

La empleabilidad de la población en la ciudad de València

Lorenzo Serrano

*Catedrático de Universidad Departamento de Análisis Económico Universitat de
València e Ivie*

Ángel Soler

*Profesor asociado
Departamento de Estructura Económica Universitat de València e Ivie*

CÀTEDRA MODEL ECONÒMIC SOSTENIBLE VALÈNCIA I ENTORN
DOCUMENTO DE TRABAJO

* Lorenzo Serrano desea agradecer la ayuda recibida del Ministerio de Ciencia e Innovación (proyecto ECO2015-70632-R).

1. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad es una cuestión clave para un desarrollo sostenible desde el punto de vista económico y social. Las posibilidades de crecimiento de un territorio se ven seriamente limitadas sin recursos humanos productivos y capaces de adaptarse a las cambiantes necesidades de la economía global. Esa necesidad es, si cabe, más acuciante y perceptible en la actualidad, con el despliegue cada vez más intenso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la transición cada vez más acelerada hacia una economía digital. Algunas estimaciones recientes apuntan a que el porcentaje de empleo con alto riesgo de automatización podría situarse en el 47% para los Estados Unidos (Frey y Osborne, 2017) y el 36% para España (Doménech et al., 2018). Aunque otros estudios (Arntz et al., 2016 y 2017) ofrezcan resultados más moderados, se trata de escenarios que generan inquietud y, en cualquier caso, plantean nuevos desafíos para garantizar la empleabilidad en el marco de cambios sustanciales en el contenido de las tareas a desarrollar en las diferentes ocupaciones.

Por otra parte, un desarrollo que dejase al margen a colectivos importantes de la población, progresivamente incapacitados para participar en el mercado de trabajo y contribuir a la producción de bienes y servicios, plantearía un horizonte plagado de dificultades y conflictos. El desarrollo de un territorio ha de ser inclusivo en la misma medida que pretenda ser sostenible.

El desafío para cualquier territorio, y también para la ciudad de València, consiste en impulsar la empleabilidad de su población, garantizando que ese impulso alcance a todos los colectivos, especialmente a aquellos que se enfrentan a mayores dificultades de inserción laboral. Se trata, por tanto,

de impulsar el conjunto de logros, competencias y atributos personales que hacen que los individuos tengan más probabilidades de obtener empleo y tener éxito en las ocupaciones que han elegido (Knight y Yorke, 2004). La formación constituiría uno de los elementos fundamentales de la empleabilidad. En este sentido, estimaciones recientes para la economía española apuntan a que el 39% del total de oportunidades laborales hasta 2030 corresponderán a personas con estudios superiores y menos del 24% a personas sin estudios postobligatorios (CEDEFOP, 2018). El panorama que se plantea es uno en el que, por tanto, los estudios obligatorios resultarán cada vez más insuficientes para garantizar la empleabilidad.

En cualquier caso, una visión global de este tipo de problemas ha de partir de la base de que una inserción laboral satisfactoria requiere, obviamente, encontrar empleo, pero va más allá e incluye aspectos relativos a la duración de los periodos de empleo y desempleo, el grado de ajuste entre la formación del trabajador y el tipo de ocupación o características relevantes del empleo (como si el contrato es indefinido o temporal, el salario, etc.).

En función de todo esto, el análisis desarrollado en este trabajo pretende examinar la empleabilidad en la ciudad de València prestando especial atención a la dimensión formativa y a diversos aspectos que afectan a la calidad de la inserción laboral. Para ello, en el apartado 2 se repasa la situación del mercado laboral de la ciudad. En el apartado 3 se examina el papel del entorno como determinante de la inserción. En la sección 4 se analiza el papel de la formación como determinante de la empleabilidad. Finalmente, el apartado 5 resume las principales conclusiones del análisis realizado.

2. SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA

La información estadística sobre el mercado de trabajo español es bastante limitada cuando se desciende al detalle local. Los datos específicos para la ciudad vienen dados por la explotación especial de las estadísticas del INE (básicamente

Encuesta de Población Activa para un número limitado de variables y dimensiones) así como las estadísticas sobre contratos y demandas de empleo, que incluyen detalle municipal, y los datos de afiliados a la Seguridad Social. En este ámbito resulta imprescindible el manejo de los datos ofrecidos por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València en publicaciones periódicas como Dades Estadístiques de la Ciutat de València o la sección de Mercat de Treball de su página web, disponibles en la red. Ese conjunto de información permite caracterizar la situación global del mercado de trabajo de la ciudad de València en términos de participación, empleo y desempleo, así como ponerla en contexto con su entorno más inmediato (provincia de Valencia, Comunitat Valenciana) y con el conjunto de España.

En primer lugar, hay que señalar que la tasa de actividad de la ciudad de València es relativamente baja (59,2%), aunque similar a su entorno próximo e incluso algo mayor que la media nacional (Figura 1). La capacidad de la ciudad para ofrecer empleo a su población es también relativamente limitada. La tasa de empleo supera ligeramente el 50% (50,5%), algo menor que en el conjunto de la provincia (50,8%), pero mayor que la media de la Comunitat Valenciana (49,7%), que coincide con la media nacional (Figura 2). El aspecto más dramático de esa limitada capacidad lo

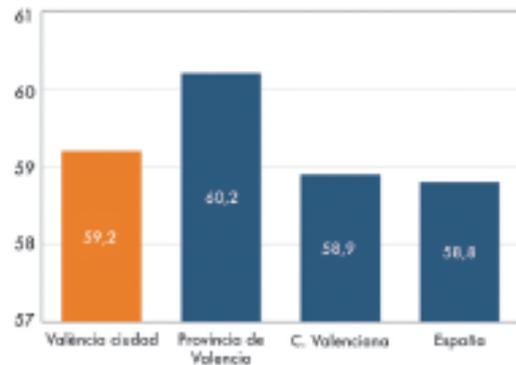


Figura 1. Tasa de actividad. Comparación territorial. II trimestre de 2018 (porcentaje)
Fuente: Ayuntamiento de València e INE

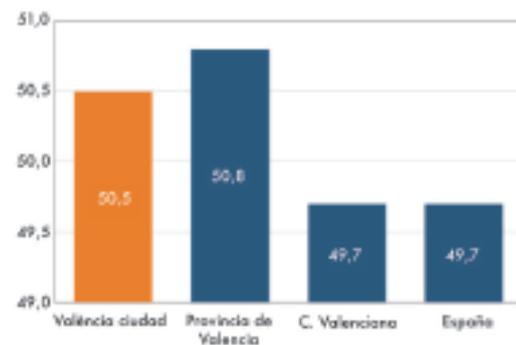


Figura 2. Tasa de empleo. Comparación territorial. II trimestre de 2018 (porcentaje)
Fuente: Ayuntamiento de València e INE

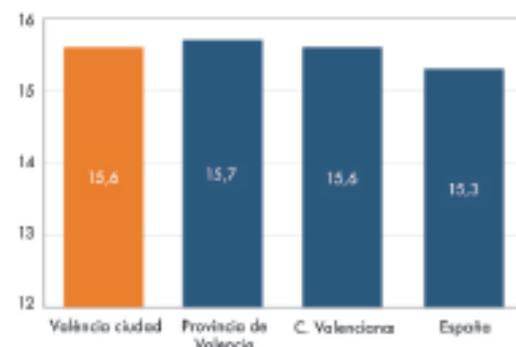


Figura 3. Tasa de paro. Comparación territorial. II trimestre de 2018 (porcentaje)
Fuente: Ayuntamiento de València e INE

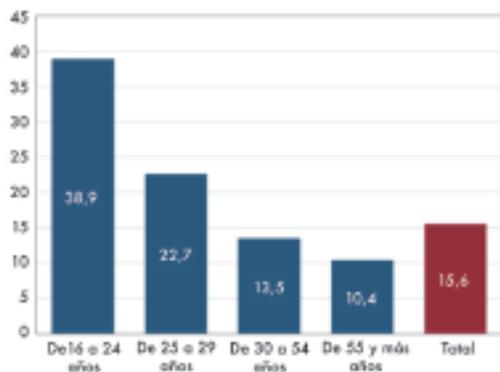


Figura 4. Tasa de paro por grupo de edad. Ciudad de València. II trimestre de 2018 (porcentaje)
 Fuente: Ayuntamiento de València

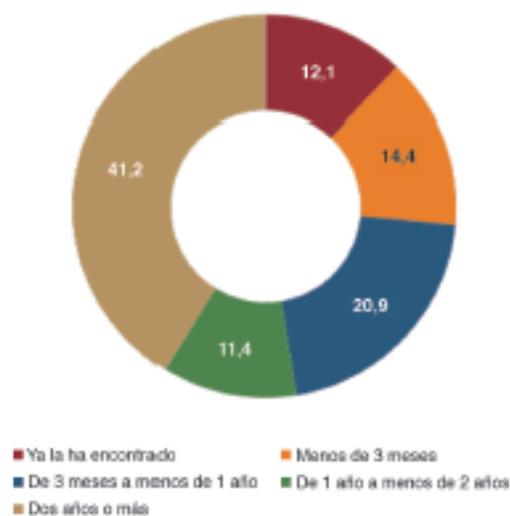


Figura 5. Población parada según tiempo de búsqueda de empleo. Ciudad de València. II trimestre de 2018 (porcentaje)
 Fuente: Ayuntamiento de València

constituye el desempleo de buena parte de la población (Figura 3). La tasa de paro en la ciudad de València (15,6%) es mucho mayor de lo que resulta habitual a nivel internacional, tanto en países desarrollados como en los que no lo están, incluso en épocas de crisis. Se trata de un mercado de trabajo débil, pero en línea con las características del mercado de trabajo regional y nacional.

Las tasas paro en la ciudad de València son muy dispares en función de la edad de la persona (Figura 4), con un desempleo cada vez menos intenso conforme aumenta la edad, un patrón habitual en el caso español. La tasa de paro juvenil ronda el 40% (38,9%), más que duplicando los valores medios de la ciudad, y a partir de los 24 años la tasa de paro desciende progresivamente hasta situarse en el 10,4% para la cohorte de 55 y más años.

Un elemento que añade gravedad a los problemas de desempleo en la ciudad de València es su persistencia. Los parados de larga duración, convencionalmente aquellos que llevan un año o más buscando empleo, constituyen un tipo de desempleo de reducción mucho más difícil ya que su empleabilidad se reduce drásticamente. Su capital humano se deprecia, sus capacidades se van quedado obsoletas en relación a las nuevas oportunidades de empleo y los propios parados pierden entusiasmo y buscan empleo con menos intensidad y eficacia.

Como muestran los datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF), más de la mitad de los parados de la ciudad de València (el 52,6%) lleva un año o más buscando empleo (Figura 5) y, transcurridos más de cuatro años de recuperación del mercado laboral, todavía el 42,1% lleva dos años o más buscando trabajo.



Figura 6. Población parada según grupo de ocupación. Ciudad de València. Junio de 2018 (porcentaje).
 Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF)

Los problemas de desempleo afectan a todos los trabajadores, pero especialmente a los de ocupaciones menos cualificadas (Figura 6). Prácticamente la mitad de todo el paro de la ciudad (el 48,7%) corresponde a los grupos de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y de Ocupaciones elementales. Esto apunta a problemas particulares de inserción en este tipo de ocupaciones, con pocos requerimientos formativos y representa una señal de las carencias formativas y la limitada empleabilidad de una parte muy grande de los parados de la ciudad.

Los datos de desempleo desagregado por nivel de estudios completados permiten ser más preciso en el análisis (Figura 7). Prácticamente uno de cada dos parados ni siquiera ha completado con éxito los estudios obligatorios y dos de cada tres carecen de estudios postobligatorios de cual-

quier tipo. Por otra parte, menos del 13% tienen estudios universitarios. En la ciudad de València la formación aparece, por tanto, como un factor clave para tener empleo y los colectivos que carecen de ella, o solo la poseen a un nivel muy básico, padecen problemas muy agudos de falta de empleabilidad y desempleo.

Esa situación se da en un contexto, como la ciudad de València, en el que la estructura productiva y de ocupaciones está todavía alejada de la de los países más desarrollados de nuestro entorno. Los datos de afiliaciones a la Seguridad Social en el Régimen General según grupo de cotización muestran que el peso de las ocupaciones más cualificadas, aunque relevante, es todavía relativamente escaso en la ciudad. Los afiliados en el grupo de ingenieros y licenciados o en el de ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados representan en conjunto solo el 27% del total (Figura 8).

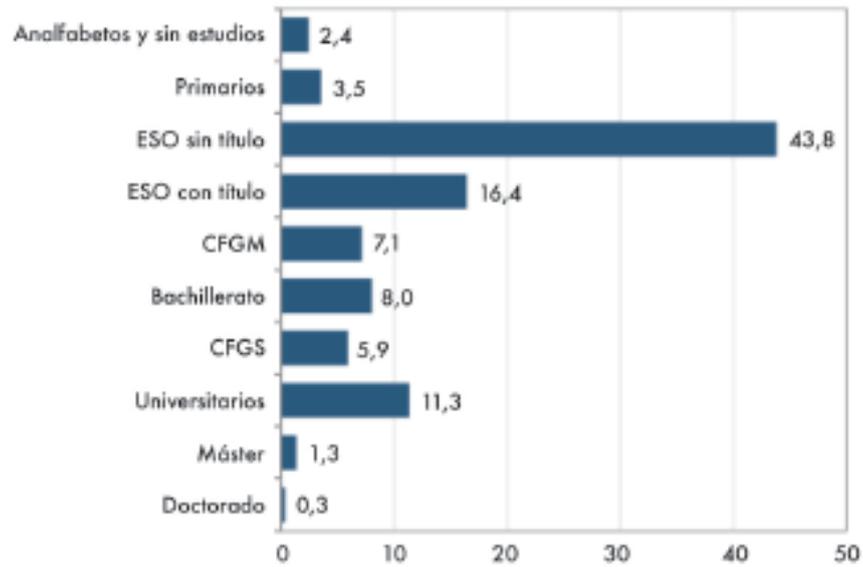


Figura 7. Población parada según nivel de formación. Ciudad de València. Junio de 2018 (porcentaje)
Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF)



Figura 8. Afiliaciones a la Seguridad Social en el Régimen General según grupo de cotización. Ciudad de València. Junio de 2018. Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

La panorámica de la situación laboral de la ciudad de València que puede obtenerse a partir de las fuentes estadísticas disponibles muestra una situación de débil capacidad de generar empleo y elevadas tasas de paro, en línea con el entorno local y nacional de la ciudad. La situación, por otra parte, es muy heterogénea con colectivos específicos sometidos a problemas especialmente intensos de empleabilidad en comparación con otros en función de su formación.

3. ENTORNO ECONÓMICO

Una inserción laboral satisfactoria no depende exclusivamente de la empleabilidad. La formación y otras características del individuo contribuyen de modo importante a la inserción, pero el entorno condiciona sustancialmente los resultados. La fase del ciclo que se atraviese, la especialización sectorial, la estructura ocupacional, el tipo

de tejido empresarial y, en general, las características económicas influyen de manera decisiva en la capacidad de generar empleo de un territorio y, además, en el tipo de empleo generado.

La evolución del desempleo a lo largo de este siglo es un claro ejemplo de la importancia del ciclo económico (Figura 9). La tasa de paro en la ciudad de València descendió progresivamente durante el periodo expansivo hasta tasas entre el 8% y el 9%. Con el inicio de la crisis, la tasa se incrementó drásticamente hasta superar el 25% en 2013. La recuperación económica posterior permitió que se moderase hasta niveles del 15% en 2018, todavía muy elevados y mucho mayores que los previos a la crisis. Se observa una cierta mayor resiliencia en los años de mayores dificultades económicas, pero la evolución del desempleo en la ciudad se ve fuertemente dominado por el comportamiento de la economía nacional.

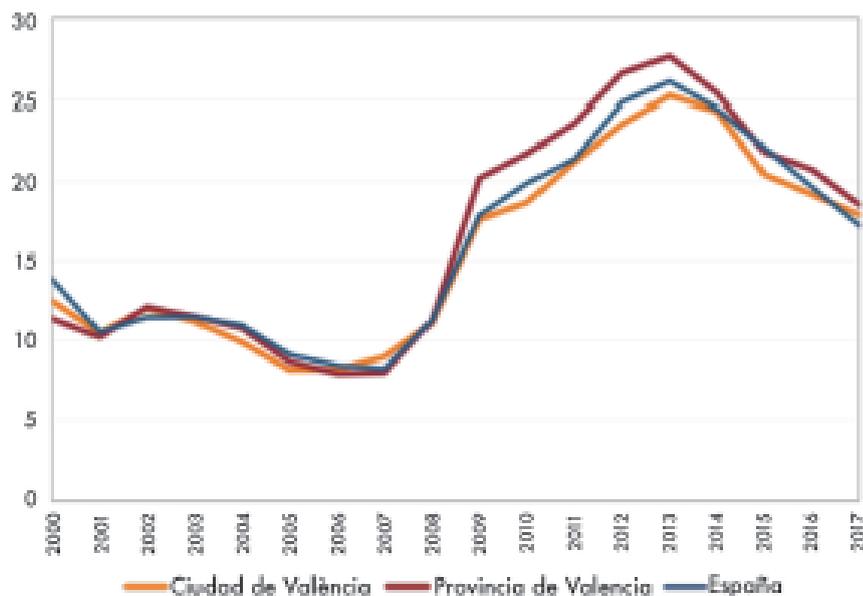


Figura 9. Tasa de paro. Ciudad de València, provincia de Valencia y España. 2000-2017
 Fuente: Ayuntamiento de València e INE

Por otra parte, la capacidad de crear empleo y la empleabilidad de la población pueden variar, en conjunto y para diferentes tipos de trabajadores, en función de la especialización productiva de la ciudad. Una especialización en sectores más dinámicos que producen bienes y servicios cuya demanda crece con rapidez, o en aquellos con una mayor intensidad tecnológica y en el uso del capital humano, aumenta la capacidad de competir en los mercados globales de mayor crecimiento y favorece la creación de más empleo y de mayor calidad, al requerir trabajo más cualificado. Ya han sido comentadas las carencias de la ciudad de València en el ámbito de las ocupaciones en términos de escaso peso de las ocupaciones más cualificadas. Por otra parte, la mayor resiliencia de la ciudad de València durante la crisis cabe atribuirlo al peso que en su estructura económica tienen algunos de los sectores de comportamiento más dinámico, especialmente del sector servicios. Del mismo modo, la crudeza de la crisis está relacionada con la especialización excesiva en lo inmobiliario, común también a otros territorios durante el periodo de la burbuja inmobiliaria. Esto plantea claros desafíos en términos de empleabilidad en la medida que gran parte de los trabajadores en ciertos sectores (por ejemplo, la construcción) carecen de las cualificaciones necesarias para encontrar oportunidades en otros sectores y otros tipos de empleo, que implican el desempeño de tareas de muy distinta naturaleza a las de sus empleos previos.

Además, el tejido productivo valenciano está caracterizado por empresas de menor dimensión de lo que resulta habitual en otras economías desarrolladas (Figura 10)). Se trata de un rasgo general de la economía española en su conjunto que en el caso de la Comunitat Valenciana resulta algo más acentuado, especialmente en

comparación con Madrid. Así, las empresas de 50 o más empleados suponen solo el 25% del empleo en la Comunitat (37,7% en Madrid) y casi la mitad del empleo (46,4%) corresponde a empresas de menos de 10 empleados. Esta diferencia de tejido empresarial frena la productividad de la economía y la capacidad de crear empleo, afectando además a la naturaleza del mismo.

Las grandes empresas tienden a requerir con más intensidad trabajadores cualificados, haciendo un uso más intenso del capital humano y empleándolo de modo más eficiente. En la Comunitat Valenciana en las empresas de 250 o más empleados el 40,3% tiene estudios universitarios y el 53,8% algún tipo de estudios superiores. Por el contrario, en las empresas de menos de 10 empleados esos porcentajes son mucho menores, del 21,1% y 34%, respectivamente (Figura 11).

En definitiva, el entorno económico condiciona fuertemente la creación de empleo y el tipo de trabajo ofrecido, lo cual tiene claras implicaciones para las oportunidades laborales de la población y la formación requerida para garantizar su empleabilidad. La Comisión Europea elabora de forma periódica un índice de competitividad regional (ICR) que ofrece una imagen sintética de la situación de cada región de la Unión Europea teniendo en cuenta las diversas dimensiones que pueden afectar a su competitividad económica en sentido amplio. La Comunitat Valenciana (Figura 12) se sitúa claramente por debajo de la media de la UE, con una posición más débil en casi todos los ámbitos considerados y, además, alejada del valor máximo de 100, reflejando un retraso aún mayor respecto de los territorios más desarrollados de la Unión Europea. La comparación con la Comunidad de Madrid resulta asimismo ilustrativa, con un retraso todavía mayor

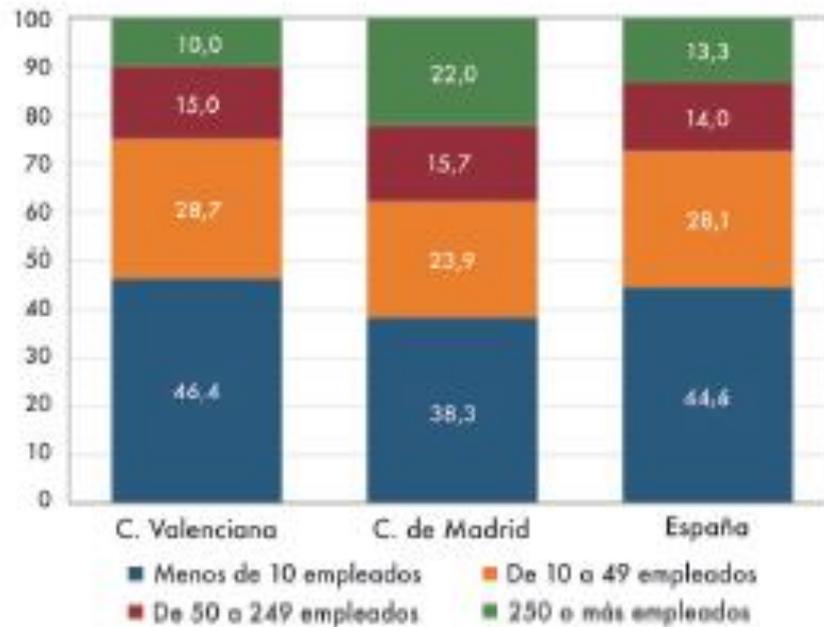


Figura 10. Población ocupada por número de trabajadores. Comunitat Valenciana, C. de Madrid y España. 2017 (porcentaje). Fuente: INE y elaboración propia.

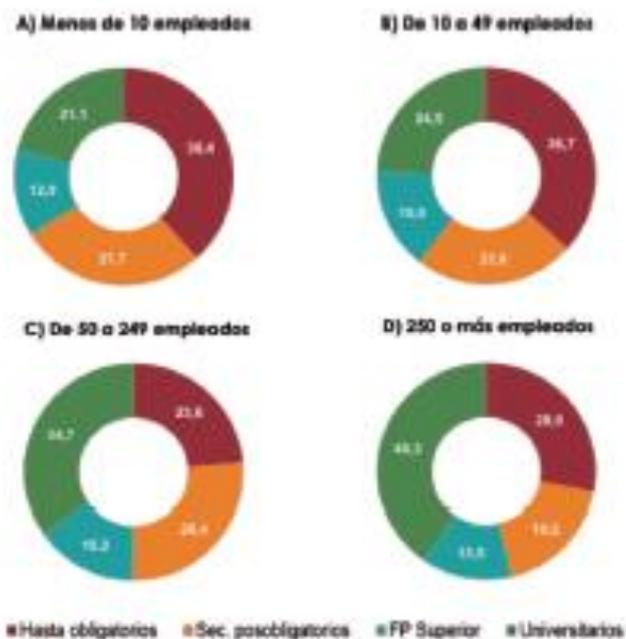


Figura 11. Población ocupada por número de trabajadoras y nivel de estudios terminados. Comunitat Valenciana. 2017 (porcentaje). Fuente: INE y elaboración propia.

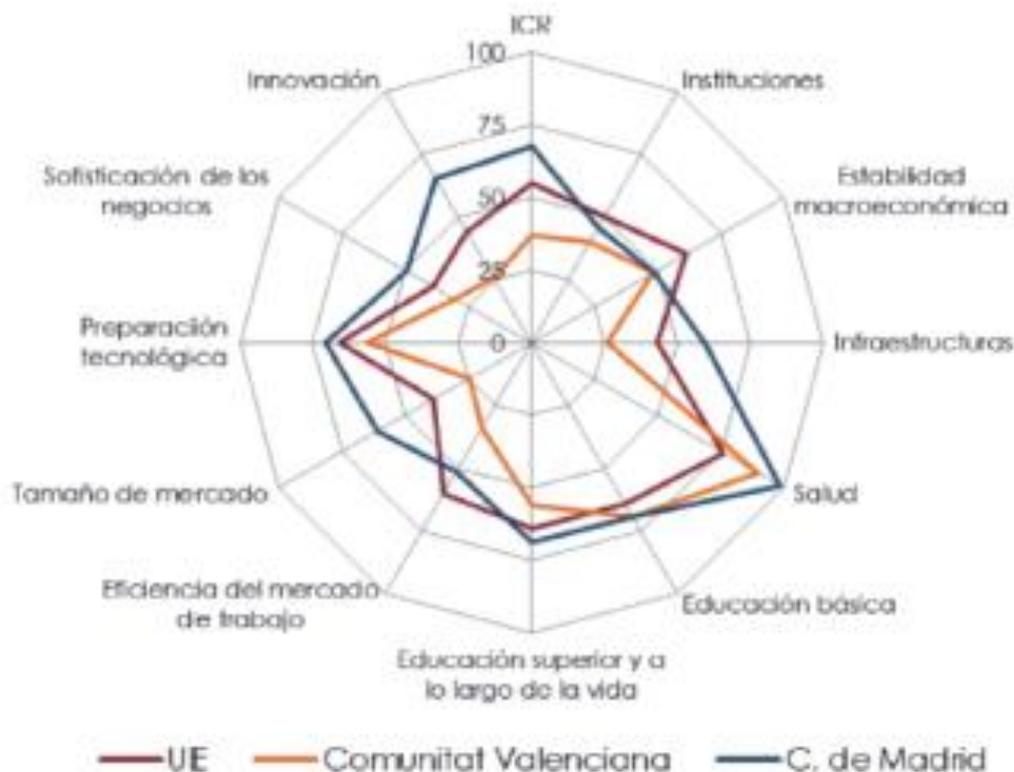


Figura 12. Índice de competitividad regional y sus componentes. UE, Comunitat Valenciana y C. de Madrid. 2016. Fuente: Comisión Europea, 2017

que respecto a la media europea salvo en educación básica y estabilidad macroeconómica, dimensiones donde ambas comunidades tienen índices similares.

Así pues, el análisis del caso de la ciudad de València ha de tener en cuenta su localización en un territorio con unas características de entorno relativamente desfavorables, en particular respecto a los territorios más desarrollados de España y, más aún, de la Unión Europea, con los que ha de competir en una economía cada vez más global.

4. FORMACIÓN, NIVEL DE ESTUDIOS Y COMPETENCIAS

El examen de la situación actual del mercado de trabajo de la ciudad de València ha puesto de manifiesto la muy distinta situación de los individuos en función de su nivel de estudios, un aspecto que parece clave para la empleabilidad de los trabajadores. Con el fin de evaluar el papel de la formación como factor integral de empleabilidad se han estimado modelos econométricos donde la variable explicativa es un indicador de inserción satisfactoria y se ha incluido simultáneamente un conjunto amplio de características personales como variables determinantes (nivel de estudios completados, pero también la edad, el

sexo y la nacionalidad), mientras que las dimensiones consideradas han sido la participación en el mercado de trabajo (ser o no ser activo), el empleo (estar ocupado o no), la estabilidad en el empleo (contrato indefinido o temporal), la calidad del empleo (jornada completa o parcial), el tipo de ocupación (ocupación cualificada o no) y el salario. En todos los casos se han estimado modelos probit de la probabilidad de estar en la situación más favorable, excepto en el caso de los salarios. En este último caso se ha estimado una ecuación salarial minceriana, donde la variable dependiente es, siguiendo la práctica habitual en la literatura, el logaritmo del salario.

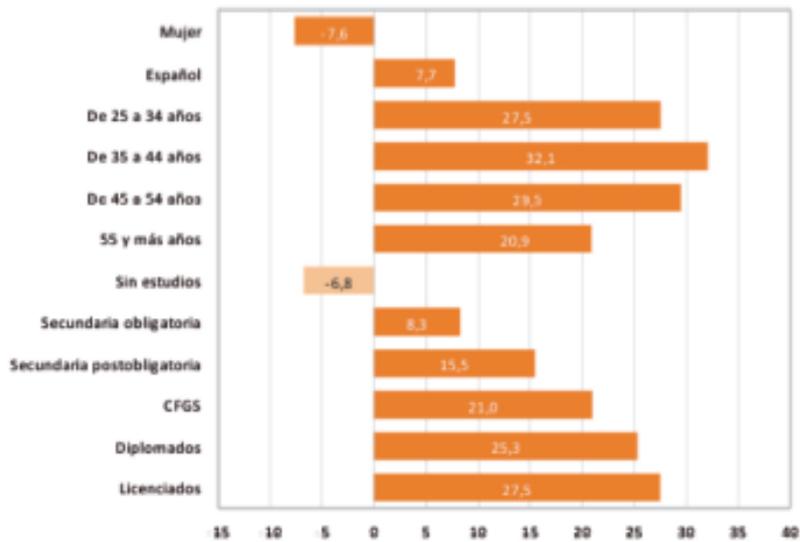
Los probit se han estimado a partir de los microdatos de las encuestas individuales de la EPA para los residentes en la provincia de Valencia, el ámbito más próximo a la ciudad de València para el que ha sido posible trabajar. La ecuación salarial se ha estimado a partir de los microdatos de las encuestas individuales de la Encuesta de Estructura Salarial del INE de 2014 (última para la que es posible disponer a la vez de información salarial y de niveles educativos) para los residentes en la Comunitat Valenciana, el ámbito más próximo a la ciudad de València para el que ha sido posible disponer de información en este caso.

Los resultados obtenidos muestran para el caso valenciano que el nivel de estudios tiene un efecto significativo y positivo, todo lo demás constante, en todas las dimensiones de la inserción laboral consideradas, aunque por brevedad solo se van a comentar los relativos al empleo, la temporalidad, la ocupación y el salario.

La Figura 13 muestra los resultados relativos a la probabilidad de estar ocupado en términos de efectos marginales. Para cada variable se ofrece el cambio en la probabi-

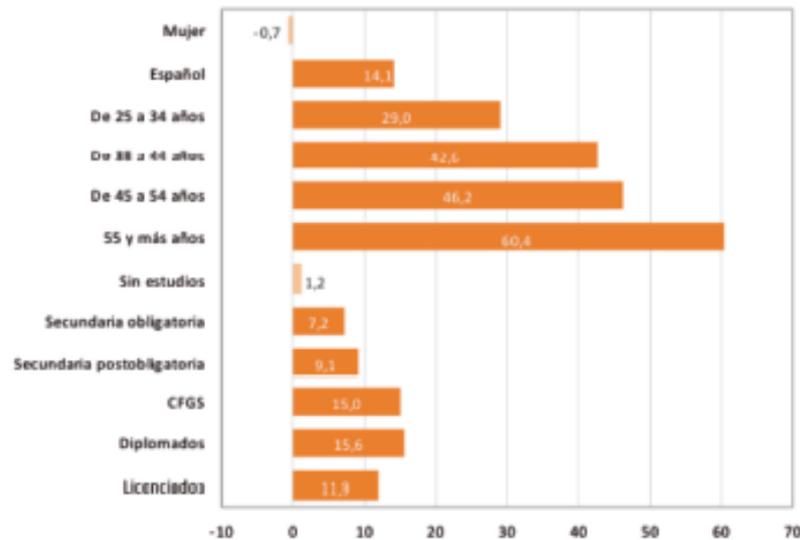
lidad de empleo, todo lo demás constante, en comparación con el individuo de referencia (un joven de sexo masculino, extranjero, de 16 a 24 años de edad, cuyo máximo nivel de estudios es primarios). En color más claro se señalan los valores no significativamente representativos. La edad y la formación son los rasgos más relevantes en términos de estar ocupado o parado. La probabilidad de tener empleo crece sistemáticamente con el nivel de estudios. Especialmente la formación universitaria impulsa la probabilidad de empleo. Por ejemplo, alguien con estudios de licenciatura (equivalentes al máster actual) tendría 27,5 puntos más de probabilidad de estar ocupado que otra persona con las mismas características, pero con estudios primarios. La diferencia entre los universitarios y la FP superior se situaría entre 4 y 6,5 puntos. Las diferencias serían aún mayores respecto a la secundaria postobligatoria (10-12 puntos) o la ESO (17-19 puntos). Además, el efecto es mayor para los estudios universitarios de mayor duración.

La estabilidad del empleo está especialmente asociada a la edad y, en menor medida, a la formación y a la nacionalidad del individuo (Figura 14). A igualdad de formación y demás características, la probabilidad de tener un contrato indefinido y eludir uno temporal crece progresivamente con la edad. Los problemas de temporalidad afectan en mucha mayor medida a los más jóvenes. También a los extranjeros. Por lo que respecta al nivel de estudios, las estimaciones indican un efecto positivo sobre la estabilidad más intenso en el caso de los estudios superiores (FP superior y estudios universitarios), de entre 12 y 15 puntos respecto a los estudios primarios y de entre 3 y 8 puntos respecto a los secundarios postobligatorios y la ESO.



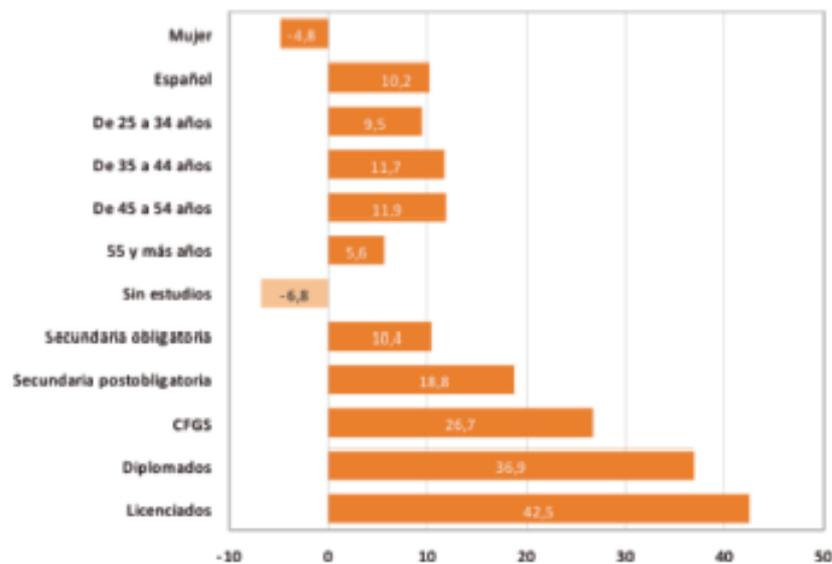
Nota: El individuo de referencia del modelo probit estimado corresponde a un joven de sexo masculino, extranjero, de 16 a 24 años de edad, cuyo máximo nivel de estudios terminados es primarios. En color más claro se señalan los valores no significativamente representativos.

Figura 13. Efectos marginales en la probabilidad de estar ocupado. Provincia de Valencia. 2017 (porcentaje). Fuente: INE y elaboración propia.



Nota: El individuo de referencia del modelo probit estimado corresponde a un joven de sexo masculino, extranjero, de 16 a 24 años de edad, cuyo máximo nivel de estudios terminados es primarios. En color más claro se señalan los valores no significativamente representativos.

Figura 14. Efectos marginales en la probabilidad de tener un contrato indefinido. Provincia de Valencia. 2017 (porcentaje). Fuente: INE y elaboración propia.



Nota: El individuo de referencia del modelo probit estimado corresponde a un joven de sexo masculino, extranjero, de 16 a 24 años de edad, cuyo máximo nivel de estudios terminados es primarios. En color más claro se señalan los valores no significativamente representativos.

Figura 15. Efectos marginales en la probabilidad de tener un empleo en ocupaciones altamente cualificadas. Provincia de Valencia. 2017 (porcentaje). Fuente: INE y elaboración propia.

El tipo de ocupación es un indicador evidente de la calidad del empleo. Las ocupaciones más cualificadas (directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y, por último, técnicos y profesionales de apoyo) tienen claramente un mayor atractivo. Por otra parte, plantean mayores exigencias en términos de la formación requerida para su correcto desempeño. El factor más relevante en el acceso a este tipo de ocupaciones es precisamente el nivel de estudios, con gran diferencia respecto al resto de características personales consideradas (Figura 15). Todo lo demás constante un trabajador licenciado o con máster universitario tiene 42,5 puntos más de probabilidad de estar en ese tipo de ocupación que el individuo de referencia.

La probabilidad es sistemáticamente creciente con la formación y la diferencia entre los universitarios y el resto de población muy sustancial. Esto no es de extrañar, ya que, como se ha mencionado, se trata del tipo de puestos de trabajo que mejor se adapta al tipo de formación que ofrece la universidad.

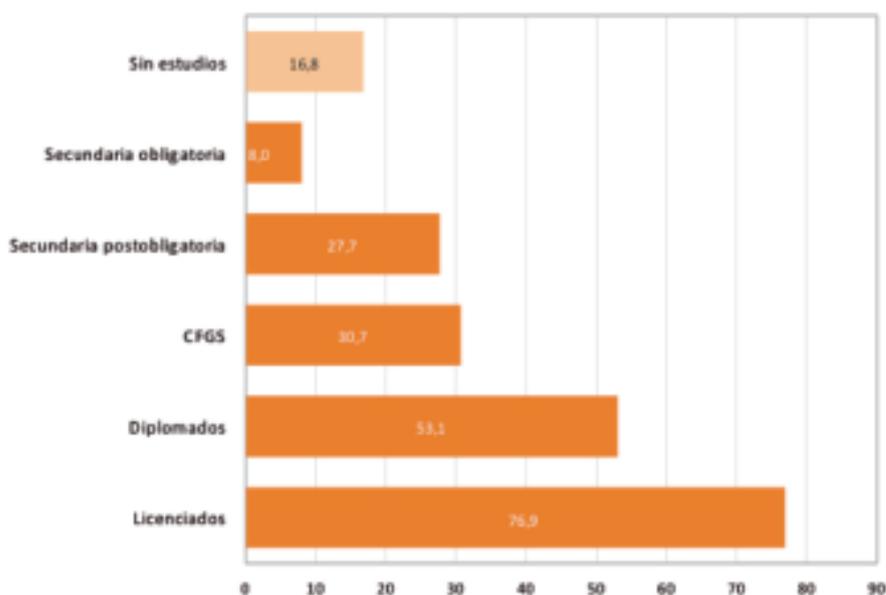
El último aspecto analizado es el relativo a los salarios. Las estimaciones obtenidas (Figura 16) muestran que la formación, especialmente la universitaria, propicia salarios más altos. Todo lo demás constante (edad, sexo, nacionalidad) los salarios crecen con el nivel educativo. La diferencia entre un licenciado y alguien con estudios primarios supondría un incremento del salario de 77%. En comparación con alguien con estudios obligatorios, el incremento sería solo algo menor, del 70%, y

rondaría el 50% respecto a un bachiller. El efecto de tener estudios universitarios de menor duración sería más reducido, pero también muy sustancial.

En definitiva, la formación aparece como un factor relevante para una satisfactoria inserción laboral en todas las dimensiones consideradas, especialmente en aspectos cualitativos como el tipo de ocupación y los salarios. Sin embargo, los efectos de la formación en la empleabilidad dependen de las competencias efectivas alcanzadas. La literatura económica sobre estos asuntos ofrece cada vez más evidencia de que el capital humano adquirido con la formación y la calidad de la misma son lo relevante, más que la cantidad de educación y la mera acumulación de años de estudios

(véase, por ejemplo, Hanushek y Woessmann, 2015).

No existe información específica a este respecto para la ciudad de València, pero los datos disponibles a nivel nacional apuntan a una situación discreta. El informe PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) de la OCDE evalúa las competencias básicas de la población adulta a nivel internacional en 2012 usando procedimientos y criterios homogéneos, ofreciendo así resultados comparables entre países. España se sitúa en las últimas posiciones entre los países desarrollados participantes atendiendo al nivel de competencias básicas, tanto en competencias matemáticas (Figura 17) como en comprensión lectora.



Nota: Resultado regresión donde la variable dependiente es el logaritmo del salario. El individuo de referencia corresponde a un hombre, español cuyo máximo nivel de estudios es primarios. En color más claro se señalan los valores no significativamente representativos.

Figura 16. Efecto relativo del nivel de estudios en los salarios. Comunitat Valenciana. 2014 (porcentaje). Fuente: INE y elaboración propia.

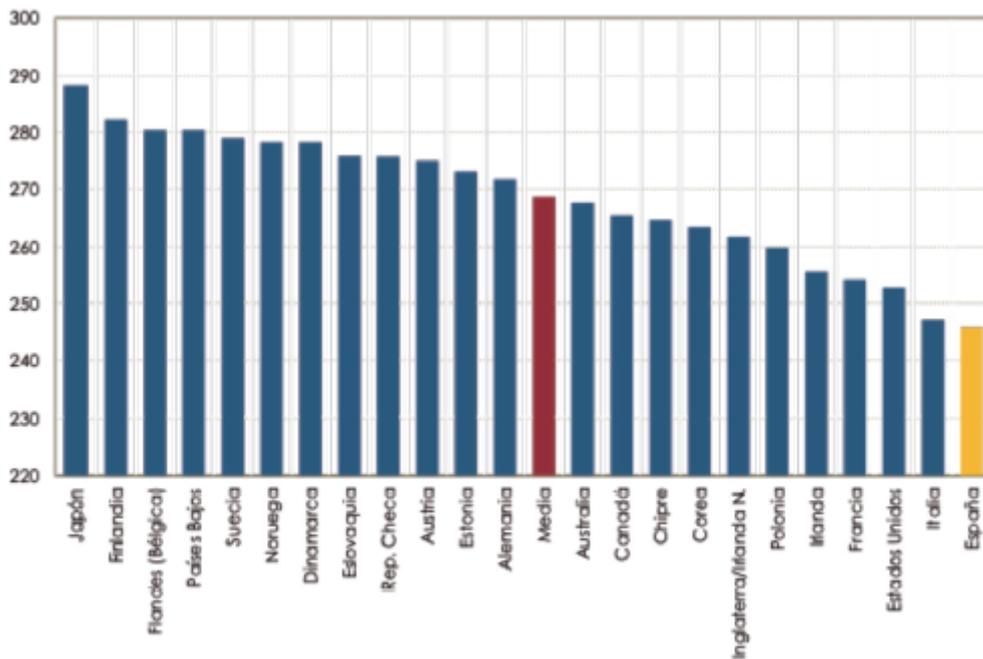


Figura 17. Puntuación en comprensión en matemáticas. PIAAC. Comparación internacional. 2012 (porcentaje). Fuente: OCDE

En parte ese retraso se debe a la tardía generalización de la educación en nuestro país y los menores niveles de estudios, especialmente para las cohortes de mayor edad. Sin embargo, la situación también resulta inquietante cuando el análisis se centra en los más jóvenes que han disfrutado de mayores oportunidades educativas. La cohorte de jóvenes de 16 a 29 años muestra, a igualdad de nivel de estudios completados, menores niveles de competencias básicas que en otros países desarrollados. Por ejemplo, los niveles de competencias de los jóvenes con estudios universitarios en España no superan a los de los jóvenes con secundaria postobligatoria en algunos otros países. Algo similar sucede al comparar a los jóvenes con secundaria postobligatoria en España con los jóvenes con estudios obligatorios de otros países.

Los estudios postobligatorios tienen como objetivo prioritario dotar de competencias

de otro tipo, más allá de las básicas, y específicas según la titulación de que se trate, competencias que no son evaluadas en PIAAC. Sin embargo, resulta preocupante observar esas carencias relativas de competencias básicas entre individuos graduados recientemente en estudios postobligatorios.

En el caso particular de los jóvenes de 15 años, sí se dispone de información para la Comunitat Valenciana desde la última edición de PISA (PISA 2015). Los niveles de competencias matemáticas al finalizar la ESO son muy similares a la media nacional (Figura 18) y están en línea con la media de la OCDE, pero a una distancia que en términos equivalentes estaría próxima a un curso escolar respecto a las comunidades autónomas españolas con mejores resultados y retrasos aún mayores respecto a otros países. La situación en comprensión lectora o ciencias es similar a la comentada para las competencias matemáticas.

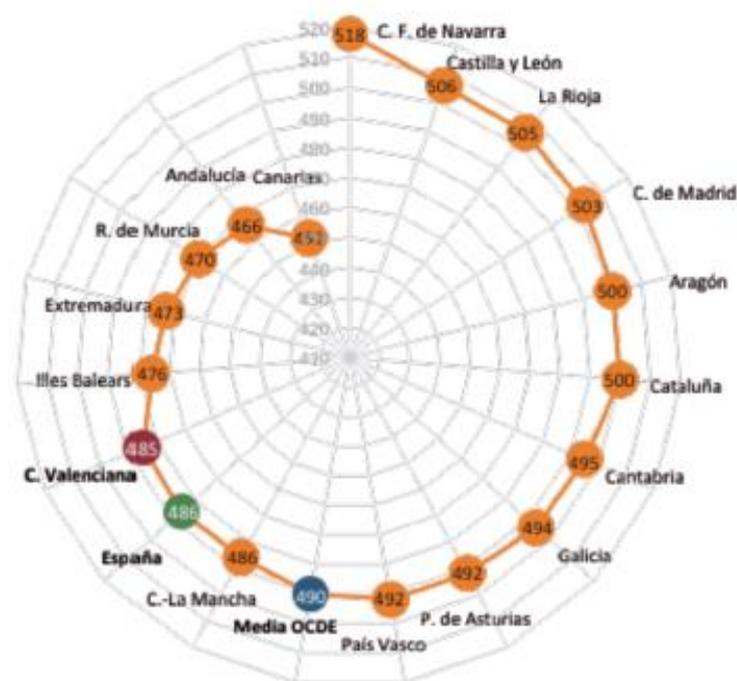


Figura 18. Puntuación PISA 2015. Competencia matemática. Comunidades autónomas, España y media OCDE. Fuente: OCDE

Esta situación de competencias mejorables es relevante de cara a la empleabilidad en prácticamente todas las dimensiones de la inserción. Los resultados de Hernández y Serrano (2013) utilizando los microdatos individuales de PIAAC de 2012 para el caso español confirman la importancia del sexo, la edad y el nivel de estudios terminados, pero muestran que para un mismo nivel educativo la probabilidad de una mejor inserción crece de modo significativo con el nivel de competencias. En particular, la probabilidad de empleo aumenta significativamente cuanto mayor es el nivel de competencias y también lo hace el salario a igualdad de características personales y de nivel de estudios terminados. Del mismo modo, la mitad de los trabajadores universitarios jóvenes aparentemente "sobrecualificados" en España (es decir, ocupados en ocupaciones distintas a directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de

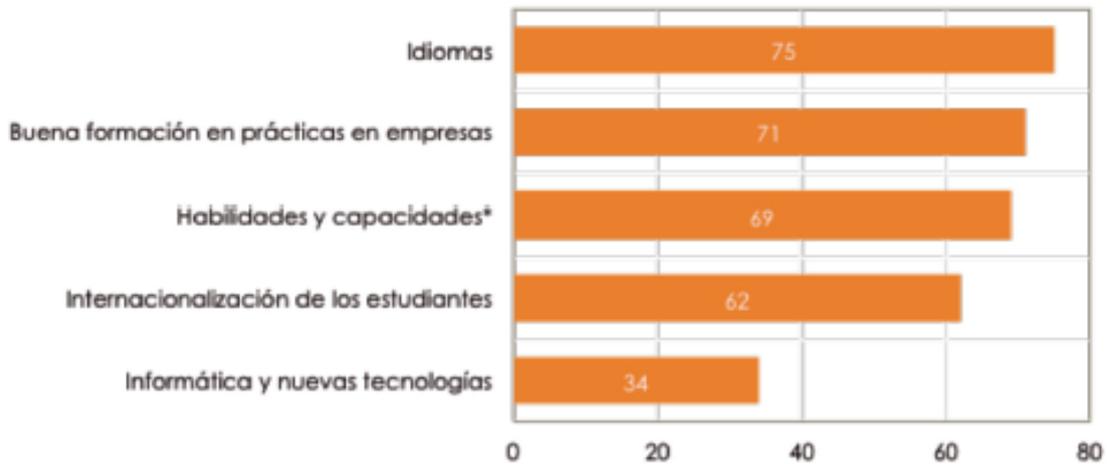
apoyo) parecen presentar niveles de competencias menores de lo esperable con esa formación (Serrano y Soler, 2015). Efectivamente, el 50,4% de ellos tienen niveles de competencias de 2 o menos en la escala PIAAC, cuando lo normal para titulados superiores serían niveles al menos de 3 en la escala PIAAC (o, preferiblemente, nivel 4 o nivel 5).

Las competencias efectivamente adquiridas son, pues, fundamentales para la empleabilidad de la población y su satisfactoria inserción. La formación resulta clave para la empleabilidad, pero para que todo su potencial se materialice es preciso garantizar que esa formación se concrete en competencias efectivas y relevantes para la inserción laboral. En este sentido, y ante las debilidades observadas en ese campo, resulta conveniente considerar la opinión al respecto de las empresas, que son quienes contratan a los trabajadores. De nuevo las

posibilidades de análisis están limitadas por la carencia de información específica del caso de la ciudad de València. Sin embargo, los resultados del Observatorio para la Innovación en el Empleo (OIE, 2014) para el caso nacional, a partir de encuestas a graduados y empresas, son de interés para la ciudad de València (Figura 19).

Las empresas consideran que existen deficiencias no tanto en los conocimientos específicos sino especialmente en otro tipo de competencias, más transversales, que

disminuyen la empleabilidad de los titulados. El 75% de las empresas siguen pensando que los titulados no están bien formados en idiomas y la mayoría encuentra debilidades en materia de formación en prácticas e internacionalización de los estudiantes. En esa misma línea, la mayor parte de las empresas apunta a carencias en diversas áreas como las relacionadas con la iniciativa, la motivación, la capacidad de trabajo en equipo y de comunicación o la habilidad para solucionar conflictos.



*Empresas que contratan a universitarios

Figura 19. Empresas que consideran que los titulados no están bien formados en determinadas materias (porcentaje). Fuente: OIE (2014)

5. CONCLUSIONES

Este trabajo pretende ser solo una primera aproximación a la cuestión de la empleabilidad de la población de la ciudad de València y pone de manifiesto que los problemas son en gran medida similares a los que caracterizan al conjunto de España (Serrano y Soler, 2015). El análisis se ve limitado por las carencias de la información estadística a nivel local, pero del mismo se derivan algunas conclusiones relevantes.

La inserción laboral en la ciudad de València, al margen de la empleabilidad particular de cada individuo, se ve influida en gran medida por factores de entorno como el estado del ciclo económico global y nacional, la especialización productiva, el tipo de tejido empresarial y, en general, la competitividad del territorio. En este sentido cualquier medida que aumente el atractivo de la ciudad de València como localización donde desarrollar nuevas iniciativas y, en general, impulse la actividad económica de la ciudad facilitará la inserción laboral de su población.

Dado un entorno y unas características personales (como la edad) el análisis muestra la gran importancia para la empleabilidad de la formación. Por una parte, en su dimensión de cantidad (nivel de estudios completados), pero también en sus aspectos cualitativos (las competencias efectivamente adquiridas). Una mayor orientación de la formación hacia la empleabilidad parece recomendable y, en ese ámbito, el creciente énfasis en las prácticas en empresas, la internacionalización de los estudios

y las competencias transversales parece apropiado. En esa misma línea, una mayor preocupación por la empleabilidad en los centros educativos y el impulso de experiencias de FP Dual y de fomento del emprendimiento son recomendables.

Los esfuerzos en el ámbito de la formación son fundamentales y es también necesario que lleguen a los colectivos que mayores carencias muestran: ninis, personas que abandonaron de modo temprano la educación, parados de larga duración (especialmente los más mayores que se enfrentan a dificultades específicas muy acusadas si pierden su empleo) o parados que no se forman. Estos colectivos pueden requerir medidas y programas especiales. Las previsiones de empleo para el futuro apuntan a que la formación va a ser cada vez más importante y que deberá ser considerada como un proceso continuo. Esto exigirá diseñar y extender alternativas más flexibles de formación a lo largo de la vida ante el previsible envejecimiento de la población y los cambios mucho menos previsibles ligados a la digitalización. Naturalmente, la formación no garantiza el empleo y, además, su efecto sobre la inserción puede resultar tan heterogéneo como la formación misma (Pérez et al., 2018). Las diferencias de empleabilidad por ramas y titulaciones cursadas son intensas y el centro educativo en que el titulado se forma importa. También son relevantes las competencias transversales y experiencias en movilidad asociadas, así como la existencia de redes propias de la institución educativa que favorezcan la inserción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AJUNTAMENT DE VALÈNCIA (2018). Anuari Estadístic de la ciutat de València 2017, Ofi d'estadística, València.
- ARNTZ, M., T. GREGORY y U. ZIERAHN. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, París: OECD Publishing.
- ARNTZ, M., T. GREGORY y U. ZIERAHN. (2017). "Revisiting the risk of automation", *Economics Letters*, 159, 157-160.
- CEDEFOP. (2018). Skills forecasts 2016-2030. CEDEFOP.
- DOMÉNECH, R.; J. R. GARCÍA; M. MONTAÑEZ y A. NEUT. (2018). "Afectados por la revolución digital en España". *Papeles de Economía Española*, nº 156, 128-135.
- FREY, C. B. y M. A. OSBORNE. (2017). "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?", *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114(C), 254-280.
- HANUSHEK, E.A. y L. WOESSMANN. (2015). "The Economic Impact of Educational Quality" en Pauline Dixon, Steve Humble y Chris Counihan (Ed.) *Handbook of International Development and Education*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 6-19.
- HERNÁNDEZ, L. y L. SERRANO. (2013). "Los efectos económicos de la educación en España: Una aproximación con datos PIAAC", en PIAAC: Programa Internacional para la Evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Volumen II: Análisis secundario. Madrid, Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 65-87.
- KNIGHT, P. y M. YORKE. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. Londres; Nueva York: RoutledgeFalmer.
- OCDE (2016). PISA 2015 Results. Excellence and Equity in Education. Vol. I, París: OECD Publishing.
- OIE (Observatorio de Innovación en el Empleo). Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral: El camino del aula a la empresa. 2014.
- PÉREZ, F. (dir). (2018). Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria versus entorno. Fundación BBVA. Bilbao.
- SERRANO, L. y A. SOLER (2015). *La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Bilbao, Fundación BBVA, 122 pp.