

La formación continua en España: un repaso a sus problemas y soluciones*

María Tugores Ques

Departamento de Economía y Empresa de la Universidad de las Islas Baleares

Ctra. Valldemossa km 7,5. 07071 Palma de Mallorca, Baleares

mtugores@uib.es

RESUMEN

Este artículo realiza una revisión de la literatura, tanto teórica como empírica que se refiere a los problemas y soluciones que se plantean en la provisión de formación de los trabajadores. Asimismo, analiza la evolución que la formación de los trabajadores en España ha tenido en los últimos años, a través de diferentes fuentes de información. Por un lado, utilizando datos procedentes de encuestas a trabajadores (Encuesta de Población Activa), por el otro, datos procedentes de las instituciones públicas que ofrecen medidas de política laboral activa en nuestro país (FORCEM).

* Parte de este trabajo se ha nutrido de la revisión de la literatura de la tesis doctoral de la autora, así como del estudio realizado con Alfonso Alba «La formación continua en España, 1987-1998», y que fue financiado por la Fundación Argentaria y el proyecto SEC96_0640 del CICYT.

ABSTRACT

This paper focuses on a review of the theoretical and empirical literature that analyses the problems and solutions that appears in the provision of on-the-job training to the workers. Moreover, we analyse the evolution of on-the-job training in Spain in the last years, throughout different informational fonts. On one hand, using survey worker's data (from the Encuesta de Población Activa), on the other hand, using data from public institutions that offer most of the active labour policy measures that are used in Spain (FORCEM).

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la formación de trabajadores ha recibido una atención creciente por parte de los gobiernos, trabajadores y sindicatos en diversos países del mundo. Los procesos de innovación tecnológica, la internacionalización de los mercados, la necesidad constante de adecuar la mano de obra a las cualificaciones necesarias, la necesidad de mejorar la situación profesional de los trabajadores son, entre otras, las causas explicativas de este creciente interés. Esta situación ha provocado la aparición de un cada vez mayor número de estudios tanto teóricos como empíricos que tratan de explicar las dificultades que se generan en la provisión de una inversión tan importante como es la formación de los trabajadores en las empresas.

En este trabajo queremos hacer un repaso a la literatura que se ha escrito al respecto desde un punto de vista tanto teórico, como a las medidas concretas que se están aplicando en España. Para ello utilizaremos un análisis de la información que la Encuesta de Población Activa, recoge para los trabajadores españoles, así como de las medidas que se están llevando a cabo por parte de las instituciones nacionales. En particular, el efecto que la existencia de FORCEM, otras medidas de política económica o la propia negociación sectorial tienen en la provisión de formación en nuestro país.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Según la teoría clásica del capital humano, el capital humano que posee una persona está compuesto tanto por la educación formal adquirida en el sistema educativo, como por la formación recibida posteriormente, en el ámbito de la empresa. Dicha formación se considera de dos tipos, general, si ésta incrementa la productividad del trabajador tanto dentro como fuera de la empresa, o específica, cuando ésta incrementa la productividad del trabajador únicamente si éste permanece en la empresa que lo formó. Según Becker (1962, 1964), en mercados de trabajo y de producto perfectamente competitivos, esta distinción es crucial en cuanto a la disposición de la empresa para financiar los costes de la formación. Mientras que la empresa está dispuesta a financiar parte del coste de la formación específica, la formación general queda por cuenta y riesgo del trabajador. Según Becker no existe ineficiencia alguna en la provisión de formación.

No obstante, la mayoría de mercados en los que operan las empresas no son puramente competitivos. Diversos estudios teóricos señalan que cuando se rompe el supuesto de competencia perfecta entre las empresas, ya sea en el mercado de trabajo o en el mercado del producto, aparece un problema de infrainversión en formación. Las empresas forman menos a sus trabajadores de lo que sería socialmente deseable como consecuencia de la posibilidad que éstas tienen de no rentabilizar su inversión, debido a que el trabajador puede marchar, tras ser formado, a una empresa competidora. Algunos ejemplos de este tipo son los trabajos de Kats y Ziderman (1990), Stevens (1994), Chang y Wang (1996), Acemoglu y Pischke (1998), o Tugores (1998). Booth y Snower (1996) hablan de la existencia de «fallos de mercado» cuando se refieren a la provisión de formación. Tras estos trabajos surge una lógica pregunta de carácter positivo: *¿Cuál es el efecto que la intervención del Estado y otras instituciones tendrían en la resolución de este problema de infrainversión en formación?*

Algunos estudios señalan el efecto que la intervención pública puede tener en las decisiones de provisión de formación en las empresas. Entre las posibles soluciones de política económica, el remedio más común surge en forma de subsidios a la formación. No obstante, en estos casos existe un problema de control del proceso de formación en el puesto de trabajo. Si el Estado no puede controlar la cantidad o calidad de la formación recibida, por ejemplo, a través de contratos, el subsidio únicamente supondrá una fuente de beneficios adicionales para la empresa. Acemoglu y Pischke (1999b) sugieren complementar los subsidios con regulación a través de certificaciones de la cualificación obtenida. Según ellos argumentan, de este modo es más fácil

el control de la actividad de la empresa por parte del Estado. No obstante, Kats y Ziderman (1990) consideran que las certificaciones pueden llegar a ser contraproducentes en el caso en que es precisamente la existencia de información imperfecta sobre el valor de la formación provista en otras empresas lo que incentiva a los empresarios a formar.

Una alternativa a los subsidios puede ser la directa provisión de formación por parte del Estado. En este caso el problema más común es la falta de información que éste tiene sobre las necesidades concretas de las empresas: la interacción entre formación y producción. El estudio de LaLonde (1995) pone en evidencia la existencia de este tipo de problemas.

Un planteamiento diferente es el seguido en países como Francia y Australia consistente en el pago de un impuesto a las empresas que, alternativamente puede disponerse para invertir en formación de los trabajadores. Chapman y Stemp (1992) discuten la eficacia de este sistema, apoyando su implementación siempre que las distorsiones propias de la imposición y el control de las actividades formativas no tengan un coste excesivamente elevado.

Además, existe evidencia empírica de que están surgiendo cada vez más iniciativas de formación dirigidas de manera conjunta por empresas y sindicatos en diversos países. Ferman et. al (1991) establecen, en un estudio conjunto para EEUU que el 42% de las empresas con algún tipo de convenio sindical en 1988 incluye en el mismo algún tipo de programa de formación conjunto. Gladstone y Ozaki (1994) señalan que ésta es además una práctica común en otros países como son Argentina, Singapur, Suecia o España, entre otros. Booth y Chatterji (1998) trabajan en esta línea. En su trabajo, la negociación con un sindicato a nivel de empresa aumenta el salario de los trabajadores formados de tal modo que se reduce la movilidad de trabajadores, lo que incrementa los incentivos a la formación. Por otra parte, Acemoglu y Pischke (1999a) defienden que el nivel de formación genérica ofrecido a la plantilla aumenta cuando se altera el esquema salarial a favor de los menos formados. Los mecanismos que estos autores discuten son, fundamentalmente: la existencia de salarios mínimos, la existencia de un sindicato monopolista, costes de búsqueda de un nuevo empleo, o la existencia de información asimétrica entre empresas.

Finalmente, las agencias formadoras son una realidad cada vez más extendida y utilizada en los países desarrollados (ver Ferman y otros (1991)). Estas agencias se encargan de realizar la actividad formativa y de financiarla a cambio de una cierta remuneración. Berheim y Whiston (1985, 1986) analizan el efecto que la elección endógena de un sistema de pago tendría como mecanismo de incentivos para alcanzar un nivel de inversión socialmente deseable. Así, sería de esperar que una aplica-

ción de este tipo a la decisión de provisión de capital humano contribuyera a eliminar parte de la infrainversión existente.

EVIDENCIA EMPÍRICA

Existen diversos estudios empíricos que han tratado de estudiar diversos aspectos relacionados con la formación. Se refieren fundamentalmente a datos de países desarrollados, especialmente a EEUU, Gran Bretaña y Alemania. A continuación detallamos algunos de estos trabajos cuyos resultados no son siempre coincidentes.

Greenhalgh y Stewart (1987), para Gran Bretaña, Altonji y Spletzer (1991), para EEUU, o el de Kennedy y otros (1994), para la economía australiana, analizan los determinantes de la formación en la empresa a través de diversos modelos de elección discreta, poniendo especial énfasis en aspectos como el sexo, nivel educativo, el tipo de contrato, o el grado de sindicación del trabajador en la empresa en la que trabaja. Además, Arulampalam y Booth (1998) exploran esta conexión a través de la utilización de datos de panel para Gran Bretaña.

Estudios como el de Bartel (1994) y el de Bishop (1994), encuentran evidencia de que la formación en la empresa incrementa la productividad y el salario de los trabajadores en una cuantía considerable.

Otros estudios como los de Lillard y Tan (1992), Tan y otros (1992), Lynch (1991), Campbell III (1993), Mincer (1993), Booth y Satchell (1994), Elias (1994), Winkelmann (1994), Greenhalgh y Mavrotas (1996), Royalty (1996), Dearden y otros (1997) analizan la relación existente entre la recepción de formación y posterior movilidad laboral. Aunque los resultados difieren según el territorio y los datos utilizados, permiten afirmar que, en general, la relación entre estas dos variables es negativa, aunque no resulte significativa en todos los casos.

En España, hasta el momento, han sido escasas las aportaciones al estudio de la incidencia de la formación en las empresas. No obstante, a continuación citamos algunos de los mismos.

El trabajo de Alba-Ramírez (1994), se centra en el análisis de los determinantes de la formación en las empresas utilizando para ello una muestra de grandes empresas españolas (Encuesta de Negociación Colectiva en las Grandes Empresas). De esta información se obtiene que en 1988 aproximadamente el 60% de las grandes compañías ofrecían formación a alguno de sus trabajadores, de manera que un 15,9% de los trabajadores entrevistados recibían algún tipo de curso. Por otra parte, el estudio de Abellán y otros (1997) describe el sistema de negociación colectiva en España y su

efecto sobre la formación profesional en particular, utilizando para ello la Encuesta de Conciencia y Biografía de Clase (ECBC). El trabajo de Tugores y Alba (1998) y de Peraita (2000), utilizando la Encuesta de Población Activa (EPA) y el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), respectivamente, analizan las características de los trabajadores que reciben formación en España. Finalmente, Alba y Tugores (1998) analizan el efecto negativo que la recepción de formación tiene sobre la salida del empleo, ya sea a una situación de paro o de inactividad. Para ello utilizan datos procedentes de la primera ola del PHOGUE, con datos de formación correspondientes a 1993.

En todos estos trabajos se comprueba que las características que ofrecen una mayor estabilidad, y por tanto una reducción en el riesgo de marcha del trabajador, como son ser varón y casado, de mediana edad, tener un nivel de estudios elevado, o cierta experiencia en la empresa, contribuyen a aumentar la probabilidad de formación de un trabajador. Asimismo, se comprueba que características como son trabajar en el sector público o estar sindicado contribuyen también de un modo positivo a la recepción de formación. Así, no solo las características propias de los trabajadores y las empresas en las que trabajan, sino también los aspectos institucionales parecen afectar a la recepción de formación. Por este motivo nos parece fundamental analizar la situación institucional existente en nuestro país con el objeto de entender mejor las decisiones de formación de los trabajadores en España.

MARCO INSTITUCIONAL ESPAÑOL

La formación en las empresas es un elemento estratégico no solo de importancia para las propias empresas sino también desde el punto de vista del crecimiento y desarrollo de los países. Frecuentemente, instituciones como el Estado, los sindicatos, fundaciones al efecto, etc., toman parte junto con las propias empresas en las decisiones y la financiación de la formación. España no es una excepción en esta tendencia y en esta sección queremos evidenciar los diferentes esquemas legales o de incentivos que rigen la formación de trabajadores en nuestro país.

Una parte fundamental de esta actuación es llevada a cabo por el propio Estado a través de las medidas de política laboral activa, que surgen para resolver el problema de empleo de las personas afectadas por las crisis económicas, y que contrastan con las medidas de política laboral pasiva, que tienden meramente a facilitar la vida de los parados durante un periodo de dificultad. Desde el punto de vista del gasto, la formación, fundamentalmente destinada a parados, ha sido la partida más importan-

te de entre todas las medidas de política laboral activa.. No obstante, el Estado ha fomentado la formación de los trabajadores en las empresas básicamente a través de la creación de FORCEM (Fundación para la Formación Continua en las Empresas) y a través de contratos con incentivos económicos directos, como son los contratos para la formación y en prácticas. A continuación detallamos estas medidas.

Formación Continua

En 1985 se establecieron las bases de una nueva política de Formación e Inserción Profesional (FIP) con la finalidad de acercar la formación impartida a las necesidades demandadas por el sistema productivo y el colectivo de trabajadores. Con ese objetivo el 31 de Julio de 1985 se creó el Plan FIP. A través de este Plan, el INEM gestionaba el gasto en formación que se realizaba con la ayuda de la Comunidad Europea, y cuyo objetivo iba dirigido tanto a parados como a ocupados.

En diciembre de 1992 las principales organizaciones empresariales y sindicales de España firman junto con el Estado un acuerdo por el que se transfiere la gestión de la formación de los trabajadores ocupados a una fundación privada llamada FORCEM¹ gestionada por los interlocutores sociales y financiada por el Estado.

La formación ocupacional se ha financiado por medio de dos grandes mecanismos: la cuota de formación profesional, equivalente al 0,7% de la masa salarial de las empresas, y la financiación recibida del Fondo Social Europeo (FSE) desde 1986. En el acuerdo por el que se creó FORCEM, se estableció que una parte de la cuota de formación profesional se destinaría a la financiación de sus actividades: 0,1% en 1993, 0,2% en 1994, y creciendo hasta el periodo 1997-2000, en el que se dedica el 0,35% (la mitad de la cuota de formación profesional) a financiar la formación en las empresas. Así, el grado de penetración de las actividades de FORCEM ha ido aumentando con los años, a pesar de la pequeña incidencia que aún tiene entre los trabajadores de nuestro país. La evaluación de la eficacia de este programa es una tarea difícil sin embargo, existe la creencia general de que las actividades de FORCEM son muy importantes para las empresas y los trabajadores españoles y que es necesario hacer un mayor esfuerzo para aumentar la participación de las pequeñas y medianas empresas. Además, a partir de 1997 el alcance del programa se ha ampliado para cubrir a los asalariados del sector público, los trabajadores por cuenta propia y los miembros de cooperativas.

¹ Para estudiar con detalle el contenido de los acuerdos, véase Durán y otros (1994)

Contratos formativos

Una de las principales estrategias seguidas por el gobierno español en lo que se refiere a la política relativa al mercado de trabajo ha sido la creación de diversos tipos de contratos como medidas de fomento del empleo temporal, con el fin de facilitar las contrataciones. Dos de estos contratos son de carácter formativo: el contrato en prácticas y, en sus diversas variantes, el contrato para la formación.

El contrato en prácticas está destinado a las personas que han accedido recientemente a alguna titulación superior o de formación profesional. La normativa actual establece un periodo mínimo de 6 meses y máximo de 2 años (hasta 1994, el máximo era de 3 años), con un máximo de dos renovaciones. Hasta 1992, estos contratos tenían incentivos económicos en forma de bonificaciones de las cotizaciones sociales (ahora sólo la tienen los trabajadores minusválidos con este tipo de contratos). Entre 1992 y 1997 daban derecho a una subvención de 550.000 pesetas si se convertía al trabajador en indefinido al término del periodo máximo de 2 años. Tras la reforma de 1997 esta subvención se traduce en un 50% de bonificación de las cuotas de la Seguridad Social durante dos años.

El contrato para la formación ha sustituido en 1997 al contrato de aprendizaje². Está destinado a jóvenes menores de 21 años que no tengan una titulación que les permita ser contratados en prácticas. Su peculiaridad radica en la obligación por parte de la empresa de impartir formación teórica al trabajador relacionada con el puesto de trabajo durante un periodo no inferior al 15% de la jornada laboral. La cobertura en materia de Seguridad Social es inferior a la normal, lo que implica una menor cotización. El salario de los contratos para la formación es el fijado por el convenio colectivo correspondiente y, en ausencia de éste, no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Ni los antiguos contratos de aprendizaje ni los nuevos de formación cotizan por desempleo. Sí lo hacía el antiguo contrato de formación y, además, gozaba de bonificaciones a las cotizaciones sociales similares a las de los contratos en prácticas.

Los contratos para la formación afectaron a un número relativamente grande de trabajadores hasta 1992³, en que se suprimieron los incentivos económicos. Los contratos de aprendizaje han afectado a un número menor de personas, y todavía es pron-

² El contrato de aprendizaje fue creado en 1993 en sustitución del antiguo contrato de formación.

³ El trabajo de Alba (1996) presenta gráficamente la evolución en el uso de los contratos de formación y prácticas para el periodo 1985-1996.

to para saber si esta nueva regulación dará lugar a un uso tan intensivo como el registrado antes de 1992, aunque la ausencia de incentivos económicos directos nos lleva a ser bastante escépticos al respecto.

Los sindicatos

Las organizaciones sindicales, por su parte, tampoco han querido quedarse al margen en un tema como la formación en las empresas que tanto afecta a sus representados: los trabajadores.

García (1992) presenta un estudio sobre las cláusulas de formación profesional contenidas en los convenios colectivos publicados a lo largo de 1991 en el BOE (Boletín Oficial del Estado). Existen diversas cláusulas que se clasifican en:

- Cláusulas que contienen acciones de formación profesional ocupacional en interés de las empresas.
- Cláusulas que regulan ayudas de estudios al trabajador.
- Cláusulas que prevén permisos retribuidos para la formación.
- Cláusulas que establecen permisos no retribuidos para la formación, con reserva del puesto de trabajo.
- Cláusulas que disponen preferencias, por razón de estudio o formación, para elegir turno, vacaciones, o adaptar la jornada.
- Cláusulas referidas a la participación de los representantes de los trabajadores en materia regulada en los convenios colectivos, relativa a la formación profesional.

Los resultados arrojan que, de un total de 309 convenios, tan sólo 58 (un 18,7%) carecen de cláusula alguna de formación. Un 53% presentan cláusulas de acciones formativas en las empresas y un 56,6% participación de los representantes de los trabajadores en este tipo de decisiones, de manera que en el 44% del total de convenios existen cláusulas de los dos tipos. No obstante, se puntualiza que el grado final de intervención sindical puede llegar a ser menor que el teóricamente pactado.

Resultados algo más recientes en el ámbito nacional son los que presenta el CES (1995) de los convenios de negociación colectiva registrados en 1994 en la Comunidad de Madrid. El colectivo de trabajadores afectados fue del 71,7%, y las cláusulas contenidas por orden decreciente de frecuencia son: los planes de formación, las ayudas de estudios al trabajador, y los permisos retribuidos para la formación, que se pactan en el 27,6, 26,3 y 14,8% de los convenios, respectivamente. Asimismo, el estudio de Rojo (1997) sobre las cláusulas de formación profesional

señala que éstas aparecen recogidas en 167 convenios colectivos sectoriales, en su mayoría de ámbito territorial provincial, vigentes durante 1997.

Así pues, parece evidente que la formación en las empresas en España es un aspecto de creciente interés, no sólo por parte de los empresarios, para los que resulta una variable estratégica clave en la competencia entre empresas, sino también para el Estado y las organizaciones sindicales, para los que el crecimiento y desarrollo, así como la mejora en la situación laboral de los trabajadores son objetivos más que deseables en un país como España en el que el mercado laboral presenta graves problemas, como el desempleo y la temporalidad, que perduran en el tiempo.

INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN EN ESPAÑA

Una vez analizados los estudios, tanto teóricos como empíricos, que nos relatan los problemas que se plantean en la decisión de proveer formación a los trabajadores, y visto el contexto institucional en el que trabajan los trabajadores en España, queremos ahora estudiar a través de diversas fuentes la incidencia de la formación continua en nuestro país. En particular estamos interesados en analizar la evolución que a mediados de los años 90 ha tenido esta inversión, tanto desde el punto de vista de las instituciones (datos de FORCEM), como desde el punto de vista de las encuestas laborales (a través de la EPA).

Datos de FORCEM

Esta institución realiza anualmente una memoria en la que incorpora información acerca del número de participantes en proyectos financiados por FORCEM, así como del porcentaje que estos trabajadores representan con respecto a los trabajadores asalariados en el sector privado según la EPA, en estos mismos años. Se comprueba como la tasa de participación crece a lo largo de todo el periodo analizado, pasando del 4,56% en 1993 al 18,03% en 1996.

Datos de la EPA

En la utilización de la EPA hemos seleccionado una muestra que está compuesta por todos los individuos asalariados en el sector privado⁴ entrevistados en el segundo trimestre de los años 1993 a 1996. Esta gran muestra está compuesta de un total de 126.766 individuos de los cuales aproximadamente dos tercios son hombres y una tercera parte son mujeres.

La variable formación, en este trabajo, adopta un valor positivo cuando los trabajadores contestan de un modo afirmativo a la pregunta: «¿Ha seguido durante las cuatro últimas semanas algún tipo de estudios?», y cuando, al mismo tiempo, afirman haber recibido esa enseñanza en una empresa o sistema mixto de enseñanza en la empresa y otro centro. El principal resultado, según se observa en el Cuadro 1, es que tan solo un 0,17% de los trabajadores asalariados en el periodo muestral, es decir, 214 personas de entre los más de cien mil entrevistados, han recibido formación en la empresa. Este resultado es ciertamente escaso, si bien puede deberse en cierta medida a lo restrictivo de la pregunta realizada en la encuesta (haber recibido formación en las últimas cuatro semanas); no obstante, resultados de estudios similares en otros países, como el de Dearden y otros (1997) para Reino Unido, reflejan un porcentaje de formación en la empresa muy superior, cercano al 6%.

Incluso si tomamos una definición más general de formación que incluya cualquier realización de algún tipo de estudio en las cuatro últimas semanas, ya sea dentro o fuera de la empresa, las cifras nacionales quedan lejos de las que se obtienen para otros países. Comparaciones realizadas por Eurostat con datos de 1996 basadas en la Encuesta europea de la fuerza de trabajo sitúan a España entre los países donde la formación es más escasa. Sólo el 2,1% de los trabajadores empleados de 30 o más años realizaron cursos de formación, frente al 5,6% de media en la UE⁵. En nuestro caso y para el periodo 1993-96 un total de 4.613 trabajadores dicen haber realizado algún tipo de curso en las cuatro últimas semanas. El porcentaje por tanto en este periodo asciende al 3,64%.

En el Cuadro 1 se muestran los porcentajes de ocupados asalariados que reciben formación en la empresa diferenciando estos resultados según el sexo. Se comprueba cómo el porcentaje de mujeres que reciben formación en la empresa privada (0,17%) durante el periodo 1993-1996 es prácticamente idéntico al de los hom-

⁴ Restringimos el análisis de los datos de la EPA a los trabajadores asalariados en el sector privado con el objeto de contrastar esta información con la obtenida de FORCEM, y que deja de lado los asalariados en el sector público.

⁵ Eurostar Press Releases, N° 6397, 9 de septiembre de 1997.

bres (0,17%). Nuevamente, estas cifras están muy por debajo de las que ofrecer otros países en estudios similares.

Por lo que respecta a los trabajadores financiados a través de FORCEM, las cifras comprueban que los hombres reciben formación en la empresa por esta vía de financiación en un porcentaje (13,56%) ligeramente superior al de las mujeres (13,48%), diferencias que apenas resultan significativas.

Cuadro 1. EPA y FORCEM: cursos según sexo para el período 1993-96

	Hombre	Mujer	Total
Formación EPA	146 0,17%	68 0,17%	214 0,17%
Formación FORCEM	2.458.911 13,56%	1.184.882 13,48%	3.643.793 13,53%

Al analizar la evolución que este tipo de inversiones ha tenido en el periodo que estamos estudiando, 1993-1996. Los resultados se presentan en el cuadro siguiente.

Cuadro 2. Número de participantes en proyectos de FORCEM y formados según la EPA

	Nº participantes (FORCEM) % participantes sobre asalariados (1)	Nº participantes en la empresa (EPA) (2) % sobre asalariados EPA	Nº participantes en en cursos (EPA) (2) % sobre asalariados EPA
1993	299.948 4,56%	40 0,13%	985 3,20%
1994	807.273 12,3%	39 0,13%	1033 3,36%
1995	1.279.501 18,74%	57 0,18%	1266 3,90%
1996	1.257.071 18,03%	78 0,24%	1329 4,06%
TOTAL	3.643.793 13,53%	214 0,17%	4.613 3,64%

(1) Datos de los asalariados del sector privado que corresponde a los segundos trimestres de la EPA.

(2) La información de la EPA se refiere a los cursos que los trabajadores han recibido en las 4 semanas previas a la formación.

Se comprueba que los de formación realizados en la empresa presentan una tendencia creciente en los 4 años analizados, pasando de un 0,13% en 1993 a un 0,24% en 1996. Estos datos concuerden también con la mayor incidencia que FORCEM asegura tiene entre los asalariados del sector privado.

Como explican Toharia (1998) y Durán (1994), antes de 1993 el sistema que canalizaba las ayuda a la formación fue el INEM, tanto para trabajadores parados (formación ocupacional) como ocupados (formación continua). En 1992 se crea una nueva institución, el FORCEM, destinada a la regulación, control y gestión de este tipo de ayudas a las empresas que desean formar a sus trabajadores. Desde entonces, ha sido creciente el número de instituciones y empresas que se han servido de esta vía para formar a sus trabajadores, así como el presupuesto que FORCEM destina a este cometido. Esta podría ser entre otras una de las causas que explicarían esa creciente tendencia de una inversión en capital humano a la que cada vez se le da mayor importancia.

No obstante, no podemos evitar remarcar la evidente diferencia en la incidencia que la formación tiene en España según estas dos distintas fuentes de información. Incluso teniendo en cuenta que el periodo de análisis en un caso es 4 semanas y en el otro 1 año, parece claro que la información que presentan las estadísticas laborales, por un lado, y las fuentes institucionales, por el otro, difiere en una cuantía lo suficientemente importante como para no ser obviada y ser tenida en cuenta en las futuras investigaciones que respecto a este tema surjan en nuestro país.

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos tratado de poner de manifiesto la dificultad, tanto teórica como empírica que se presenta en el análisis de la provisión de formación en las empresas. Por un lado, desde el punto de vista teórico, hemos estudiado las dificultades que surgen en la provisión de una inversión en capital humano de la que la empresa (entidad financiadora) no puede asegurar obtener un rendimiento, debido a que el trabajador puede cambiar de empresa tras la formación. Existe, por tanto un problema de infrainversión en formación en las empresas. Seguidamente, hemos analizado los mecanismos alternativos a implantar con el objeto de resolver este problema. Hemos comprobado como son variados, muchos de los cuales requieren la intervención de un marco institucional público, y no están exentos de dificultades en su aplicación.

Por otra parte, y repasando los estudios empíricos que respecto a la formación continua se han realizado, comprobamos como estos han sido especialmente escasos en

España, un país donde el mercado de trabajo se caracteriza por grandes problemas en la capacidad de empleo y la precariedad de las ocupaciones. La dificultad en la obtención de datos y sus problemas de comparación contribuyen a explicarnos esta situación. En particular, hemos comprobado para el caso español las divergencias que existen entre los datos ofrecidos por las instituciones públicas (FORCEM) y los ofrecidos por las encuestas laborales (EPA). El objetivo de este artículo no es más que poner en evidencia las dificultades existentes en un tema de investigación que tanto interés despierta en las instituciones, trabajadores y empresas, y enfatizar la necesidad de un mayor esfuerzo en este sentido. Así, para un análisis más profundo de los efectos que la intervención puede suponer en las actividades formativas de las empresas españolas sería necesario realizar futuros estudios analíticos con mayor profundidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ABELLAN, C., FELGUEROSO, F. y LORENCES, J. (1997), «La negociación colectiva en España: Una reforma pendiente», *Papeles de Economía Española*, número 113, páginas 250-60.
- ACEMOGLU, D. y PISCHKE, J. (1998), «Why do firms train? Theory and evidence», *Quarterly Journal of Economics*, Volumen 113, número 1, páginas 79-119.
- ACEMOGLU, D. y PISCHKE, J. (1999a), «The structure of wages and investment in general training», *Journal of Political Economy*, Volumen 107, número 3, páginas 539-72.
- ACEMOGLU, D. y PISCHKE, J. (1999b), «Beyond Becker: Training in imperfect labour markets», *The Economic Journal*, Volumen 109, páginas F112-42.
- ALBA-RAMÍREZ, A. (1994), «Formal training, temporary contracts, productivity and wages in Spain», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Volumen 56, número 2, páginas 151-70.
- ALBA-RAMÍREZ, A. (1996), «En busca del primer empleo: el precio de la experiencia», *Economistas*, número 70, páginas 14-22.
- ALBA-RAMÍREZ, A. y M. TUGORES, (2000), «Training and transitions out of employment in Spain», Documento de Trabajo número 20 de la Universitat de les Illes Balears.
- ALTONJI, J.G. y SPLETZER, J.R. (1991), «Worker characteristics, job characteristics and the receipt of on-the-job training», *Industrial and Labor Relations Review*, Volumen 45, número 1, páginas 58-79.
- BARTEL, A. (1995), «Training, wage growth, and job performance: Evidence from a company database», *Journal of Labor Economics*, Volumen 13, número 3, páginas 632-40.
- BECKER, G.S. (1962), «Investment in human capital: A theoretical analysis», *Journal of Political Economy*, *Suppl.*, páginas 9-49.

- BECKER, G.S. (1964 [75]), *Human Capital*, New York: Columbia University Press.
- BERNHEIM, B.D. y WHINSTON, M.D. (1985), «Common agency», *Econometrica*, Volumen 54, número 4, páginas 923-42.
- BERNHEIM, B.D. y WHINSTON, M.D. (1986), «Common marketing agency as a device for facilitating collusion», *Rand Journal of Economics*, Volumen 16, número 2, páginas 269-81.
- BISHOP, J.H. (1994), «The impact of previous training on productivity and wages», Cap.6 en Lynch (ed.), *Training and the Private Sector. International Comparisons*, Chicago University Press, páginas 161-99.
- BOOTH, A. y CHATTERJI, M. (1998), «Unions and efficient training», *The Economic Journal*, Volumen 108, páginas 328-43.
- BOOTH, A. y SATCHELL, S. (1994), «Apprenticeships and job tenure», *Oxford Economic Papers*, Volumen 46, páginas 676-95.
- BOOTH, A. y SNOWER, D. (1996), *Acquiring skills: Market failures, their symptoms and policy responses*, Cambridge University Press.
- CAMPBELL III, C. (1993), «Do firms pay efficiency wages? Evidence with data at the firm-level», *Journal of Labor Economics*, Volumen 11, páginas 442-70.
- CHANG, Ch. y Y. WANG (1996), «Human capital investment under asymmetric information: The pigovian conjecture revisited», *Journal of Labor Economics*, Volumen 14, páginas 505-19.
- CHAPMAN, B.J. y P.J.STEMP (1992), «Government intervention in the provision of on-the-job training», *Australian Economic Papers*, Volumen 31, número 59, páginas 254-68.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (1995), *La negociación colectiva en la comunidad de Madrid en 1994 y avance de 1995*, Comunidad de Madrid.
- DEARDEN, L., S. MACHIN, H. REED y D. WILKINSON (1997), *Labour Turnover and work-related training*, The Institute for Fiscal Studies, KKS Printing.
- DURÁN, F., M. ALCAIDE, M. GONZÁLEZ y I. FLÓREZ (1994), *Análisis de política contractual en materia de formación profesional continua en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ELIAS, P. (1994), «Job related training, trade union membership, and labour mobility: a longitudinal study», *Oxford Economic Papers*, Volumen 46, páginas 563-78.
- EUROSTAT Press Realises. (1997), número 6397, 9 de septiembre de 1997
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (1993, 1994, 1995, 1996), datos referentes a los segundos trimestres de estos años, INE.
- FERMAN, L.A. y otros (1991), *Joint training programs: A union-management approach to preparing workers for the future*, Ithaca, N.Y., ILR Press.
- FORCEM (1997), *Memoria de Actividades 1996*, Ed. Forcem, Madrid.
- GARCÍA, L. (1992), «Estudio relativo a las cláusulas sobre formación profesional en la negociación colectiva de 1991», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Volumen 18, páginas 89-102.

- GLADSTONE, A. y M. OZAKI. (1994), «Participación de los trabajadores en la empresa, nuevas tecnologías y programas de formación», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GREENHALGH, C. y MAVROTAS, G. (1996), «Job training, new technology and labour turnover», *British Journal of Industrial Relations*, Volumen 34, páginas 131-50.
- GREENHALGH, C. y STEWART, M. (1997), «The effects and determinants of training», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Volumen 39, número 2, páginas 172-90.
- KATZ, E. y A. ZIDERMAN (1990), «Investment in general training: the role of information and labour mobility», *Economic Journal*, Volumen 100, páginas 1147-58.
- KENNEDY, S., DRAGO, R., SLOAN, J. Y M. WOODEN (1994), «The effect of trade unions on the provision of training: Australian evidence», *British Journal of Industrial Relations*, Volumen 32, número 4, páginas 565-80.
- LALONDE, R.J. (1995), «The promise of public sector-sponsored training programs», *Journal of Economic Perspectives*, Volumen 9, número 2, páginas 149-68.
- LILLARD, L.A. y TAN, H.W. (1992), «Private sector training. Who gets it and what are its effects?», *American Economic Review*, Volumen 81, número 2, páginas 151-56.
- LYNCH, L.M. (1991), «The role of Off-the-job vs. On-the-job training for the mobility of women workers», *British Journal of Industrial Relations*, Volumen 34, páginas 131-50.
- MINCER, J. (1993), «Job training, wage growth, and labor turnover », en *Collected essays of Jacob Mincer. Studies in human capital*, Cap.8, Volumen 1, páginas 239-62.
- PERAITA, C. (2000), «Características de la formación en la empresa española», *Papeles de Economía Española*, número 86, páginas 295-307.
- ROJO, E. (1997), «La formación profesional en materia de negociación colectiva en 1997», en el *Anuario de Negociación Colectiva de la UGT*, Publicaciones Unión, Madrid.
- ROYALTY, A.B. (1996), «The effects of job turnover on the training of men and women», *Industrial and Labor Relations Review*, Volumen 49, páginas 506-21.
- STEVENS, M. (1994), «A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition», *Oxford Economic Papers*, Volumen 46, páginas 537-62.
- TAN, H.W., CHAPMAN, B., PETERSON, C. y A. BOOTH (1992), «Youth training in the Unites States, Great Britain and Australia», *Research in Labor Economics*, Volumen 13, páginas 63-99.
- TOHARIA, L. y otros. (1998), *El mercado de trabajo en España*, Ed. McGraw Hill.
- TUGORES, M. (1998), «Un modelo de formación con externalidades y competencia en el mercado del producto», Universitat de les Illes Balears, Working Paper número 12.
- TUGORES, M. y ALBA-RAMÍREZ, A. (2000), «Un estudio microeconómico sobre la formación continua en España», Documento de Trabajo número 19 de la Universitat de les Illes Balears.
- WINKELMANN, R. (1994), «Training, earnings and mobility in Germany», Centre for Economic Policy Research, Human Resources, Discussion Paper nº982.