

MARZO 2017

EAE Business
School

EMPLEABILIDAD DE LA POBLACION CUALIFICADA

PRINCIPALES INSIGHTS DEL AÑO 2016

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN EN EUROPA, ESPAÑA Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS

IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES NO COGNITIVAS Y DE LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Autores: **David Femosel • Jesús Mena • Carmen Paradinas**

Asistentes de investigación: **Andrés Felipe Parra • Leonardo González • Fátima Ramirez • Manuel Holgado • Miguel Ángel Santiago • Cristina Aranda**

1

INTRODUCCIÓN 4

2

**POBLACIÓN
QUALIFICADA Y
DESEMPLEO EN EUROPA
6**

3

**LA EVOLUCIÓN DE LA
POBLACIÓN QUALIFICADA
EN ESPAÑA 9**

4

**EMPLEABILIDAD DE LA
POBLACIÓN QUALIFICADA
EN LAS COMUNIDADES
AUTÓNOMAS 14**

5

**QUALIFICACIÓN COMO
ADQUISICIÓN DE
HABILIDADES COGNITIVAS
Y NO COGNITIVAS 18**

6

**¿FALTA DE TRABAJO O
FALTA DE CONTRATACIÓN?
20**

7

**LA TRANSFERENCIA
IMPRESINDIBLE 22**

8

CONCLUSIONES 27

9

REFERENCIAS 28

E

A

RESEÑA DE LOS AUTORES

DAVID FERMOSEL

DAVID FERMOSEL LICENCIADO EN DERECHO Y ESPECIALISTA EN DERECHO EUROPEO POR LA UCHIM. DESDE 2001 DESARROLLA SU TRABAJO COMO FORMADOR Y CONSULTOR, EN EL ÁMBITO DE LA PRL Y LAS HABILIDADES. HA LIDERADO PROYECTOS DE GESTIÓN DEL CAMBIO, DESDE EL DISEÑO HASTA SU SEGUIMIENTO PASANDO POR LA PARTE OPERACIONAL.

ACTUALMENTE ES FORMADOR Y CONSULTOR EN CLICK4BS Y EN DRIVING TRAINERS. LA FORMACIÓN DE LA QUE DA CUENTA ESTÁ ORIENTADA AL CAMBIO DE COMPORTAMIENTO, AL LIDERAZGO DE EQUIPOS, COMUNICACIÓN Y CONFLICTOS, INTELIGENCIA EMOCIONAL ETCÉTERA, Y LA CONSULTORÍA AL CAMBIO ORGANIZACIONAL, PLANES DE PREVENCIÓN Y MOVILIDAD, FORMACIÓN DE FORMADORES Y APPS DE SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS DE NECESIDADES.

PARALELAMENTE, IMPARTE DOCENCIA EN EAE BUSINESS SCHOOL EN LAS ASIGNATURAS 'BIENESTAR LABORAL Y ORGANIZACIONES SALUDABLES' Y 'DESARROLLO DE PERSONAS Y GESTIÓN DE TALENTO'.

JESÚS MENA

JESÚS ES LICENCIADO EN FILOSOFÍA Y LETRAS, SECCIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, POR LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE COMILLAS DE MADRID, Y ESPECIALISTA EN DIDÁCTICA GENERAL POR LA MISMA UNIVERSIDAD. ADEMÁS, ES MÁSTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.

HA DESARROLLADO SU CARRERA PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LA CONSULTORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y DE LA FORMACIÓN ORIENTADA A LA MEJORA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL. DESDE 2007 ES SOCIO-DIRECTOR DE QUID – THE SPIRIT OF TALENT, CONSULTORA ESPECIALIZADA EN RECURSOS HUMANOS, DONDE HA DISEÑADO, DESARROLLADO E IMPLEMENTADO DIFERENTES MODELOS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO.

COLABORA HABITUALMENTE, COMO PROFESOR ASOCIADO, CON EAE BUSINESS SCHOOL EN LA ASIGNATURA 'FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS'.

CARMEN PARADINAS

CARMEN PARADINAS ES LICENCIADA EN DERECHO (UAM, 1996) Y MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES (UCJC), Y PREPARA SU DOCTORADO EN LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS SOBRE LA GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO LABORAL.

ESPECIALISTA EN MEDIACIÓN, ES ABOGADA Y MEDIADORA EN EJERCICIO, CON AMPLIA EXPERIENCIA EN DERECHO LABORAL, CIVIL Y ADMINISTRATIVO.

IGUALMENTE ES PROFESORA DE 'DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL' EN ESIC DESDE 2009 Y DE 'DERECHO DEL TRABAJO' EN EAE DESDE 2016.

E

01 INTRODUCCIÓN

EXISTE UNA CRECIENTE NECESIDAD DE UNA CORRESPONDENCIA ENTRE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE CADA TRABAJADOR Y LAS NECESIDADES QUE VAN SURGIENDO EN EL MERCADO LABORAL. Y PRECISAMENTE ESAS NECESIDADES OBLIGAN A IR MÁS ALLÁ EN CUANTO A LA CUALIFICACIÓN SE REFIERE, NO CENTRÁNDONOS ÚNICAMENTE EN EL SABER (CONOCIMIENTO O HABILIDADES COGNITIVAS) Y EL SABER HACER (CAPACIDAD) DEL TRABAJADOR COMO REQUISITOS PARA QUE UN EMPLEADO DESEMPEÑE CORRECTAMENTE SU TRABAJO SINO TAMBIÉN EN AQUELLAS HABILIDADES NO COGNITIVAS QUE DEMANDA EL MERCADO CADA VEZ CON MÁS INSISTENCIA.

Centrar nuestro objeto de análisis en la empleabilidad de la población cualificada en España precisa atender en primer lugar a qué se entiende por cualificación, dado que ello nos permitirá enfocar el estudio desde una perspectiva real y homogénea a la hora de evaluar al cualificación requerida por sectores tal y como se pretende abordar más adelante.

Teniendo en cuenta que nos encontramos en el marco de las relaciones laborales entre empresas y trabajadores, la definición que hace la Ley en España de la cualificación profesional será la que nos dé el punto de partida para abordar el objeto de estudio. En este sentido la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional entiende la cualificación como el *conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación así como a través de la experiencia laboral, entendiéndose por competencias profesionales, el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.*

Del análisis de esta definición se desprende la necesidad de una correspondencia entre la cualificación profesional de cada trabajador y las necesidades que van surgiendo en el mercado laboral. Y precisamente esas necesidades obligan a ir más allá en cuanto a la cualificación se refiere, no centrándonos únicamente en el saber (conocimiento o habilidades cognitivas) y el saber hacer (capacidad) del trabajador como requisitos para que un empleado desempeñe correctamente su trabajo sino también en aquellas habilidades no cognitivas que demanda el mercado cada vez con más insistencia.

Quizá a la definición de cualificación que hace la referida ley, le falte un elemento para adaptarla a los 15 años transcurridos desde su promulgación, y ese elemento son las ya citadas habilidades no cognitivas.

Como ya se expuso en informes anteriores, las distintas corrientes de cambio afectan al nivel de cualificación de los trabajadores, lo que hace, no sólo que los empleados tengan que estar en constante reciclaje de conocimientos, sino de otras habilidades que le aporten valor, como profesional y como persona y le diferencien del resto de los trabajadores que están igual de formados en conocimientos que él.

En el informe que se realiza este año, se plantea además un análisis de la empleabilidad de la población cualificada en Europa, España y comunidades autónomas con el fin de poner el foco en las necesidades de cualificación observadas, para así situarnos en altos niveles de competitividad aportando valor a través de la capacidad de adaptación a los continuos cambios productivos, tecnológicos, socio-políticos, etc.

Existen determinados factores que afectan en profundidad a nuestra economía tales como la estacionalidad que avocan a una importante temporalidad en la contratación, por lo que el análisis de la empleabilidad de la población cualificada aportará una visión acorde con la situación que vivimos y permitirá una visión de futuro de hacia dónde dirigir la formación, cómo gestionar el conocimiento y el talento cómo transferir el conocimiento desde los centros de formación hacia la empresa actual.



02 POBLACIÓN CUALIFICADA Y DESEMPLEO EN EUROPA

2.1 TASA DE DESEMPLEO DE LA POBLACIÓN CON ESTUDIOS SUPERIORES EN EUROPA

En el año 2016, los países que registraron mayores tasas de desempleo de la población con estudios superiores son Yugoslavia, Grecia, Turquía, Chipre y España, con tasas que alcanzaron los valores de 18,7%, 17,9%, 13,8%, 12,0% y 11,6% respectivamente. En el lado contrario, los países que registraron menores tasas de desempleo para las personas con educación superior terciaria son Islandia, Hungría, República Checa, Alemania y Rumanía, donde estas tasas oscilaron entre el 1,8% de Islandia y el 2,9% de Rumanía. España se encuentra en el quinto puesto de países con mayores tasas de desempleo de la cualificada, con una tasa de desempleo universitario del 11,6%, superando así el doble de la media de la Unión Europea, que se cifra en 5,1%.

Respecto al ciclo 2011-2016 es posible advertir una reducción de la tasa de desempleo de las personas con educación superior. Donde mayor ha sido esta reducción ha sido en Islandia (60%), Hungría (54,55%), Lituania (50,82%), Rumanía (46,3%) e Irlanda (39,76%). Por su parte, entre los países en que más creció la tasa de desempleo para personas con educación superior fueron Noruega (78,95%), Austria (69,57%), Chipre (53,85%), Luxemburgo (51,61%)

y Finlandia (39,02%). En el caso de España, en este periodo se cierra con una reducción del 8,66% en su tasa de desempleo universitario con educación terciaria.

A lo largo del 2016, la mayor parte de los países han registrado una reducción en las tasas de desempleo universitario. No obstante, es posible detectar crecimientos en esta tasa de dos dígitos para el caso de Estonia (76,67%), Turquía (15,97%) y Noruega (13,33%), así como otros países en los que se registró un incremento menor como es el caso de Suiza (2,94%), Suecia y Bélgica (ambos 2,5%) o incluso, como es el caso de Dinamarca, en el que la variación permaneció estable (0%).

Por otro lado, los países que experimentaron mayores descensos en sus tasas de desempleo universitario para personas con educación terciaria son Islandia, Rumanía, Croacia, Luxemburgo y Hungría con descensos del 47,06%, 30,95%, 26,88%, 24,19% y 23,08%. España registró una disminución en su tasa de desempleo universitario para personas con educación terciaria del 10,77%.

¹ Los datos que se presentan en este apartado corresponden al tercer cuatrimestre de los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, ya que es el que tiene datos más actualizados. Es importante resaltar también que para la tabla "Tasa de desempleo en Europa para personas con educación terciaria" no se incluyó a Malta, ya que Eurostat no contiene los datos actualizados para este país.

T.1

TASA DE DESEMPLEO DE LA POBLACIÓN CON ESTUDIOS SUPERIORES EN EUROPA

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS DE EUROSTAT.

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | VARIACIÓN 11-16 | VARIACIÓN 15-16 |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|-----------------|
| Islandia | 4,5 | 2,9 | 3,2 | 3,4 | 3,4 | 1,8 | -60,00% | -47,06% |
| Rumanía | 5,4 | 5,7 | 5,4 | 6,4 | 4,2 | 2,9 | -46,30% | -30,95% |
| Croacia | 9,7 | 11,5 | 11,9 | 8,7 | 9,3 | 6,8 | -29,90% | -26,88% |
| Luxemburgo | 3,1 | 5,2 | 3,3 | 3,2 | 6,2 | 4,7 | 51,61% | -24,19% |
| Hungría | 4,4 | 4,4 | 4 | 3,1 | 2,6 | 2 | -54,55% | -23,08% |
| Portugal | 9,1 | 12,5 | 13 | 9,5 | 9,7 | 7,9 | -13,19% | -18,56% |
| Irlanda | 8,3 | 8,2 | 7,4 | 6,8 | 5,9 | 5 | -39,76% | -15,25% |
| Polonia | 5,4 | 5,9 | 5,7 | 4,3 | 4,2 | 3,6 | -33,33% | -14,29% |
| Lituania | 6,1 | 5,6 | 5,6 | 4,4 | 3,5 | 3 | -50,82% | -14,29% |
| Francia | 5,1 | 5,3 | 6,1 | 6,4 | 6,4 | 5,6 | 9,80% | -12,50% |
| República Checa | 2,9 | 3,5 | 3,2 | 3,4 | 2,4 | 2,1 | -27,59% | -12,50% |
| Chipre | 7,8 | 11,2 | 14,8 | 14,2 | 13,7 | 12 | 53,85% | -12,41% |
| España | 12,7 | 15 | 15,7 | 14,5 | 13 | 11,6 | -8,66% | -10,77% |
| Grecia | 14,8 | 19 | 20,8 | 20,4 | 20 | 17,9 | 20,95% | -10,50% |
| Eslovenia | 5,3 | 6,7 | 6,2 | 6,9 | 6,2 | 5,6 | 5,66% | -9,68% |
| Yugoslavia | 21,8 | 21,9 | 23,1 | 23,2 | 20,6 | 18,7 | -14,22% | -9,22% |
| Unión Europea (28 países) | 5,6 | 6,2 | 6,5 | 6,1 | 5,6 | 5,1 | -8,93% | -8,93% |
| Latvia | 6,7 | 7,1 | 6,4 | 5,2 | 4,5 | 4,1 | -38,81% | -8,89% |
| Bulgaria | 4,8 | 6,3 | 6,5 | 5 | 3,5 | 3,2 | -33,33% | -8,57% |
| Alemania | 2,3 | 2,4 | 2,4 | 2,7 | 2,4 | 2,2 | -4,35% | -8,33% |
| Holanda | 3,1 | 3,5 | 4,4 | 4 | 3,9 | 3,6 | 16,13% | -7,69% |
| Austria | 2,3 | 2,5 | 3,4 | 4,2 | 4,2 | 3,9 | 69,57% | -7,14% |
| Reino Unido | 4,6 | 4,5 | 4,2 | 3,4 | 3,2 | 3,1 | -32,61% | -3,13% |
| Finlandia | 4,1 | 4,4 | 4,3 | 4,9 | 5,8 | 5,7 | 39,02% | -1,72% |
| Dinamarca | 5,5 | 5 | 5,3 | 5,3 | 5,1 | 5,1 | -7,27% | 0,00% |
| Bélgica | 4,3 | 4,5 | 5,7 | 5,3 | 4 | 4,1 | -4,65% | 2,50% |
| Suecia | 4,5 | 4,5 | 4,4 | 4,5 | 4 | 4,1 | -8,89% | 2,50% |
| Suiza | 3,1 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,4 | 3,5 | 12,90% | 2,94% |
| Eslovaquia | 6,3 | 7,8 | 7,5 | 6,9 | 6,2 | 6,5 | 3,17% | 4,84% |
| Italia | 5,4 | 6,5 | 6,8 | 7,7 | 6,8 | 7,4 | 37,04% | 8,82% |
| Noruega | 1,9 | 2 | 2,4 | 2,2 | 3 | 3,4 | 78,95% | 13,33% |
| Turquía | 10,9 | 10 | 11,1 | 12,4 | 11,9 | 13,8 | 26,61% | 15,97% |
| Estonia | 7,2 | 6,5 | 6,4 | 4,6 | 3 | 5,3 | -26,39% | 76,67% |

02 POBLACIÓN CUALIFICADA Y DESEMPLEO EN EUROPA

2.2 DIFERENCIAS EN LAS TASAS DE DESEMPLEO

Es posible advertir en todos los países de Europa mayores tasas de ocupación para la población con educación superior respecto a la población con educación alta secundaria y post-secundaria no terciaria. En este sentido, es posible concluir, tal y como se concluyó en el informe del año pasado, que una mayor educación permite a los residentes europeos disfrutar de mayores tasas de ocupación y mayores posibilidades de empleo.

Esta brecha entre las tasas de ocupación de los trabajadores con educación superior respecto a los trabajadores con educación secundaria alcanza, en el menor de los casos, una diferencia del 8,56% (Islandia), llegando al 39,37% de Lituania. Los países donde esta brecha es menor son Islandia, Suecia, Eslovaquia, Alemania y Dinamarca, siendo Lituania, Polonia, Grecia, Rumanía y Lituania los países en donde la diferencia es más notoria. España ocupa el séptimo lugar de la tabla, registrando una diferencia del 30,2% entre las dos tasas de ocupación.

T.2

DIFERENCIA EN LA DE OCUPACIÓN EN EUROPA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIO (EN %)

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS DE EUROSTAT

| PAÍS | EDUCACIÓN ALTA SECUNDARIA O POST SECUNDARIA NO TERCIARIA (NIV. 3-4). 2016 | EDUCACIÓN SUPERIOR O TERCIARIA (NIV. 5-8). 2016 | VARIACIÓN |
|----------------------------------|---|---|------------|
| Lituania | 60,7 | 84,6 | 39% |
| Polonia | 58,8 | 81 | 38% |
| Grecia | 47,8 | 64,8 | 36% |
| Romania | 60,9 | 82,1 | 35% |
| Latvia | 60,3 | 80,7 | 34% |
| Luxemburgo | 59,5 | 78,2 | 31% |
| España | 56,3 | 73,3 | 30% |
| Eslovenia | 59,6 | 77,3 | 30% |
| Yugoslavia | 51,5 | 66,7 | 30% |
| Bélgica | 57,8 | 74,7 | 29% |
| Turquía | 53 | 68,4 | 29% |
| Croacia | 55,5 | 71,4 | 29% |
| Bulgaria | 59,3 | 76,2 | 28% |
| Francia | 59 | 75,3 | 28% |
| Chipre | 59,4 | 73,4 | 24% |
| Irlanda | 63,5 | 78,2 | 23% |
| Malta | 67,8 | 82,8 | 22% |
| Unión Europea (28 países) | 63,7 | 77,2 | 21% |
| Noruega | 67,4 | 81,5 | 21% |
| Hungría | 63,5 | 75,8 | 19% |
| Italia | 59,5 | 71 | 19% |
| Portugal | 66,4 | 77,8 | 17% |
| Austria | 66,2 | 77,5 | 17% |
| República Checa | 66,3 | 77,3 | 17% |
| Estonia | 67,1 | 77,8 | 16% |
| Suiza | 71,6 | 82,9 | 16% |
| Holanda | 69,8 | 80,3 | 15% |
| Reino Unido | 70,8 | 81 | 14% |
| Finland | 64,6 | 73,9 | 14% |
| Dinamarca | 68,4 | 77,7 | 14% |
| Alemania | 69,9 | 79 | 13% |
| Eslovaquia | 63,8 | 71,6 | 12% |
| Suecia | 72,6 | 80,4 | 11% |
| Islandia | 82,9 | 90 | 9% |

3

03 LA EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN CUALIFICADA EN ESPAÑA

Para el análisis de la población cualificada se han tomado las estadísticas de la Encuesta de Población Activa, de la OCDE y de Eurostat, desarrolladas en torno al nivel de educación de la población. Estas estadísticas distinguen los diferentes niveles educativos en base a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED 2011) desarrollada por la UNESCO.

De los ocho niveles de educación que distingue ISCED, se han tomado los niveles del 5 al 8 para definir la población cualificada. A su vez, en este estudio se consideran dos grupos de población cualificada: universitarios y posgraduados.

Dentro de los universitarios se incluyen a aquellas personas que han obtenido una educación en los niveles 5 (Educación terciaria de ciclo corto) y 6 (Grado en educación terciaria o nivel equivalente).

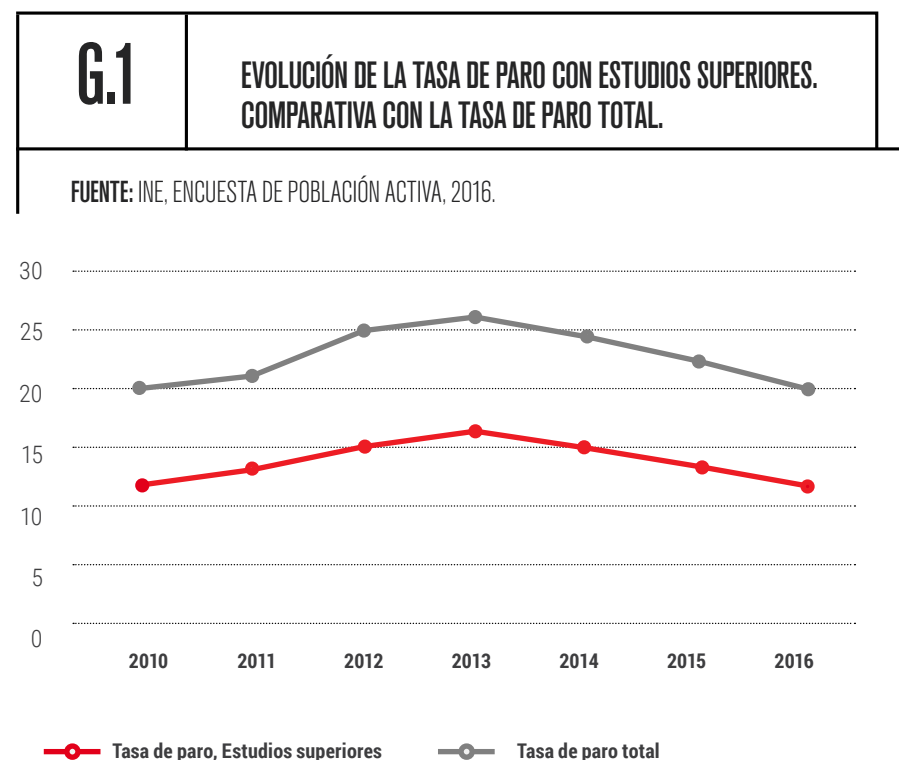
Por su parte, entre los posgrado se incluyen aquellas personas que han completado su educación en los niveles 7 (Máster o equivalente) u 8 (Nivel de doctorado o equivalente).

¹N1: Primary education; N2: Lower secondary education; N3: Upper secondary education; N4: Post-secondary non-tertiary education; N5: Short-cycle tertiary education. N6: Bachelor's or equivalent level; N8: Master's or equivalent level; N8: Doctoral or equivalent level.

3.1 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO TOTAL Y CON ESTUDIOS SUPERIORES

El análisis de la evolución de la tasa de desempleo de los últimos años muestra un progresivo descenso a partir del 2013, donde encuentra su punto más alto con un 26,095% de la población total. A partir de la comparativa de los datos de las dos variables que se muestran en el gráfico, se puede constatar que la tasa de desempleo en población con estudios universitarios sigue una tendencia muy pareja a la de la tasa total de parados, siendo ambas líneas prácticamente paralelas.

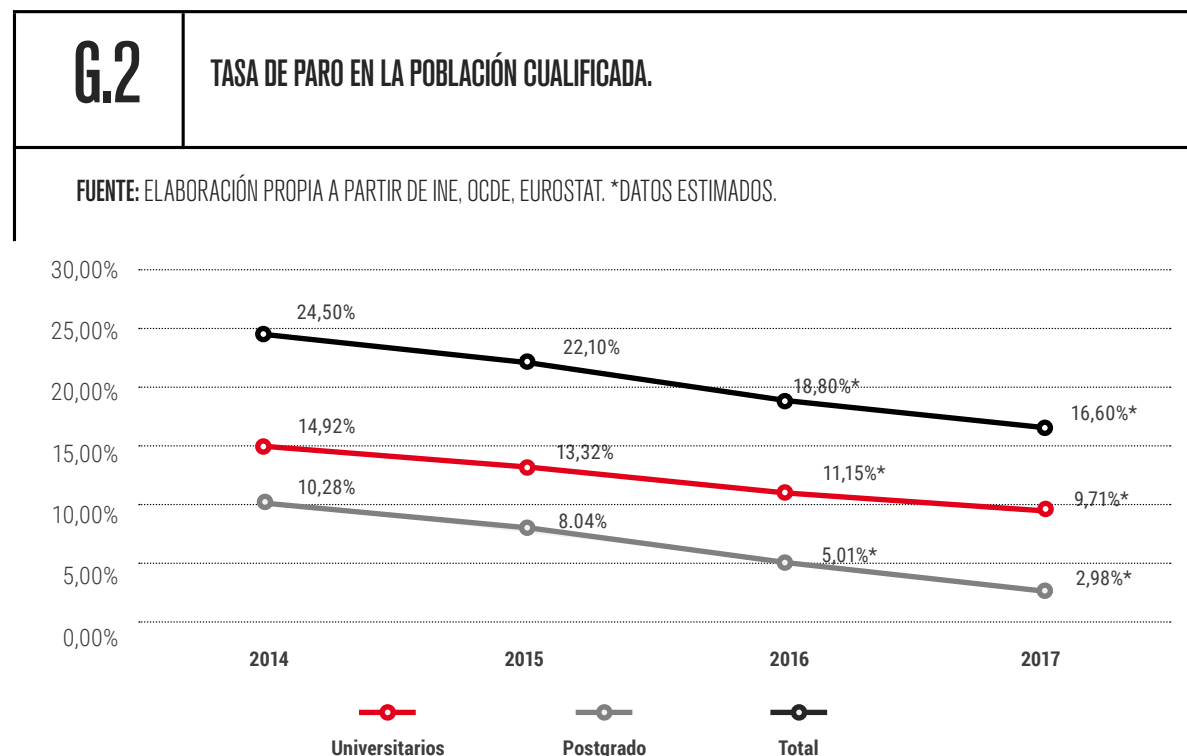
Al cierre del 2016, ambas tasas se sitúan en cifras muy similares a las que tomaban los valores en el año 2010.



03 LA EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN CUALIFICADA EN ESPAÑA

3.2. LA TASA DE PARO DESCENDE DEL 20% EN 2016

Por primera vez en seis años, la tasa de paro en España ha descendido del 20%, situándose en el 18,8% en 2016. Estos datos parecen respaldar la recuperación del empleo que se ha venido produciendo en los últimos años. No debemos olvidar que, en los primeros meses de 2013, la tasa de paro en nuestro país llegó a alcanzar el 27,16% de la población activa, situándose en el 57% en la población joven.



3.3. EL DESEMPLEO ENTRE LAS PERSONAS CON UN TÍTULO DE POSGRADO CAE A TASAS INFERIORES AL 6% EN 2016

Destaca el descenso en la tasa de paro se produce en la población con estudios superiores. De esta forma, el paro entre los universitarios españoles se situó en el 11,15% en 2016. Mucho más significativo es el descenso y los datos de paro entre la población cualificada, que ha descendido hasta un 5,01%. Este dato parece demostrar la empleabilidad que otorgan los estudios de posgrado, facilitando el acceso al mercado de trabajo, gracias a la especialización y la capacitación en las competencias clave demandadas por el mercado de trabajo.

Asimismo, las previsiones para 2017, en consonancia con la reducción prevista del paro en España, indican una reducción a índices muy bajos de las personas con formación de posgrado. De esta forma, parece clara la conexión existente entre el nivel de estudios alcanzando y la situación de la población en el mercado de trabajo: la situación más favorable en el mercado de trabajo se da entre las personas con un mayor nivel de estudios (educación superior).

Estos datos refuerzan las actuaciones llevadas a cabo para la mejora de la empleabilidad, promoviendo masters orientados a la demanda del trabajo. En este sentido el Informe sobre el panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016 (2016: 31), en lo referido a nuestro país apunta: "un nivel de educación alto está correlacionado con niveles bajos de desempleo. La población con niveles educativos bajos tiene más probabilidades de estar desempleada que la que tiene niveles educativos más altos".

03 LA EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN CUALIFICADA EN ESPAÑA

3.4. EL PARO DE LARGA DURACIÓN

La tasa de paro de larga duración incluye a aquellos parados que llevan, como mínimo, doce meses buscando empleo y no han trabajado en ese periodo.

Para el total de la población, la tasa de paro de larga duración disminuyó entre 2014 y 2015 un 1,5%, aunque su valor se encuentra muy lejos de los valores previos a la crisis económica.

El nivel de estudios alcanzado por la población también tiene una gran influencia en la tasa de paro de larga duración. De esta forma, para los niveles educativos 5-8, la tasa de paro de larga duración se situó, durante 2015, en el 6,2%, mientras que, para el total de la población, dicha tasa fue del 11,4%.

El paro de la larga duración es especialmente importante en la población joven (entre 15 y 24 años). Un 48,3% de esta población lleva, como mínimo, doce meses buscando empleo y no ha trabajado durante ese periodo. Es importante destacar que el paro de larga duración suele agudizarse con el tiempo, ya que la distancia con el mercado laboral se agranda. Por ello, es muy importante que esta población pueda mantener sus conocimientos y competencias actualizados, pudiendo ofrecer respuesta a las demandas cambiantes del entorno laboral.

T.3

TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN

FUENTE: ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. INE - OCDE

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| Total (% sobre total de población activa) | 1,8 | 1,7 | 2,0 | 4,3 | 7,3 | 8,9 | 11,0 | 13,0 | 12,9 | 11,4 | |
| Total jóvenes (% sobre población joven 15-24) | 17,9 | 18,1 | 24,5 | 37,7 | 41,5 | 46,2 | 52,9 | 55,5 | 53,2 | 48,3 | 44,4 |
| Nivel 5-8: primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado | 1,2 | 1,0 | 1,0 | 1,9 | 3,4 | 4,4 | 5,7 | 7,0 | 7,1 | 6,2 | |

03 LA EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN CUALIFICADA EN ESPAÑA

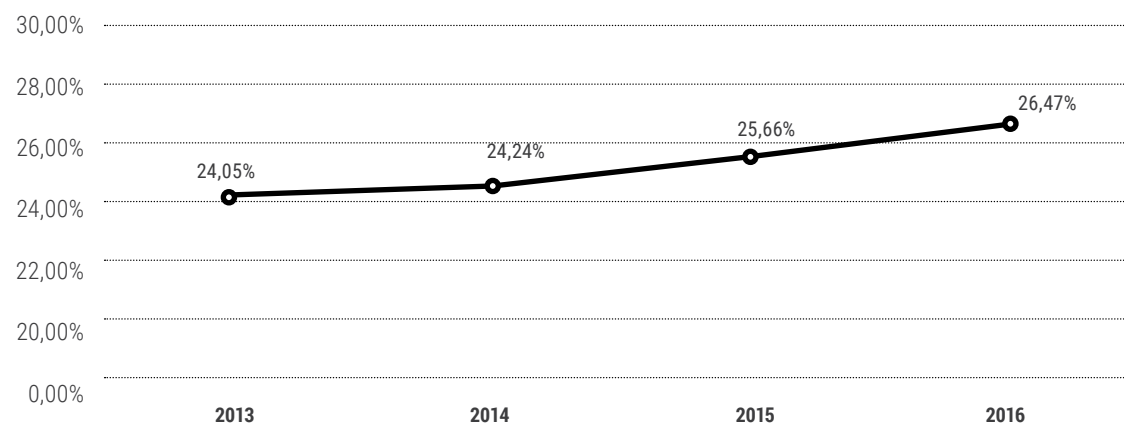
3.5. LA ASIGNATURA PENDIENTE: LA TEMPORALIDAD

La temporalidad es el indicador que expresa el porcentaje de asalariados con un contrato temporal sobre el total de asalariados en un momento dado. Este indicador, que ha crecido durante los últimos años, afecta especialmente a jóvenes. Los sectores productivos, el elevado número de pymes o la legislación laboral, son algunos de los factores que inciden en este indicador.

La temporalidad es necesaria en cualquier economía. Sin embargo, una elevada temporalidad, como es el caso de España, puede advertirnos -entre otros aspectos- de que tenemos un modelo productivo excesivamente dependiente de factores estacionales, o de que el uso que se hace de la contratación temporal no es el adecuado (bien porque el marco regulatorio no sea del todo apropiado, bien por desviación en su utilización).

Si atendemos a este indicador a nivel sectorial destacan sobremanera, por su alta tasa de temporalidad, la agricultura (61,08%) y la construcción (42,41%), mientras que se mantienen en niveles mucho más bajos, la industria (21,59%) y los servicios (24,92%). (INE, Encuesta de población activa, 2016).

| | |
|--|------------------------------------|
| G.3 | TASA DE TEMPORALIDAD (EN %) |
| FUENTE. INE: ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, 2016. | |



04 EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN CUALIFICADA EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En el año 2016, las comunidades autónomas que han registrado una tasa de actividad más elevada son el País Vasco con un notable 52,7%, seguido de la comunidad de Madrid (48,5%) y de Navarra (47,9%). En el otro extremo, con las tasas de actividad más bajas encontramos en primer lugar a Extremadura con un 28,425%, seguida de Castilla la Mancha y las Islas Baleares, con un 29,65% y un 30,175% respectivamente.

Con proporciones similares a la tasa de actividad, la Tasa de Ocupación encuentra su punto más alto en la cifra que representa al País Vasco con un 55,225% de población ocupada, seguido de la Comunidad de Madrid (51,925%) y de Navarra (51,15%). Por otro lado, los menores valores representan la ocupación de Extremadura (32,475%), Islas Baleares (32,55%), y Castilla La Mancha, con un 33,175%

En cuanto al último análisis, encontramos un mayor índice de desempleo en los niveles de educación superior en Asturias, País Vasco y Cantabria, con tasas que alcanzan valores de 36,23%, 34,85% y 33,38% respectivamente. Por otro lado, las menores tasas de desempleo se registraron en Islas Baleares, Ceuta y Murcia, con cifras que alcanzaron los valores de 15,60%, 15,75% y 16,85% respectivamente.

T.4

COMPARACIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO DE LA POBLACIÓN CUALIFICADA CON NIVEL DE ESTUDIOS SUPERIORES EN 2016 (EN %)

FUENTE: INE: ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, 2016.

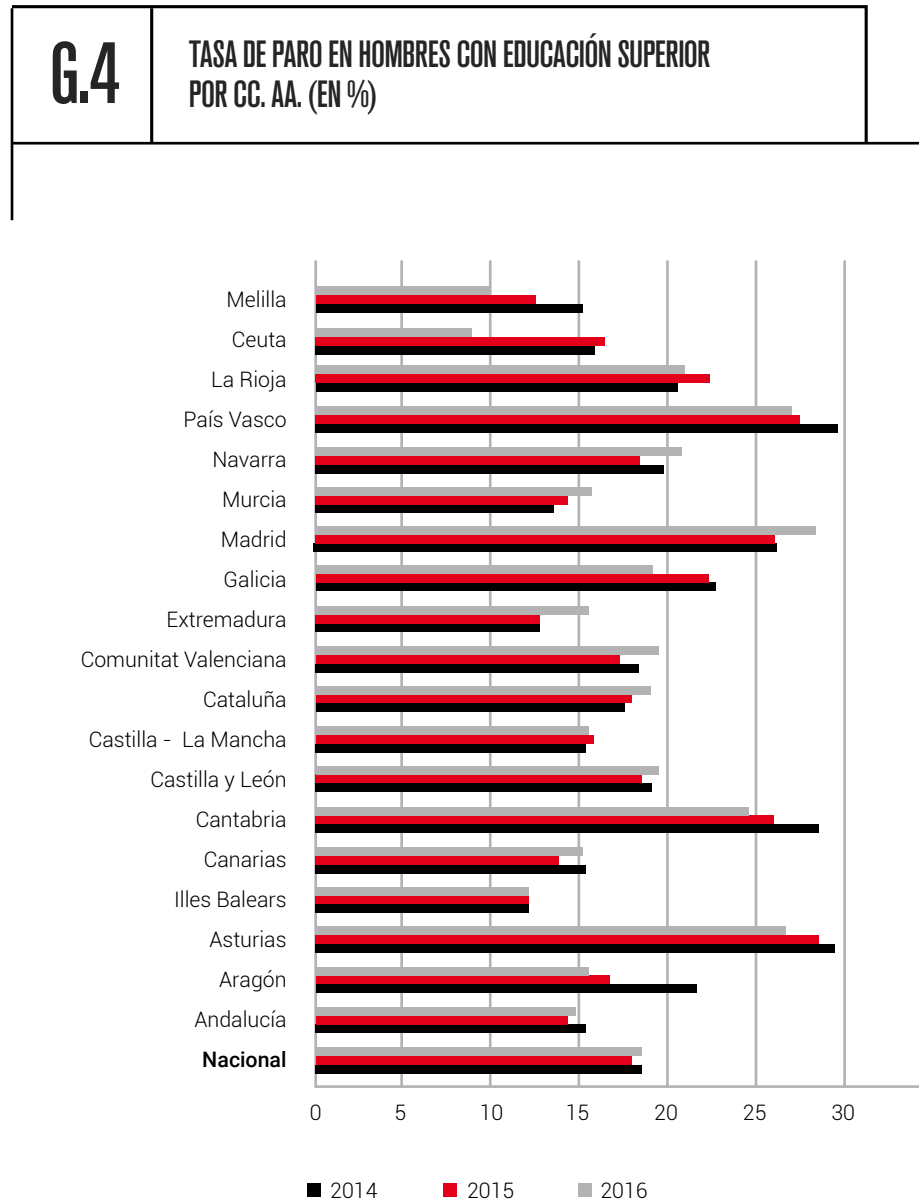
| | ACTIVOS | OCUPADOS | PARADOS |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Nacional | 38,3 | 42,1 | 22,8 |
| Andalucía | 31,3 | 36,25 | 19,15 |
| Aragón | 38,425 | 40,9 | 24,125 |
| Asturias | 46 | 48,05 | 36,225 |
| Illes Balears | 30,175 | 32,55 | 15,6 |
| Canarias | 31,5 | 35,45 | 20,25 |
| Cantabria | 43,5 | 45,325 | 33,375 |
| Castilla y León | 36,9 | 39,3 | 24,025 |
| Castilla - La Mancha | 29,65 | 33,175 | 18,3 |
| Cataluña | 41,025 | 44,475 | 22,675 |
| Comunidad Valenciana | 34,975 | 38,4 | 22 |
| Extremadura | 28,425 | 32,475 | 17,825 |
| Galicia | 39,475 | 41,875 | 27,95 |
| Madrid | 48,5 | 51,925 | 30,325 |
| Murcia | 30,825 | 34,25 | 16,85 |
| Navarra | 47,9 | 51,15 | 26,025 |
| País Vasco | 52,7 | 55,225 | 34,85 |
| La Rioja | 40,425 | 42,525 | 27,425 |
| Ceuta | 31,8 | 37,1 | 15,75 |
| Melilla | 30,525 | 35,2 | 20,1 |

04 EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN CUALIFICADA EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

4.1. ¿DIFERENCIAS EN GÉNERO?

Respecto al desglose de esta tasa de paro en personas con educación superior y haciendo referencia a los hombres, observamos grandes diferencias. En el año 2016 destacan las comunidades autónomas de Madrid, País Vasco, Galicia, Asturias, y Cantabria, alcanzando unos valores de 28,25%, 27,45%, 26,75% y 24,78% respectivamente.

Por otro lado, las comunidades autónomas que cuentan con una menor tasa de paro son Ceuta, Melilla, Canarias y Aragón, alcanzando unos valores de 8,88%, 10,03%, 12,30% y 14,90% respectivamente.



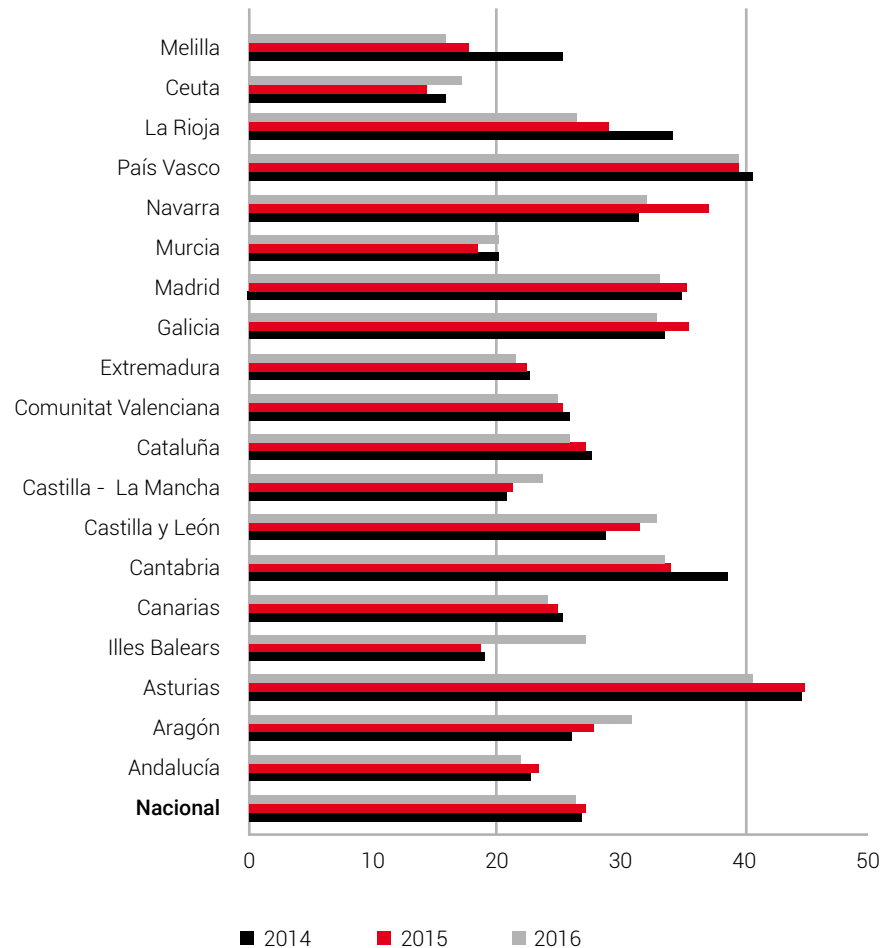
04 EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN CUALIFICADA EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Si ponemos atención a los datos referidos a las mujeres, en 2016 destacan las comunidades autónomas de Asturias, País Vasco, Cantabria, Castilla y León y Galicia, alcanzando unos valores de 40,47%, 39,47%, 33,42%, 32,75% y 32,72% respectivamente.

Por otro lado, las comunidades autónomas que cuentan con una menor tasa de paro son Melilla, Ceuta, Murcia, Galicia y Andalucía, alcanzando unos valores de 17,17%, 15,77%, 20,17%, 21,35% y 21,9% respectivamente.

G.5

TASA DE PARO EN MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR POR CC.AA. (EN %)



05 CUALIFICACIÓN COMO ADQUISICIÓN DE HABILIDADES COGNITIVAS Y NO COGNITIVAS

Entendiendo entonces la cualificación profesional como un conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo y que esas competencias pueden adquirirse mediante formación modular u otros tipos de formación e incluso a través de la experiencia profesional, la realidad actual nos muestra que las competencias requeridas para el desempeño de una labor profesional no se adquieren siempre a través de la formación. Es precisamente la experiencia, tanto profesional como personal la que nos inculca una serie de habilidades que no se aprenden a través del conocimiento.

Las habilidades cognitivas son las que aplican para analizar la información recibida, comprenderla y darle una estructura en nuestra memoria, disponiéndose de esa información a través del aprendizaje y la experiencia.

Según el Informe Ranstad de Tendencias de Recursos Humanos (2016) el aprendizaje constante es fundamental en la sociedad del conocimiento y prueba de ellos en que en España, la cifra total de personas que están trabajando y estudiando a la vez es de 11,4%, es decir, más de 2 millones de empleados.

Diversos estudios centrados en la tasa de ocupación según el nivel de estudios y ya analizados en informes anteriores, nos llevan a la conclusión de que una persona con un elevado nivel de formación puede desempeñar funciones para las que no se requiere una formación superior –pero no al contrario– pudiendo ser uno de los factores que hacen que el nivel de ocupación de personas con formación superior sea más elevado que el nivel de ocupación de personas con formación básica. Pero ¿qué ocurre con aquellas habilidades no cognitivas, que no se adquieren a través del conocimiento y que cada vez son más demandadas por las empresas para todo tipo de empleos? Atendiendo a la demanda actual en cuanto a las cualidades del trabajador, ¿no podría entenderse que un trabajador que reúne ciertas habilidades no cognitivas, está mejor cualificado para el desempeño del puesto que otro en igualdad de conocimientos adquiridos por ambos?

Las personas que se adapten al cambio con mayor facilidad, las que tengan mayor capacidad de análisis, las resolutivas y creativas, que sepan motivar y gestionar equipos serán las que alcancen el éxito en aquello que se propongan ya que disponen

de una serie de habilidades no cognitivas (socio-afectivas) que generarán confianza en su entorno, lo cual cada vez es más valorado en cualquier relación laboral.

Se pueden entender como habilidades no cognitivas, la empatía, la flexibilidad, la creatividad, el control de las emociones, la equidistancia funcional (visión objetiva, escuchar alejados de nuestros prejuicios...), la asertividad, el esfuerzo y la motivación, entre otras muchas. Estas habilidades, muchas de ellas inherentes a la persona, se pueden desarrollar a través de diversos procesos que cada vez cobran más relevancia en el campo de la formación y que podrían ser objeto de estudio en futuros informes.

T.5

CRITERIOS DE SELECCIÓN CADA VEZ MÁS RELEVANTES EN EL MERCADO LABORAL DE ESPAÑA 2016.

FUENTE: INFORME ADECCO 2016

| Crterios | % |
|-------------------------------|------|
| Habilidades personales | 92,5 |
| Fit o encaje cultural | 87,5 |
| Actitudes | 82,5 |
| Competencias transversales | 72,5 |
| Actividades extracurriculares | 60 |
| Habilidades técnicas | 60 |
| Especialidad o máster | 35 |
| Perfil socioeconómico | 35 |
| Experiencia | 12,5 |
| Formación académica | 7,5 |

06 ¿FALTA DE TRABAJO O FALTA DE CONTRATACIÓN?

Se plantea aquí la cuestión de si la escasa creación de puestos de trabajo por parte de las empresas se debe a la falta de actividad o importante disminución de la misma o a la necesidad de reducir costes recurriendo a la acumulación de tareas por parte de un trabajador que absorbe las funciones de otro u otros, o si se tiende a la contratación de becarios o trabajadores en prácticas de forma recurrente.

Resultan significativos los últimos datos emitidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico de los que se desprende que los becarios españoles son los peores pagados durante sus prácticas, de hecho, un 70% recibe una cantidad monetaria que no permite cubrir los costes de subsistencia .

Entidades como Jóvenes CCOO, UGT Juventud, Federación de Asociaciones de Estudiantes (FAEST) o Confederación Estatal de Asociaciones de Estudiantes (CANAE) consideran que esta explotación empresarial es la consecuencia de la sustitución de puestos de trabajo que se cubren con estudiantes o trabajadores en prácticas a los que se les priva de los derechos laborales en las empresas. Otro planteamiento a tener en cuenta al respecto de si en las empresas se da la situación en la que un trabajador realiza el trabajo que harían dos o más trabajadores, sería observar si ello se debe a que en realidad éstas tienen puestos vacantes sin cubrir porque no encuentran al

² <http://www.cje.org/es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/las-entidades-juveniles-denuncian-los-abusos-existentes-en-las-becas-y-apoyan-la-convocatoria-de-la-huelga-mundial-de-becarios-para-el-lunes-20-de-feb/>

candidato que se adapte a sus necesidades, lo que nos lleva a analizar, como se hará posteriormente, si el problema está en la transferencia del conocimiento de los centros formativos a la empresa.

El Preámbulo del Real Decreto 55/2005 de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado señala que el objetivo de las enseñanzas de grado es “propiciar la consecución por los estudiantes de una formación universitaria que aúne conocimientos generales básicos y conocimientos transversales relacionados con su formación integral, junto con los conocimientos y capacidades específicos orientados a su incorporación al ámbito laboral”, pero la realidad, tal y como se estudiará a continuación es que los empleadores no consideran que los trabajadores recién graduados cumplan con la cualificación necesaria para desempeñar las tareas requeridas por el puesto de trabajo.



7

07 LA TRANSFERENCIA IMPRESCINDIBLE

Tras todo lo antedicho, y si bien es cierto que universidad y empresa tienen diferentes paradigmas de funcionamiento, no lo es menos que la transferencia de conocimiento entre ambas es tan crucial que las pequeñas dificultades se pueden salvar haciendo un correcto estudio de la situación actual.

Cuando hablamos de transferencia hablamos de lo que se ha venido llamando "la tercera misión" de la universidad, cerrando así el círculo de las dos primeras que son la educación y la investigación.

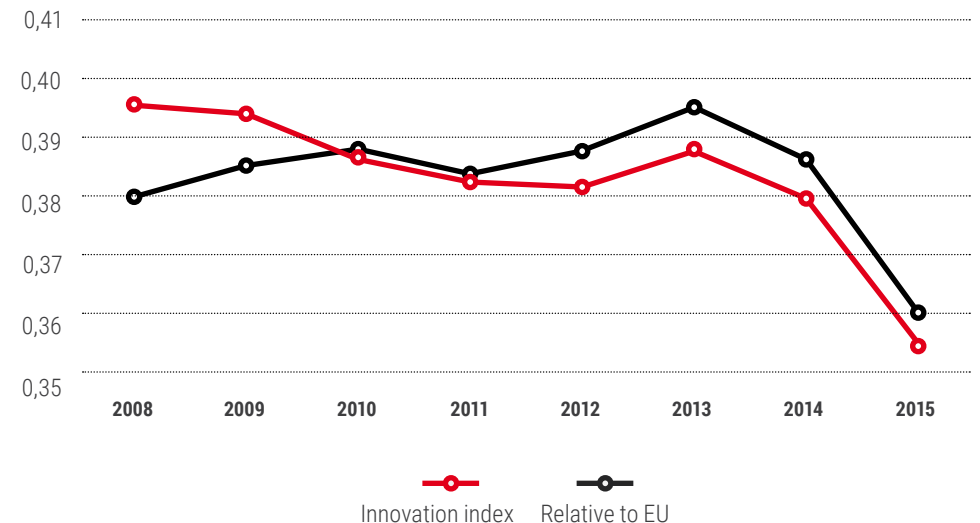
Las universidades descubren el conocimiento desde la investigación básica y la aplicada. Una lectura rápida de las diferentes realidades de la empresa y la universidad podría llevarnos a una conclusión no acertada sobre qué es la transferencia del conocimiento y si es factible. Cuando hablamos de transferencia del conocimiento hablamos de uno de los puntos clave de la gestión del conocimiento en esta primera parte del S.XXI.

Es tan importante esta colaboración (universidad-empresa) que cuando ha dejado de funcionar correctamente, España se ha estancado en los indicadores europeos de innovación. España es un país 'medianamente' innovador. El rendimiento de la innovación mejoró de manera constante hasta 2013, tras lo cual el índice de innovación ha disminuido. En 2015, el rendimiento se sitúa a un nivel significativamente inferior al de 2008. La brecha española con la UE ha aumentado con el tiempo. En 2008, el nivel de desempeño relativo alcanzó su máximo en 77%, mientras que en 2015 se redujo a 69%.

G.6

ÍNDICE DE INNOVACIÓN EN EUROPA

FUENTE: EUROPEAN INNOVATION SCOREBOARD, 2016.



07 LA TRANSFERENCIA IMPRESCINDIBLE

Si bien es cierto que un análisis superficial de dicha transferencia puede descubrir tantas dificultades para su ejecución como diferencias entre la empresa y la universidad, debemos ir un poco más allá y entender la importancia clave de la transferencia en las sociedades desarrolladas y la diferenciación que supone en el mercado país. Las diferencias son fácilmente reconocibles en los objetivos, la estructura organizacional, la comercialización, los códigos éticos, etcétera.

No obstante, lo anterior no es más que la base de lo que es la transferencia de conocimiento, que no es otra cosa que la forma en que dos entes diferentes –pero necesariamente complementarios– van a compartir sistemas, procesos, know how con el objeto de lograr que el conocimiento pueda exportarse, ser rentable y ayude a la sociedad.

Cuando hablamos de transferencia de conocimiento hablamos de muchos procesos encaminados al fin descrito más arriba: contratos de investigación, los contratos de licencias, los investigadores jóvenes que pasan períodos en la empresa que trabaja con los investigadores de las universidades, y los nuevos proyectos empresariales (spin-offs); cuando hablamos en estos términos todos pensamos en tecnología y la experiencia nos dice que esta transferencia de conocimiento se da sobretodo en este campo. Pero debemos entender que fuera de la tecnología existe un campo para las humanidades, los recursos humanos, procesos de gestión etc., en definitiva, un know how organizacional que tarde o temprano entrará con fuerza en este ciclo de transferencia del conocimiento.

No es preciso seguir ignorándolo: el desarrollo económico de nuestro país y cada una de sus regiones depende en gran medida de la eficiencia en los sistemas de transferencia de conocimiento entre la empresa y la universidad.

No cabe duda de que la PYME es uno de los motores socioeconómicos en España y que la falta de datos hacía difíciles los estudios sobre transferencia, pero hoy tenemos indicadores que nos ayudan a entender la necesidad de la colaboración que tratamos en este informe. En comparación con el EIS (European Innovation Scoreboard), el RIS (Regional Innovation Scoreboard) se centra más en el rendimiento de las pequeñas y medianas empresas (PYME). En su informe de 2016, al igual que el EIS, donde los países se clasifican en cuatro grupos de rendimiento de la innovación, las regiones de Europa se han clasificado en Líderes de Innovación regionales (36 regiones), Innovadores fuertes regionales (65 regiones), Innovadores moderados regionales (83 regiones) e Innovadores modestos regionales (30 regiones).

Las regiones más innovadoras se encuentran típicamente en los países más innovadores, en España un país moderado a nivel de innovación encontramos regiones con ese nivel, salvo excepciones como País Vasco que es una región fuertemente innovadora, o casos como los archipiélagos canarios y balear, Ceuta Melilla y Extremadura que se quedan en una innovación modesta. Las regiones de innovación modesta en Portugal y España son regiones periféricas. Se trata de regiones autónomas, Illes Balears y Canarias y ciudades autónomas situadas en la costa norte de África (Ciudad Autónoma de Ceuta y Ciudad Autónoma de Melilla), es en estos casos donde los convenios universidad empresa deben sacar a estas regiones de ese estadio y realmente pueden conseguirlo.

Los 36 líderes de innovación regionales de la UE están ubicados en siete Estados miembros de la UE: Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Países Bajos, Suecia y Reino Unido. En la mayoría de los países, hay variaciones limitadas en los grupos regionales de desempeño, lo que sugiere que el desempeño regional y nacional en materia de innovación está vinculados. Sin embargo, una variación más fuerte en algunos países (principalmente mayores) resalta también las especificidades regionales y la existencia de “focos de excelencia” regionales. En Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Hungría, Irlanda y Rumanía, todas las regiones se encuentran en el mismo grupo de rendimiento y en 12 países hay dos grupos de rendimiento regionales diferentes. Sólo en cuatro Estados miembros más grandes (Francia, Alemania, Italia y España) hay tres grupos de rendimiento regionales diferentes.

07 LA TRANSFERENCIA IMPRESCINDIBLE

España necesita una estrategia global en materia de transferencia de conocimiento para escalar un peldaño en este ámbito, y el motor que debe mover ese salto son nuestras Comunidades Autónomas y su apoyo a la transferencia universidad-empresa.

Esta transferencia, cuando hablamos de contratos, se hace vía art.83 de la LOU o bien a través de proyectos colaborativos que están financiados y apoyados por las administraciones públicas. Pero la transferencia de conocimiento puede verse en otros muchos instrumentos que podemos resumir en los siguientes:

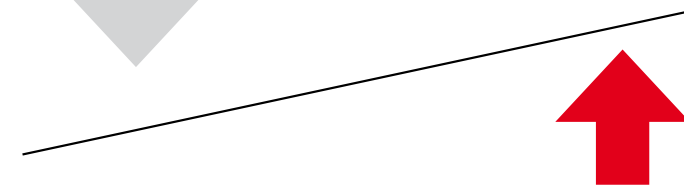
- Innovación abierta (open innovation): Este modelo de innovación se desarrolla principalmente a partir de la aparición de fondos públicos destinados a la investigación colaborativa público-privada, donde universidad y empresa comparten objetivos, recursos y los derechos de propiedad intelectual (IPR).
- La investigación colaborativa entre la academia y la industria, que además puede desembocar en otras actividades de transferencia de conocimiento tales como las licencias o la formación de spin-off.
- La licencia de tecnología: los derechos de explotación sobre la invención son transferidos, mediante una licencia, a una empresa o a una spin-off, que se hace cargo de hacer las pruebas o los desarrollos que todavía resultan precisos y para los cuales se pueden necesitar unos recursos de los que el grupo de investigación no dispone.

Teniendo en cuenta que la transferencia de conocimiento es el conjunto de actividades dirigidas a la difusión de conocimientos, experiencia y habilidades para hacer más fácil la aplicación y la explotación del conocimiento y las capacidades fuera del ámbito académico, parece acertado decir que la open innovation puede ser el mejor modo de transferencia entre empresa y universidad. En otras palabras parece la herramienta perfecta para incorporar el conocimiento a una cadena de valor para que genere un retorno económico, y este retorno es la diferencia entre la transferencia y la mera transmisión.

La figura muestra como es clave tener en cuenta no solo lo que pretendemos transferir sino también porqué medios pero qué duda cabe que el primer paso es que exista la demanda para ese conocimiento y productores del mismo. De este modo, de un enfoque económico hemos llegado a una perspectiva social del tema, pues el proceso de transferencia de conocimiento habla de una interacción social que, si bien está orientado a la producción, transversalmente está modulando el sistema educativo y, por qué no decirlo, al mercado laboral. En este contexto, universidades y escuelas de negocio se convierten en un nuevo agente clave para la modulación de los sistemas educativos y laborales trabajando transversalmente con empresas y gobierno.

| | |
|-----------------------------|--|
| F.1 | PRODUCTOS VS. DEMANDA DE CONOCIMIENTO |
| FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. | |

Productores de conocimiento



Demanda de conocimiento

07 LA TRANSFERENCIA IMPRESCINDIBLE

7.1. TRANSFERENCIA Y EMPLEABILIDAD

El problema radica en que lo relativo a la educación y a la empleabilidad de los trabajadores cualificados la educación “terciaria” (por usar una denominación europea) no se distribuye uniformemente en cada país. Siguiendo con los datos del Regional Innovation Scoreboard (2016) el nivel de educación terciaria en el sur de España es inferior al 90% de la media de la UE, mientras que para otras regiones españolas es cercano a la media de la UE y están por encima de la media, varias regiones del norte de España y la Comunidad de Madrid.

En Bulgaria, Croacia, la República Checa, Alemania, Italia, Portugal, Eslovaquia, Hungría y Rumanía, el nivel de educación terciaria es relativamente débil, como lo demuestra un número relativamente elevado de regiones que se sitúan por debajo de la media de la UE. En Alemania, se puede observar un desempeño más sólido en varias de las regiones del país en el Sur.

Así las cosas, hay que incidir en la importancia de la modulación regional en materia de transferencia de conocimiento, máxime cuando –a la luz de los indicadores regionales– las PYME en las regiones de Austria, Bélgica, República Checa, Francia, Irlanda, Países Bajos, Eslovenia, Reino Unido y los países nórdicos (excepto Noruega) tienen más probabilidades de colaborar con otros en sus actividades de innovación. Las acciones de las PYME innovadoras que colaboran con otros países se sitúan por debajo de la media de la UE en la mayoría de las regiones del Mediterráneo y Europa Central y Oriental, con excepción, en España, del País Vasco.

Sin duda, los indicadores de la Red OTRI muestran un acercamiento a algo que podría resultar una medición real pero aún queda por realizar un gran esfuerzo común para dar con indicadores realmente representativos. Si bien es cierto que en base a sus datos y a los indicadores europeos por regiones mencionados más arriba podemos asegurar que lo que parece claro es que para la empresa es un conocimiento asumible y aplicado a sus procesos que mejoran su capilaridad organizativa y productiva.

Se debe acabar con la desorientación de las empresas y lo que necesitan por parte de los investigadores y de la universidad y su oferta por parte de las empresas que podrían contratar. La Liga de Universidades Europeas de Investigación (LERU, en sus siglas en inglés) tiene en cuenta siete actividades como transferencia de conocimiento e innovación de las universidades a la economía y a las empresas: licencias y patentes, ingresos por consultoría, contratos de investigación colaborativa, start-up y spin-off, actividades de investigación en parques científicos, formación continua de profesionales y voluntariado. Debemos adecuar cada una de ellas a la realidad de la colaboración interpartes siguiendo las pautas de este artículo.

Todos los indicadores nos muestran fuertes diferencias en el rendimiento geográfico en el número de solicitudes de patente EPO por billón de PIB. Sólo unas pocas regiones de Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania y Suecia se sitúan por debajo del 90% de la media de la UE. Por el contrario, en los países mediterráneos, están por debajo de la media. Y si salimos de la tecnología y hablamos de innovación en marketing organizacional vemos que salvo Madrid y el Noreste de España estamos muy por debajo de esa inclusión de la pyme en Europa como media.

El empleo en actividades intensivas en conocimiento, medido en los RIS por el empleo en servicios de fabricación de alta y media tecnología y servicios intensivos en conocimiento, es elevado en las regiones de Europa. Las regiones en las que el rendimiento se sitúa por lo menos un 20% por encima de la media de la UE se observan en 17 países europeos, incluidos los países moderados innovadores como la República Checa (seis regiones), Hungría (tres regiones), Italia (tres regiones) España (Madrid y País Vasco), entre otros.

Entre las 20 regiones con mayor puntuación se encuentra la Comunidad de Madrid donde es práctica habitual la transferencia de conocimiento entre empresa y universidad en varias formas.

Es evidente que la crisis ha afectado a las empresas, que son las que hacen que el conocimiento generado en las universidades se convierta en innovación, principalmente en nuevos productos, procesos y servicios con éxito en el mercado. Pero también es cierto que el sector productivo en España está basado principalmente en PYMES que a menudo ven complicado y difícil el colaborar con las universidades. La investigación útil no se comunica interpartes de manera eficiente.

08 CONCLUSIONES

Del análisis del actual panorama que reviste la empleabilidad de la población cualificada se pueden extraer datos relevantes. Tal y como se ha dejado de manifiesto, en 2016, en el territorio europeo los países que registraron mayores tasas de desempleo de la población cualificada fueron Yugoslavia (18,7%) Grecia (17,9%), Turquía (13,8%), Chipre 12,0%. En el otro extremo se sitúan Islandia (1,8%), Hungría (2,0%), República Checa (2,1%), Alemania (2,2%) y Rumanía (2,9). La tasa de paro en España ha descendido del 20%, situándose en el 18,8% en 2016. En relación en concreto a la población cualificada es llamativo el descenso en la tasa de paro se produce en la población con estudios superiores, con una tasa 11,15% en 2016 entre los universitarios españoles. Igualmente es reseñable el descenso y los datos de paro entre la población con estudios de posgrado, que ha descendido hasta un 5,01% en ese mismo año.

Las previsiones para el año corriente, siguen en la línea de la recuperación apuntando a una reducción a índices muy bajos de las personas con formación de posgrado. En este sentido, los estudios de posgrado se configuran como elementos indispensables para conseguir incrementar los niveles de empleabilidad de la población.

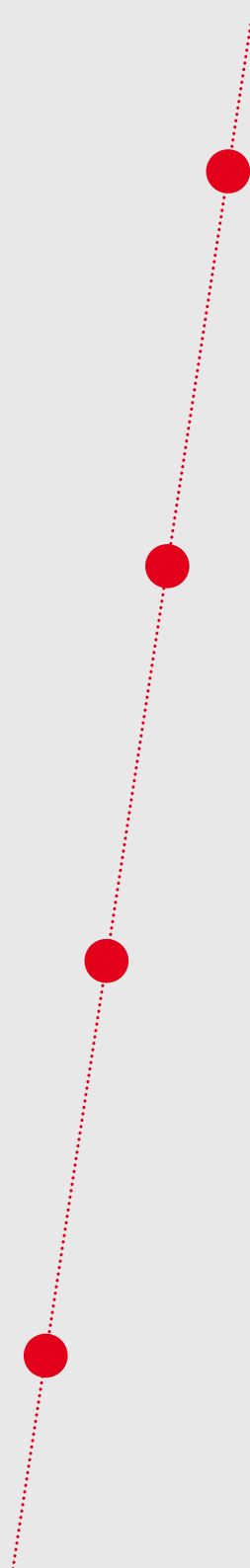
Si miramos a las comunidades autónomas, la tasa actividad más elevada la encontramos en el País Vasco (52,7%), Comunidad de Madrid (48,5%) y Navarra (47,9%). Por su parte, encontramos un mayor índice de desempleo en los niveles de educación superior en Asturias (36,23%) País Vasco (34,85%) y Cantabria (33,38%).

El análisis por sexos también arroja datos significativos: Madrid, País Vasco, Galicia, Asturias, y Cantabria son las comunidades autónomas con mayor número de hombres cualificados desempleados. Para el caso de las mujeres y el mismo indicador, despuntan en este sentido Asturias, País Vasco, Cantabria, Castilla y León y Galicia.

En relación a la tasa de paro de larga duración para los niveles educativos 5-8 explicitados en estas páginas, se cifró en 2015 el 6,2%. En este sentido y tal como se ha dejado de manifiesto, es crucial que la población pueda mantener sus conocimientos y competencias actualizados, pudiendo ofrecer respuesta a las demandas cambiantes del entorno laboral. Especial importancia tiene también la temporalidad que afecta sobretodo a los jóvenes. En un momento como el actual, en el que se atisba cierta recuperación económica y laboral, en la medida en que dicha recuperación se vaya asentando, este índice debería controlarse y disminuir, incrementando la tasa de conversión de contratos temporales en fijos, lo que sería un signo inequívoco de crecimiento y de adecuación del mercado laboral a las nuevas exigencias del entorno.

Por otra parte, tal como se ha comentado en estas páginas, las corrientes de cambio inciden en el nivel de cualificación de los trabajadores, y el conocimiento ya sólo es un elemento más al que se unen otras habilidades que le aporten valor y les diferencien del resto de trabajadores. Los datos muestran que las competencias requeridas para el desempeño de una labor profesional no se adquieren siempre a través de la formación. En este sentido, en el mercado laboral cada vez son más importantes criterios de selección como las Habilidades personales (92,5%), el Encaje cultural (87,5%) o las Actitudes (85,5%), que hacen referencia a habilidades no cognitivas muy por encima de la importancia casi exigua en términos relativos de la Formación Académica (7,5%).

Por último hemos querido hacer especial hincapié en la importancia radical y creciente de la transferencia de conocimiento. Construir una buena estructura eficaz en la transferencia de conocimiento requiere tiempo e inversión. En concreto, las universidades deben tener en su estrategia la transferencia como objetivo prioritario y darlo a conocer ampliamente. Y si las empresas no están aquí hay que buscarlas fuera.



09 REFERENCIAS

- **Adecco (2016):** Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España.
- **European Innovation Scoreboard,**
- **Eurostat.**
- **Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.**
Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades (2016):
Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016: Informe Español.
- **Instituto Nacional de Estadística (INE):** Encuesta de población activa, 2016.
- **International Standard Classification of Education (ISCED).**
Disponible en: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>
- **Ranstad Research (2016):** Informe Ranstad de tendencias de Recursos Humanos.
- **Red OTRI.**
- **Statista.**
- **Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2016):** Employment Outlook.

WWW.EAE.ES

900 49 48 05

BARCELONA C/ ARAGÓ, 55 - 08015 - C/ ARAGÓ, 28 - 08015 - C/ TARRAGONA, 110 - 08015

MADRID C/ JOAQUÍN COSTA, 41 - 28002 - C/ PRÍNCIPE DE VERGARA, 108 - 28002 - C/ PRÍNCIPE DE VERGARA, 156 - 28002



EAE Business
School