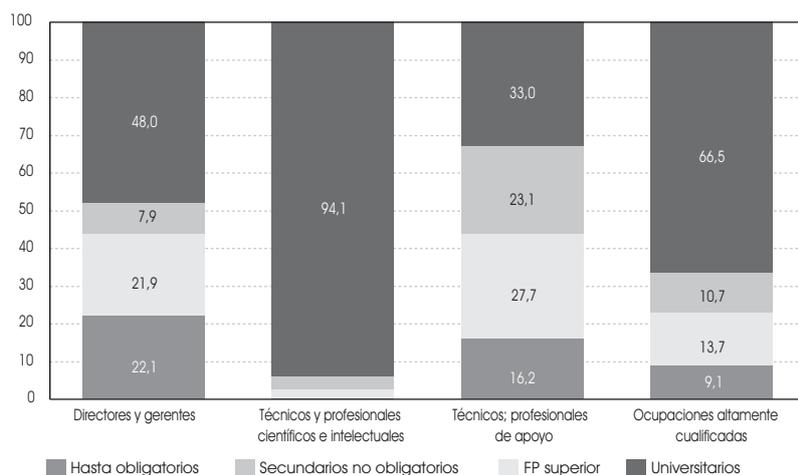


GRÁFICO 10
PORCENTAJE DE POBLACIÓN EMPLEADA EN OCUPACIONES ALTAMENTE CUALIFICADAS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS ESPAÑA, 2011

FUENTE: INE y elaboración propia.

10 trabajadores –que incluyen a los autónomos– más de la mitad de los emprendedores tienen como máximo estudios obligatorios y no llegan a la cuarta parte los que poseen estudios superiores. El porcentaje de estos últimos aumenta sustancialmente con el tamaño de las empresas y llegan a ser ampliamente mayoritarios en las medianas y grandes.

Es interesante observar que, entre los empresarios de empresas grandes, la presencia de personas con estudios superiores de formación profesional desaparece. Entre los directivos, el porcentaje de personas con formación profesional es siempre menor que entre los empresarios, para cualquier tamaño de empresa, y su peso es decreciente con el aumento de la dimensión. Los directivos profesionales tienen en su gran mayoría estudios universitarios, sea cual sea el tamaño de las empresas, incluso entre las muy pequeñas. En las medianas y grandes es muy excepcional que no los posean.

Además de los directivos y gerentes, en las empresas existen otras ocupaciones que requieren trabajadores altamente cualificados y son desempeñadas con frecuencia por personas con estudios superiores. Esas ocupaciones son de dos tipos: los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, y los técnicos y profesionales de apoyo. Los primeros representan claramente el núcleo del conjunto de trabajadores altamente cualificados, siendo sus ocupaciones desempeñadas de manera casi universal por personas con estudios superiores, en general universitarios. Entre los técnicos y profesionales de apoyo los estudios superiores también son mayoritarios, pero en este caso hay, junto a los universitarios, una importante presencia de personas con estudios de formación profesional superior y, también, con estudios medios.

Aunque existen diferencias, la estructura por niveles de estudios de quienes ocupan puestos de directivos y gerentes se asemeja más a la de los técnicos y profesionales de apoyo que a la de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales. La evolución temporal de los perfiles formativos de quienes ocupan estos puestos –que incluye no sólo a directivos de empresas de

tamaño medio y grande sino a gerentes de microempresas y a autónomos de empresas sin asalariados– refleja que cada vez son más ocupados por personas con educación superior, pero todavía existen porcentajes significativos de trabajadores con estudios medios e, incluso, sólo obligatorios.

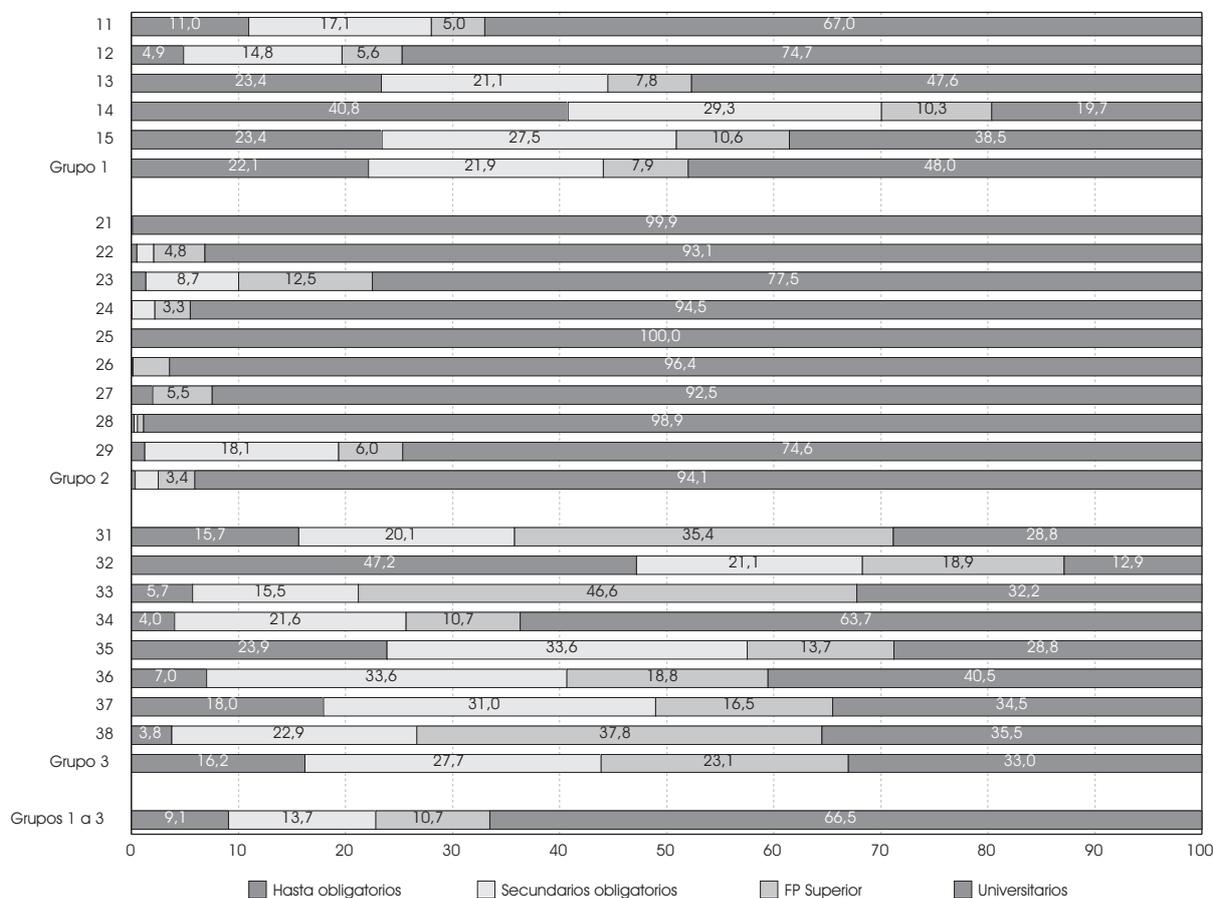
Un examen más detallado de los perfiles formativos de estas tres categorías de ocupaciones más cualificadas pone de manifiesto rasgos diferentes según el tipo de actividades desarrolladas, que se pueden apreciar en el gráfico 11:

■ En el grupo 1, de los directivos y gerentes, los niveles universitarios son muy frecuentes en el sector público y en las ocupaciones administrativas y comerciales, pero algo menos en las direcciones de producción y operaciones, y son claramente minoritarios en las empresas de alojamiento, restauración y comercio. En estas últimas, las ocupaciones correspondientes a esos puestos de responsabilidad son desempeñadas en un 40% por personas que, como máximo tienen estudios obligatorios.

■ En el grupo 2, de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, el predominio de titulados universitarios es abrumador en todas las ocupaciones. Solo entre los profesionales de la cultura y el espectáculo hay un 20% que tienen, como máximo, estudios secundarios obligatorios.

■ En cambio, en el grupo 3, de técnicos y profesionales de apoyo, hay mucha más heterogeneidad. Destaca la importante presencia de trabajadores con sólo estudios obligatorios que desempeñan ocupaciones de supervisores en la minería, las manufacturas y la construcción, y también como agentes comerciales. El porcentaje de técnicos de apoyo con estudios secundarios obligatorios es también especialmente elevado en las ocupaciones de agentes comerciales y gestión administrativa, así como en los servicios jurídicos, sociales, culturales y deportivos. Los titulados de formación profesional superior tienen una amplia presencia como técnicos sanitarios y de las

GRÁFICO 11
PORCENTAJE DE POBLACIÓN EMPLEADA EN OCUPACIONES ALTAMENTE CUALIFICADAS SEGÚN SUBGRUPOS DE CUALIFICACIÓN Y NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS
 ESPAÑA, 2011



Nota: 11: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos; 12: Directores de departamentos administrativos y comerciales; 13: Directores de producción y operaciones; 14: Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio; 15: Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes; Grupo 1: Directores y gerentes; 21: Profesionales de la salud; 22: Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria; 23: Otros profesionales de la enseñanza; 24: Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías; 25: Profesionales en derecho; 26: Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización; 27: Profesionales de las tecnologías de la información; 28: Profesionales en ciencias sociales; 29: Profesionales de la cultura y el espectáculo; Grupo 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 31: Técnicos de las ciencias y de las ingenierías; 32: Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción; 33: Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas; 34: Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas; 35: Representantes, agentes comerciales y afines; 36: Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad; 37: Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines; 38: Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); Grupo 3: Técnicos; profesionales de apoyo; Grupos 1 a 3: Ocupaciones altamente cualificadas

FUENTE: INE y elaboración propia.

tecnologías de la información y las comunicaciones. Por último, los universitarios desempeñan porcentajes elevados de todas estas ocupaciones, pero sobre todo como profesionales de apoyo de las finanzas y la gestión administrativa.

EFFECTOS DE LA FORMACIÓN EMPRESARIAL ↓

La formación de los emprendedores guarda relación con los resultados económicos de la actividad productiva, condicionando los niveles tecnológicos de las empresas y el nivel general de desarrollo de la sociedad. Ello se debe, en parte, a la influencia que la

formación de quienes adoptan las decisiones tiene sobre la especialización, la estrategia y la selección del capital humano. Como se ha comentado, los mayores niveles de capital humano entre los emprendedores son los de los directivos y son las diferencias en este colectivo las que resultan más claramente relevantes para la intensificación del empleo del trabajo cualificado y el aprovechamiento del capital humano. El caso de España y sus regiones es una buena muestra de ello (Congregado *et al.* 2008).

En primer lugar, existe una clara asociación, significativa y positiva, entre la formación de los directivos de cada comunidad autónoma y el uso más o me-

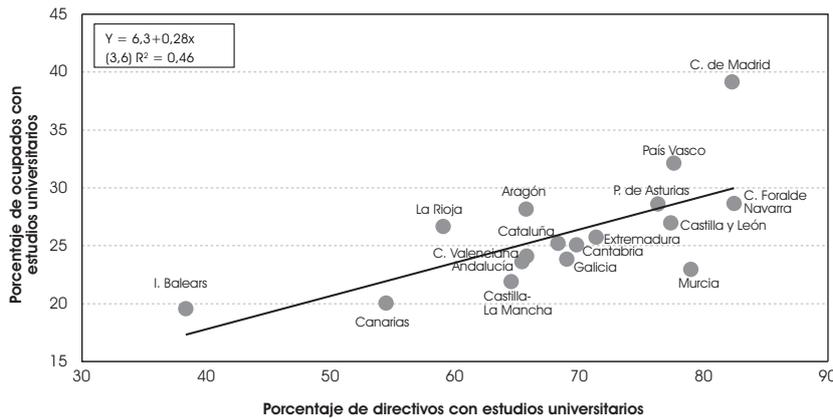


GRÁFICO 12

DIRECTIVOS Y OCUPADOS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2011

FUENTE: INE y elaboración propia.

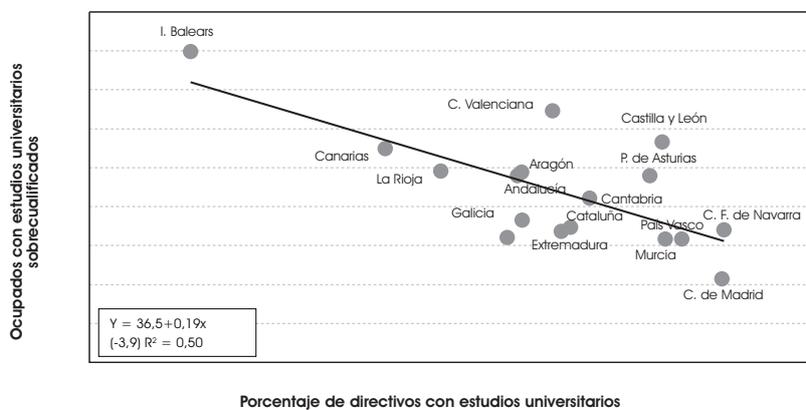


GRÁFICO 13

DIRECTIVOS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y OCUPADOS UNIVERSITARIOS SOBRECUALIFICADOS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2011

FUENTE: INE y elaboración propia.

nos intenso de trabajo cualificado (gráfico 12). Como se puede apreciar, la variabilidad entre regiones en ambos sentidos es muy notable, doblando las regiones más intensivas en capital humano a las más atrasadas en este sentido. Esta diversidad indica que es difícil atribuir el retraso medio de España a rasgos institucionales generales, y que las diferencias de trayectoria, especialización y tejido productivo y empresarial son muy relevantes.

Además de propiciar un uso mayor del capital humano, la mejor formación de los empresarios facilita una mayor eficiencia en ese ámbito, tal y como indican las diferencias territoriales en cuanto a frecuencia de los problemas de sobreeducación (gráfico 13). Son precisamente los empresarios con estudios superiores los más sensibles a la utilidad de ese tipo de formación, y no solo recurren más a personal con esas características sino que saben aprovechar mejor su potencial productivo según se deriva del tipo de ocupaciones en las que emplean a los titulados. En esa dirección apunta la relación significativa y negativa existente entre el porcentaje de directivos con estudios universitarios y el porcentaje de trabajadores con estudios universitarios en ocupaciones que no requieren esa formación (se ha seguido la práctica habitual a nivel internacional de considerar que las ocupaciones en los grupos 4-9 de la

Clasificación de Ocupaciones no requieren ese tipo de educación superior). Se debe subrayar de nuevo que la intensidad de este problema es diferente entre comunidades.

La hipótesis de que la cualificación del factor empresarial es un elemento clave en el desarrollo de una economía competitiva en la que resulta cada vez más fundamental el papel de las actividades ligadas al conocimiento y al uso de recursos cada vez más cualificados parece confirmada por estos datos y también por los que ofrece el gráfico siguiente. La mayor calidad del capital humano de los emprendedores, y en particular del grupo más cualificado de los mismos, los directivos, se traduce en un estructura productiva conformada por ocupaciones más complejas y sofisticadas, más capaces de generar valor añadido y de soportar la competencia global de los países emergentes en múltiples sectores. Los datos de las regiones españolas del gráfico 14 muestran un patrón según el cual los territorios con directivos mejor formados presentan una estructura del empleo con una presencia significativamente mayor de ocupaciones cualificadas (definidas de nuevo conforme a la práctica internacional habitual como aquellas pertenecientes a los grupos 1-3 de la Clasificación de Ocupaciones: directores y gerentes; técnicos y profesionales científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de apoyo).

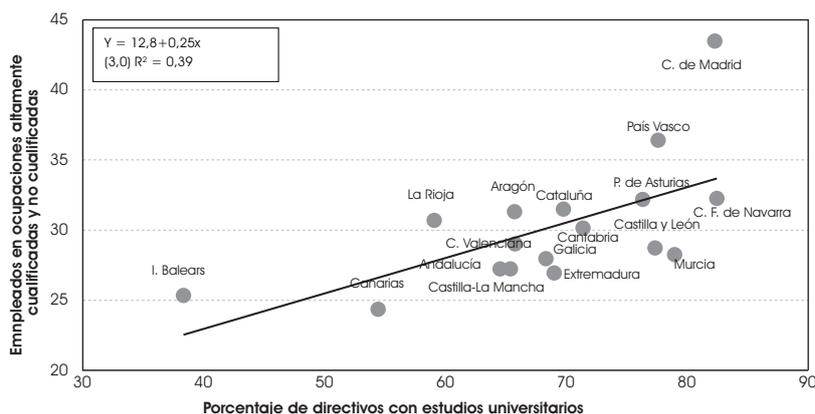


GRÁFICO 14
DIRECTIVOS CON ESTUDIOS
UNIVERSITARIOS Y EMPLEADOS
EN OCUPACIONES ALTAMENTE
CUALIFICADAS Y NO
CUALIFICADAS
COMUNIDADES
AUTÓNOMAS, 2011

FUENTE: INE y elaboración propia.

CUADRO 1
ECUACIONES SALARIALES. VARIABLE DEPENDIENTE: LOGARITMO NEPERIANO DEL SALARIO
POR HORA TRABAJADA. EES 2010

	(1)	(2)
Ref: Sin estudios y primaria		
Secundaria obligatoria	0,0464 ***	0,0432 ***
Bachillerato	0,2251 ***	0,2018 ***
CFGM y equivalentes	0,1777 ***	0,1517 ***
CFGS y equivalentes	0,2629 ***	0,2314 ***
Universitarios	0,6155 ***	0,5547 ***
Doctores y posgraduados	0,9226 ***	0,8682 ***
Experiencia	0,0205 ***	0,0198 ***
Experiencia ²	-0,0002 ***	-0,0002 ***
Mujer	-0,1843 ***	-0,1799 ***
Ref: Comercio al por mayor y al por menor		
Industrias extractivas	0,1674 ***	0,1680 ***
Industrias manufactureras	0,1314 ***	0,1044 ***
Suministro de agua, saneamiento, gest. residuos y descontaminación	0,2023 ***	0,1745 ***
Construcción	0,0376 ***	0,0361 ***
Transporte y almacenamiento	0,0482 ***	0,0496 ***
Hostelería	-0,0016	0,0114
Información y comunicaciones	0,1432 ***	0,1113 ***
Activ. financieras y de seguros	0,4134 ***	0,3572 ***
Activ. inmobiliarias	-0,0857 ***	-0,0636 ***
Activ. profesionales, científicas y técnicas	0,0083	-0,0075
Activ. adm y sv. auxiliares	-0,0753 ***	-0,0642 ***
AAPP y defensa; SS obligatoria	0,2541 ***	0,2014 ***
Educación	0,1252 ***	0,1241 ***
Activ. sanitarias y sv. sociales	0,1694 ***	0,1415 ***
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento	-0,0020	0,0023
Otros servicios	-0,1451 ***	-0,1371 ***
Dummy = 1 si existen responsables/supervisores universitarios		0,1490 ***
Constante	1,715 ***	1,698 ***
Observaciones	153.746	153.746
R ² ajustado	0,390	0,409

***, **, *: significativo al 1%, 5% y 10%, respectivamente

Nota: Experiencia = edad - años teóricos de estudios - 6, teniendo también en cuenta que la edad mínima de entrada al mercado de trabajo son los 16 años.

FUENTE: Fuente: INE y elaboración propia.

Estas relaciones en el ámbito territorial entre nivel educativo de los directivos, uso más intenso y mejor del capital humano y, finalmente, mejores resultados económicos responde a la existencia de esas relaciones a nivel de unidad productiva. Los microdatos de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial de 2010 permiten analizar el impacto de los niveles de formación de los

gerentes sobre el rendimiento productivo del resto de trabajadores, reflejado en sus salarios.

Para ello se ha estimado una ecuación salarial minceriana en la que la variable a explicar es el logaritmo del salario por hora y las variables explicativas incluyen características personales del trabajador (co-

mo el sexo, los años de experiencia y el nivel educativo más avanzado completado) y del empleo (rama de actividad de la empresa). El individuo de referencia es un hombre sin estudios o con estudios primarios, que trabaja en el sector comercio. Los parámetros estimados pueden interpretarse como la variación relativa asociada a cada variable respecto al salario de ese individuo de referencia.

Los resultados de la primera columna del cuadro 1 son coherentes con la evidencia empírica sobre el caso español recogida en otros trabajos (Felgueroso *et al.* 2010; Murillo *et al.* 2010; Raymond 2011; De La Fuente y Jimeno 2011; Pérez y Serrano 2012; Raymond 2011). Siendo todo lo demás constante, el salario es sistemáticamente creciente con el nivel educativo del trabajador y con la experiencia laboral (aunque progresivamente menos), siendo inferior en el caso de las mujeres. Existen también diferencias salariales significativas entre sectores *ceteris paribus*, con ventaja para los sectores de la energía, las comunicaciones y las finanzas, así como para los servicios relacionados con el sector público.

En la segunda columna se añade, como variable explicativa adicional, el nivel educativo de los gerentes (definidos como aquellos que tiene responsabilidad en la organización y/o supervisión). Los resultados indican que se trata de una variable significativa con un efecto positivo sobre la productividad del resto de trabajadores del establecimiento, en consonancia con las conclusiones obtenidas a partir de los datos de encuestas salariales anteriores (Congregado *et al.* 2008; Pérez y Serrano 2012). Todo lo demás constante, el salario de los trabajadores sería un 15% mayor cuando los gerentes tienen estudios universitarios, de modo que se trata de un impacto importante.

El conjunto de evidencia aportada coincide pues en señalar que, en el momento actual, los criterios que siguen las empresas en sus estrategias de selección de sus responsables y sus prácticas en cuanto a los requisitos de formación de directivos son cuestiones muy relevantes, por su efecto sobre la actividad productiva, en particular en lo que se refiere al uso y aprovechamiento del capital humano de las empresas, la productividad de las mismas y, por tanto, el funcionamiento de la economía.

EDUCACIÓN Y DESEMPEÑO DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL ↓

Como hemos visto, la formación del emprendedor es un factor crucial para el funcionamiento de las empresas y la economía. En el ámbito más microeconómico, para la buena marcha de la empresa. En el más agregado, para garantizar la capacidad competitiva de la economía, su capacidad de generar valor añadido y crecimiento económico. A España le queda un largo camino por recorrer hasta que pueda equipararse a otros países desarrollados en cuanto a niveles de

formación de sus cuadros directivos y empresariales, pero el avance a lo largo del mismo depende de si los jóvenes más cualificados tienen la posibilidad de ocupar esos puestos de responsabilidad. Esto requiere interés de los universitarios por las actividades emprendedoras pero también permeabilidad de las empresas a su incorporación a los puestos directivos.

La decisión de optar por la actividad empresarial es de naturaleza compleja y tiene múltiples determinantes (Congregado *et al.* 2008), pero en cualquier caso es conviene identificar los factores que pueden influir en que ese proceso sea más o menos rápido. Parte del retraso español tiene que ver con la preferencia de los españoles por puestos en el sector público y, en términos globales, un mayor rechazo a considerar la actividad emprendedora como una alternativa vital atractiva (García-Montalvo y Peiró 2011). Este problema puede estar influido en parte por un sistema de enseñanza poco favorable a las vocaciones emprendedoras (Pérez y Serrano 2012), pero también por otras circunstancias como las dificultades de desarrollar esas vocaciones en un entorno poco favorable, por falta de apoyos públicos y privados.

Los microdatos de la EPA permiten explorar la influencia que la educación tiene en la probabilidad de ser emprendedor. Además, permiten distinguir entre una contribución cuantitativa, relacionada con el nivel educativo alcanzado, y otra, de tipo más cualitativo, ligada al tipo de estudios cursados (en concreto a la rama de estudios). Para analizar dichas informaciones se han llevado a cabo análisis *probit* de la probabilidad de ser emprendedor que consideran esas dos variables, junto a otras características personales como el sexo, la edad y la nacionalidad.

Los resultados difieren en función del tipo de figura empresarial que se considere. Así, la realización de estudios superiores no parece aumentar la probabilidad de ser autónomo o empresario con asalariados (en línea con los resultados obtenidos en Pérez y Serrano [2012] para el caso español). Por el contrario, su efecto sería incluso negativo. En este sentido, tampoco parece haber diferencias significativas en función del área de estudios considerada. Esta evidencia supondría que la universidad no supone precisamente un estímulo para el objetivo de poseer una empresa propia, quizá por el propio funcionamiento del sistema universitario y la cultura que la caracteriza, ajena a la del emprendedor propietario y poco permeable a la misma. Aunque el mundo universitario está realizando esfuerzos decididos para abrirse al mundo empresarial, los flujos entre ambos espacios son limitados y los frutos de ese relativamente reciente cambio de actitud todavía no parecen haberse materializado de forma apreciable.

En cambio, la situación parece muy distinta si se considera lo que sucede con aquellas figuras emprendedoras que, desarrollando asimismo funciones empresariales, exigen pasar por el mercado de trabajo y supera una selección en él, como sucede con los directivos asalariados. En este caso, el nivel educativo y el tipo de educación sí son relevantes.

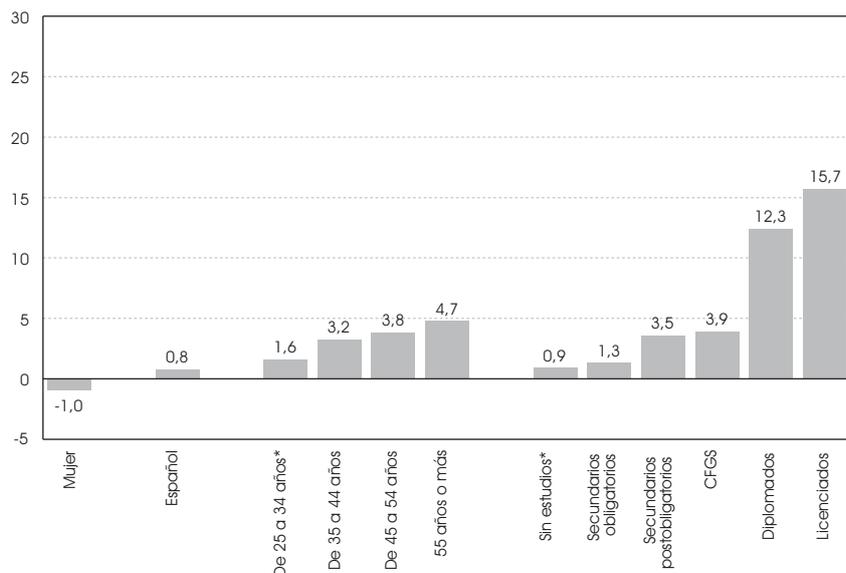


GRÁFICO 15
EFFECTOS EN LA PROBABILIDAD DE SER DIRECTIVO ESPAÑA. 2011 EN PORCENTAJE

* No significativo al 10%
Nota: El individuo de referencia es un hombre extranjero de 16 a 2 años de edad, con estudios primarios

FUENTE: INE y eElaboración propia.

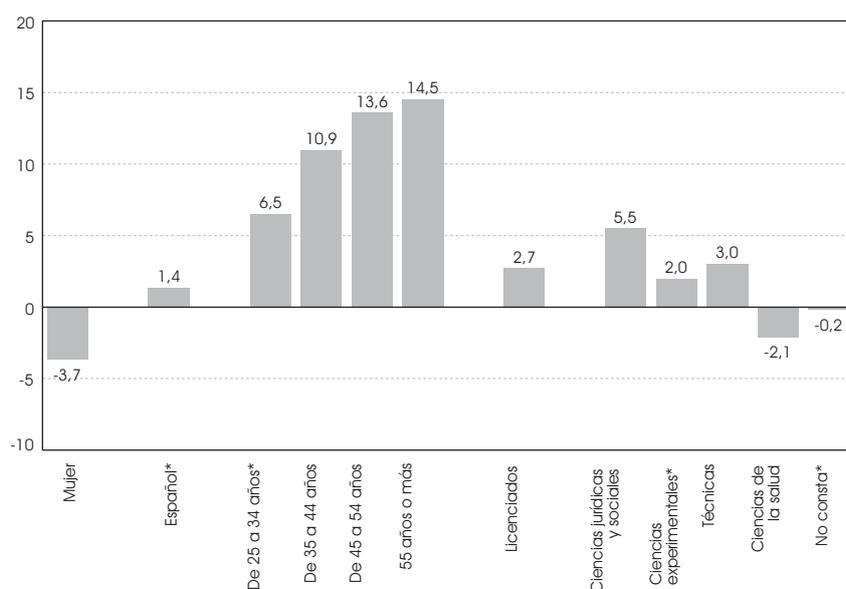


GRÁFICO 16
EFFECTOS EN LA PROBABILIDAD DE SER DIRECTIVO DE LOS UNIVERSITARIOS ESPAÑA. 2011 EN PORCENTAJE

* No significativo al 10%
Nota: El individuo de referencia es un hombre extranjero de 16 a 2 años de edad, con estudios primarios

FUENTE: INE y eElaboración propia.

En cuanto a la dimensión cuantitativa, los resultados que recoge el gráfico 15 muestran el impacto positivo de la educación. En particular, realizar estudios universitarios incrementa en torno a 15 puntos porcentuales la probabilidad de ser directivo respecto a tener estudios primarios y en torno a 10 puntos respecto a tener estudios pos-obligatorios no universitarios.

Por lo que respecta a la dimensión cualitativa, el análisis restringido al caso de los universitarios indica (gráfico 16) que ciertos tipos de estudios favorecen más la probabilidad de ser directivo (las carreras técnicas y, especialmente, las pertenecientes al área de las ciencias sociales y jurídicas) en comparación con otro tipo de estudios, sobre todo los vinculados a las ciencias de la salud y las humanidades.

FORMACIÓN CONTINUA: LA OCUPACIÓN Y LA EMPRESA IMPORTAN ↓

En la actualidad el desarrollo imparable de una economía cada vez más basada en el conocimiento, especialmente en el caso de una sociedad avanzada como la española, exige que el proceso de formación adquiera un carácter permanente (Pérez y Serrano 2012). La formación continua se ha convertido en un elemento clave del desarrollo y de competitividad, convirtiéndose en parte de los objetivos de la Estrategia de Lisboa y de la Estrategia Europa 2020, de la Unión Europea. Por ello, parte de los desafíos que el nuevo modelo económico mundial plantea en el ámbito de la formación va más allá de las estructuras institucionales y los procesos de enseñanza pre-laboral típicos.

CUADRO 2
PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA QUE REALIZA FORMACIÓN CONTINUA
SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN
ESPAÑA, 2011

	FC no reglada	FC reglada	FC reglada y no reglada	FC total
Grupo 1: Directores y gerentes	9,4	2,0	0,3	11,7
Grupo 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	17,5	6,2	0,8	24,5
Grupo 3: Técnicos; profesionales de apoyo	10,9	4,2	0,5	15,7
Grupo 4: Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	10,4	4,5	0,5	15,4
Grupo 5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	6,6	4,4	0,3	11,3
Grupo 6: Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,7	1,4	0,1	5,2
Grupo 7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	5,0	1,1	0,1	6,2
Grupo 8: Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	4,1	1,1	0,1	5,3
Grupo 9: Ocupaciones elementales	3,8	2,0	0,1	5,9
Total	8,5	3,5	0,3	12,4

FUENTE: INE y elaboración propia

Ha de darse ya por superada la idea de etapas sucesivas bien definidas y separadas, con una fase inicial de formación dentro del sistema educativo formal de enseñanza reglada, seguida por una fase de inserción laboral –con complementos formativos– y una dilatada fase final de actividad laboral en la que el capital humano adicional se adquiere mediante procesos informales, a partir de la experiencia laboral. También en esta última etapa es necesario desarrollar actividades estructuradas de formación que, en ocasiones, son importantes en duración y esfuerzo.

Sin duda, para participar en esos procesos, las actitudes y decisiones personales de los trabajadores acerca de continuar invirtiendo en formación tienen un papel esencial. Sin embargo, también el papel de los poderes públicos y, sobre todo las empresas, es asimismo fundamental. Sin las facilidades del entorno, tanto financieras como para conciliar el estudio con el trabajo y la vida familiar, participar en la formación es más difícil y, si la participación es baja, el papel de la misma para hacer viable los cambios de las empresas resulta menos eficaz.

Los datos del cuadro 2 indican que la situación de los trabajadores españoles en este ámbito es muy variable en función de sus ocupaciones: en 2011, un 12,4% –solo uno de cada ocho trabajadores– realizó algún tipo de formación continua. Pero existen grandes diferencias según el puesto de trabajo, aumentando en general en las ocupaciones en las que los niveles educativos de partida son más elevados. Las actividades de formación continua son muy frecuentes entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (grupo 2 de la CNO-11), los técnicos y profesionales de apoyo (grupo 3) y los empleados contables y administrativos (grupo 4). En todas estas ocupaciones los porcentajes superan el 15%.

Por el contrario, entre los trabajadores agrícolas (grupo 6) y no cualificados (grupo 9) y entre los operarios de la industria y la construcción (grupos 7 y 8) las tasas son apenas un tercio de esos niveles. Así pues, la formación continua se concentra en las personas que desempeñan ocupaciones para las que se requiere más cualificación y opera como un proceso que acentúa las diferencias educativas iniciales, a lo largo de la vida laboral.

La participación en la formación continua de los directores y gerentes (grupo 1) merece un comentario especial, dado el tema de este trabajo. Las tasas se sitúan en una posición intermedia, próxima al 12%, un porcentaje inferior al de los grupos 2, 3 y 4. En el caso particular de los directivos asalariados (2) el porcentaje crece –hasta superar el 18%– y en el del resto de gerentes (3) desciende. Por consiguiente, la participación en los procesos de formación continua de los emprendedores es intensa en el caso de los directivos –aunque no tanto como la de los especialistas y profesionales del grupo 2– pero baja en el del resto de los gerentes. Como consecuencia de ello, en el transcurso de la vida laboral, las diferencias de formación entre este último grupo y tanto los directivos como los trabajadores cualificados se agrandan. Por tanto, es imaginable que estos grupos se encuentren en muchas empresas preparados de forma muy distinta para afrontar los cambios que el entorno competitivo requiere.

Para el conjunto de los trabajadores, el tipo de formación predominante es la reglada que, en conjunto, supone cerca del 70% del total. En el caso de los directores y gerentes ese patrón es aún más acusado, superando el 80%. Esta circunstancia hace más relevante que la persona que se ha de formar disponga o no de unas condiciones que lo permitan.

CUADRO 3
PERSONAS DE 18 A 65 AÑOS QUE QUERIENDO PARTICIPAR EN ACTIVIDADES EDUCATIVAS NO LO HAN HECHO SEGÚN MOTIVO Y SEGÚN GRUPO DE EDAD
AÑO 2011, EN PORCENTAJE

	Total	De 25 a 64 años	De 18 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 65 años
Tuvo dificultades en encontrar lo que quería	11,7	11,6	12,5	11,5	12,5	11,3	9,8
No reunía los requisitos previos	10,1	9,7	13,5	11,8	8,1	10,0	7,1
La formación era demasiado cara, no se lo podía permitir	16,6	16,1	20,5	20,8	15,3	13,6	10,4
Falta de apoyo del empleador o de los servicios públicos	19,3	19,5	17,6	15,6	21,3	19,5	24,7
La formación no era compatible con el horario del trabajo	28,8	29,5	23,5	31,4	32,0	28,4	20,0
No tenían lugar a una distancia razonable	5,7	5,5	6,8	5,1	6,0	5,8	4,8
No tenía acceso a un ordenador o a internet para participar en las actividades	1,1	1,0	-	-	-	-	-
No disponía de tiempo por responsabilidades familiares	24,1	25,5	14,0	19,2	32,2	26,4	22,8
La edad o la salud	2,9	3,0	.	.	.	4,1	9,2
Otras razones personales	14,5	13,9	18,5	14,7	11,3	13,7	19,5

1. Incluye a las personas que, habiendo participado o no en alguna actividad educativa, han querido participar en alguna más y no han podido.

2. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. El símbolo '.' debe interpretarse como dato que no puede darse por poder estar afectado de errores de muestreo.

FUENTE: EADA 2011, INE

El análisis de los datos recientes de la EADA (Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje) permite identificar los obstáculos más importantes a la formación continua y considerar el papel de la política de las empresas españolas en este ámbito. Los datos del cuadro 3 indican que la falta de flexibilidad de horarios y de financiación o cofinanciación por parte de la empresa son los principales frenos a la formación continua. El 28,8% de las personas que querían participar en procesos de formación y no lo hacen manifiestan que unos horarios de trabajo incompatibles con la misma son los responsables de esa situación. La importancia de esta variable se acentúa en los grupos de edad de 25 a 45 años.

Otro 19,3% atribuye a la falta de apoyo del empleador o de los servicios públicos el hecho de no participar en actividades educativas. Finalmente, el 16,6% tuvo problemas para financiar la formación, ya que su coste era inasumible para su situación, algo que podría haber sido paliado, al menos parcialmente, mediante la contribución financiera de la empresa.

Como puede apreciarse, los factores ligados a carencias del sistema educativo o de formación (dificultades de encontrar la formación deseada, 11,7%; lejanía del centro, 5,7%) o del propio individuo (no reunía los requisitos previos, 10,1%), aun siendo relevantes, lo son mucho menos que los factores más vinculados a la actitud y las políticas de las empresas en este ámbito.

CONCLUSIONES

Tras constatar que España padece un claro retraso en el uso del conocimiento en general y del capital

humano en particular para fines productivos, que debilita su capacidad de competir como una economía avanzada, este trabajo ha analizado empíricamente, desde numerosas perspectivas, los niveles de formación de los emprendedores, sus causas y sus implicaciones.

La conclusión más general es que la situación española en este terreno es de debilidad, en comparación con las economías europeas avanzadas de tamaño similar. Ello se debe a los bajos niveles de formación de un porcentaje elevado de empresarios autónomos (sin asalariados) y también de una alta proporción de empresarios con asalariados. El panorama educativo es, en cambio, mucho mejor en el caso de los directivos profesionales, entre los cuales es habitual la formación superior, casi siempre universitaria.

Las insuficiencias formativas de los empresarios con o sin asalariados se agravan en el caso de las empresas pequeñas y más todavía en las microempresas. Además, son más intensas entre los empresarios de los sectores primarios, las industrias manufactureras y los servicios tradicionales. Son asimismo más graves en las regiones con menores niveles de renta y riqueza.

Los niveles educativos son menores entre los empresarios de mayor edad, aunque es preocupante que entre los empresarios jóvenes, cuya preparación es algo mejor, los niveles de formación de muchos sigan siendo bajos, claramente menores que los promedios –para todas las edades– de los países europeos avanzados. Estas carencias iniciales no se corrigen demasiado con el desarrollo de la vida laboral porque la formación continua no es sustitutiva sino complementaria de la inicial y se acumula, sobre todo, en las personas con mayores niveles educativos. Los empresarios con bajos niveles de partida la demandan menos que

los directivos, técnicos y profesionales, lo que agranda sus carencias relativas a lo largo de su trayectoria profesional.

Lo preocupante de esta situación es que los niveles de formación de los emprendedores tienen consecuencias, según se ha comprobado en el trabajo. Unos mayores niveles educativos de quienes deciden en las empresas están asociados a especializaciones más intensivas en conocimiento y a empresas de mayor tamaño y más competitivas. Además, la formación de quienes adoptan las decisiones influye positivamente sobre la intensidad con la que se usa el capital humano y cómo se aprovecha: la productividad y los salarios de los trabajadores aumentan cuando los directivos tienen estudios superiores.

Entre las causas de los bajos niveles de formación de los emprendedores, la que con frecuencia se señala como más importante es que los estudios superiores –en particular los universitarios– no estimulan el emprendimiento. Sin embargo, este diagnóstico ha de ser matizado porque sirve para los empresarios pero no para los directivos. En efecto, la probabilidad de ser empresario no se ve significativamente incrementada por el hecho de tener estudios superiores, pero en el caso de los directivos sucede lo contrario, sobre todo si los estudios cursados son de ciencias sociales y jurídicas o de enseñanzas técnicas.

A la vista de estos resultados, es pertinente preguntarse por qué el papel de la formación para el desarrollo de las vocaciones empresariales y las directivas es tan distinto. Al parecer, mientras en España el valor de la educación para la primera no es decisivo para las segundas si lo es. Una importante razón por la que esto puede suceder es que los procesos de selección en ambos casos son muy distintos. Los empresarios se auto-seleccionan cuando la empresa es de nueva creación, pero en muchos casos la formación no es clave porque se convierten en tales gracias a que participan en la propiedad de empresas existentes, por razones familiares. En cambio, para ser directivo sí que hay que ser seleccionado en un mercado competitivo en el que el capital humano acumulado es valorado.

Dadas estas diferencias y que las conclusiones del trabajo señalan las debilidades asociadas al hecho de que entre los empresarios españoles sigan siendo elevados los porcentajes de los mismos con bajos niveles de formación, de ambas cosas se desprende una recomendación fundamental. Para impulsar las transformaciones que la economía española debe abordar mediante el uso del conocimiento a través de la mejora de la formación de los emprendedores, se ha de favorecer la profesionalización de la función directiva en las empresas, separando en muchas más empresas el papel de la propiedad y la gestión. Esto no significa que los empresarios no puedan dirigir las empresas, pero deberían hacerlo solo en la medida en que su preparación les avalara para hacerlo, por haber sido contratados en otras. En definitiva, igual que con acierto se aconseja a las universidades, sería positivo evitar la endogamia.

Es posible imaginar qué sucedería si el acceso a la función directiva fuera para todas las empresas como el que ya se observa en las gestionadas por directivos profesionales: el nivel de formación de los que toman las decisiones sería mucho más elevado. Si todo el tejido productivo estuviera dirigido por personas con esos niveles de formación, como sucede actualmente en la parte del mismo más eficiente y competitivo, probablemente otros rasgos del perfil medio de las empresas españolas también cambiarían. Las empresas serían de mayor tamaño, el empleo de capital humano sería mayor, la especialización productiva estaría más basada en el conocimiento y más orientada al exterior, las empresas serían financiera y organizativamente más robustas y más productivas, y los salarios de los trabajadores serían mayores.

La intensificación del capital humano como ingrediente de la función que desempeñan los emprendedores es más probable, por tanto, si la función directiva se profesionaliza. Dadas sus implicaciones se trata, por consiguiente, del camino por el que necesitamos avanzar y hacia el mismo deberían dirigirse los estímulos de las políticas públicas. En especial, el diseño de los instrumentos de apoyo a la empresa –en particular a las microempresas y pymes– debería tener presente esta estrategia y evitar favorecer, como a veces sucede con ciertos criterios regulatorios y fiscales, un minifundismo empresarial que tiene negativas consecuencias en muchos de los ámbitos señalados. Este esfuerzo por impulsar la profesionalización debería ser mayor en los sectores y territorios en los que el problema mencionado es más grave: los sectores tradicionales y las regiones más atrasadas. Y, en general, debería hacerse un gran esfuerzo por sensibilizar al mundo empresarial sobre la importancia de la formación y de la profesionalización de la gestión, pues en ello nos jugamos buena parte de nuestras posibilidades de adaptación al escenario competitivo y tecnológico en el que nos hemos de desenvolver, y de las que dependen el empleo y el crecimiento futuros.

(*) Los autores agradecen a Ángel Soler su importante ayuda en la elaboración de la información utilizada en este artículo. Así mismo, agradecen el apoyo del proyecto ECO2011-23248 del Plan Nacional de Investigación.

NOTAS †

- [1] Sobre las dimensiones e importancia de las actividades basadas en el conocimiento en España y en el mundo puede consultarse el Observatorio ABACO: www.observatorioabaco.es.
- [2] Los correspondientes a los subgrupos 11 y 12 del gráfico 11.
- [3] Los correspondientes a los subgrupos 13 y 14 del gráfico 11.

BIBLIOGRAFÍA †

CONGREGADO, E., L. HERNÁNDEZ, J.M. MILLÁN, J.L. RAYMOND, J.L., ROIG, V. SALAS, J.L. SÁNCHEZ-ASÍN y L. SERRANO (2008). *El capital humano y los emprendedores en España*, Valencia: Fundación Bancaja, 1-226.

DE LA FUENTE, A., y JIMENO, J.F. (2011): «La rentabilidad privada y fiscal de la educación en España y sus regiones». Documento de Trabajo n.º 2011-11, Madrid: FEDEA.

FELGUEROSO, F., HIDALGO, M. y JIMÉNEZ, S. (2010). «Explaining the fall of the skill wage premium in Spain». Documento de Trabajo n.º 2010-19, Madrid: FEDEA.

GARCÍA-MONTALVO, J. y PEIRÓ, J.M^a. (2011): *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes: Resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011*. Valencia: Fundación Bancaja-Ivie, pp. 1-77.

MURILLO, INÉS P., RAHONA, M. y SALINAS, M. (2010): «Efectos del desajuste educativo sobre el rendimiento privado de la educación: un análisis para el caso español (1995-2006)». Documento de Trabajo n.º 520, Madrid: Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS).

PÉREZ, F. (dir.) (2012). *Informe FBBVA-Ivie 2012: Crecimiento y competitividad. Motores y frenos de la economía española*. Bilbao: Fundación BBVA.

PÉREZ, F. y BENAGES, E. (2012): *El PIB basado en el conocimiento: importancia y contribución al crecimiento*, Ivie, Edición electrónica, www.observatorioabaco.es

PÉREZ, F. y SERRANO, L. (2008): «Los inmigrantes y el mercado de trabajo español. Una aproximación económica» en García Roca, J. y Lacomba, J. (Eds.): *La inmigración en la sociedad española. Una radiografía multidisciplinar*, Edicions Bellaterra, pp. 157-203.

PÉREZ, F. y SERRANO, L. (dirs.); PASTOR, J.M.; SOLER, A.; ZAERA, I.; HERNÁNDEZ, L. (2012): *Universidad, universitarios y productividad en España*. Bilbao: Fundación BBVA, pp. 1-595.

RAYMOND, JOSÉ L., (coords). (2011): *¿Es rentable educarse? Marco conceptual y principales experiencias en los contextos español, europeo y en países emergentes*. Estudios de la Fundación. Economía y Sociedad n.º 53, Madrid: Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS).

SCHWAB, K. y SALA-I-MARTIN, X. (2012): *Global Competitiveness Report 2012-2013*. Geneva: World Economic Forum.

VILLAR, A. (dir.), S. DE LA RICA, A. DENIA, M. DOMÍNGUEZ, L. GÁLVEZ, F.J. GOERLICH, M.D. GUILLÓ y P. RODRÍGUEZ (2010): *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Bilbao: Fundación BBVA, 189 pp.