

La distribución social de la formación permanente laboral en España¹

The social distribution of lifelong training in Spain

MODESTO ESCOBAR

Universidad de Salamanca (España)
modesto@usal.es

JAIME RIVIÈRE

Universidad de Salamanca (España)
riviere@usal.es

LETICIA GLIK

Universidad de Salamanca (España)
lglick@usal.es

RESUMEN

En este artículo se plantea como principal interrogante el modo de reproducción que imprimen a la educación adulta las pautas distributivas de la educación recibida antes de la incorporación al mercado de trabajo: si es indiferente a ellas, si las compensa o si las refuerza. Analizando la formación profesional, la ocupacional y la continua, así como los aprendizajes *in situ* derivados tanto del desarrollo del trabajo como de la iniciativa del sujeto, se muestra cómo en la sociedad de la información la dinámica del mercado de trabajo conduce a acrecentar los sesgos y las desigualdades educativas de partida. Además de ello, se comprueba que la formación ocupacional (pública o privada) presenta una tendencia a favorecer a colectivos más cualificados o en mejor posición laboral, en lo que se conoce como efecto Mateo. El trabajo se basa principalmente en la explotación mediante regresiones logísticas de una encuesta aplicada por los autores a una muestra de 1.044 sujetos obtenida de la población española potencialmente activa.

Palabras clave: educación adulta, aprendizaje permanente, cualificación laboral, sociedad de la información.

¹ Este trabajo ha sido financiado por el Programa Nacional del Plan de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+i) del Ministerio de Ciencia y Tecnología.

ABSTRACT

This article analyzes the relationship between lifelong learning and the distributive pattern of education before access into the labor market. Taking into consideration several types of adult education such as continuing vocational training, occupational formation, and long-life, experiential and independent learning, we argue that market dynamics leads to an increase of initial gaps and educational inequalities in the information society labor. Furthermore, it is shown how vocational training (whether public or private) leans to favor more skilled workers or those in a better position in the labor market, in what is known as Matthew effect. These analyses are based on a sample survey of 1.044 respondents of the Spanish labor force and processed by means of logistic regressions.

Keywords: *adult education, lifelong learning, job qualifications, information society.*

En la actual sociedad de la información, el valor del conocimiento es sumamente importante para ocupar un puesto de trabajo, sobre todo en un mundo donde la dinámica del mercado laboral exige cada vez una mayor preparación y formación educacional, no sólo en las primeras etapas de la vida, sino de forma continuada para adecuarse a los rápidos procesos de cambio que se viven en la actualidad. Desde este punto de vista, la formación permanente ha cobrado una importancia creciente en las políticas de capital humano (Becker, 1962), al tiempo que se ha considerado un elemento central en el terreno de las políticas activas de empleo, como si la propia formación de los desempleados fuera un motor central de la generación de ocupaciones. En consecuencia, puede aceptarse la interpretación general de las necesidades de formación continua como un complemento necesario de la tecnología en el contexto de una economía de alta incertidumbre y rápido cambio tecnológico (Freeman y Soete, 1994). En los centros organizativos de toma de decisiones y en los núcleos neurálgicos de planificación económica existe también una conciencia creciente de la importancia de los sistemas de formación como dispositivo para enfrentarse a los avatares y a las incertidumbres, al riesgo en definitiva, de las nuevas sociedades. Parece, por otro lado, que en España, en relación con los países de nuestro entorno, la intensidad y extensión de los ciclos de formación para el trabajo durante toda la vida es limitada en cuanto al tiempo total de horas invertido y en cuanto a la cantidad de gente a la que llega (AA VV, 2009: 215).

El concepto de «educación para toda la vida» fue acuñado originalmente por la UNESCO a fines de la década de los sesenta y principios de los setenta, cuando se señalaba que un aumento de la educación significaría una mayor equidad en las ganancias individuales, vinculando las reformas educativas con las demandas sociales. De este modo, se pone de relieve que ya no puede existir una barrera infranqueable entre la educación de jóvenes y la de adultos. En los últimos años, el Consejo Europeo en su reunión de Lisboa del año 2000 abrió un debate sobre el papel futuro de la educación y de la formación en la sociedad del conocimiento, con la intención de convertir a Europa en la sociedad y la economía más competitiva y dinámica del mundo basada en el conocimiento. Allí se planteó reorientar las actividades formativas, fortaleciendo el aprendizaje a lo largo de toda la vida como fundamento de éxito en la sociedad del conocimiento, entendiendo la educación permanente como «toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de toda la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo» (Comisión Europea, 2001).

Este artículo pretende contribuir a la discusión de estos problemas tanto desde un punto de vista analítico como empírico. En el primer caso, por la revisión de la definición de los distintos tipos de formación permanente para el trabajo y de los problemas planteados por su estudio. En el segundo caso, por medio de la presentación de los resultados de una encuesta realizada específicamente para su estudio. Con ambos planteamientos, se pretende mostrar la importancia de investigar la formación laboral permanente, definiendo sus principales manifestaciones, cuantificándolas y mostrando las características personales, así como los contextos institucionales y organizacionales que la favorecen.

Primero, se revisa el estado de la cuestión señalando sus carencias, entre las que se cuenta el tradicional olvido no sólo de la autodidaxia, sino también del aprendizaje informal en el trabajo. A continuación, se formulan algunas hipótesis, o más modestamente, para lo que es un mero estudio descriptivo, algunas expectativas basadas en lo que pudiera considerarse un buen nivel de formación laboral permanente. Se pasa después a las cuestiones de método, definiendo primero los conceptos, y explicando luego las fuentes, la insuficiencia de las oficiales y cómo se operacionalizan las variables del cuestionario empleado. Seguidamente, a la luz de los planteamientos expuestos, se exponen los resultados, primero con porcentajes y después mediante regresiones para mostrar qué variables influyen en las distintas modalidades de formación permanente. Finalmente, se resumen los principales hallazgos a modo de conclusión.

FORMACIÓN, INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES

No debe olvidarse que el contexto fundamental en el que se realiza la formación durante la vida está modelado por el marco institucional —de reglas, categorías y modelos— y organizativo en el que tiene lugar. Las investigaciones recientes sobre el tema han mostrado que los *factores institucionales* marcan en gran medida la diferencia entre las cantidades y probablemente las calidades de la formación continua y, desde luego, la formación profesional y ocupacional (Casal *et al.*, 2003; Cruz, 2000; De la Torre, 2000 y 2002; Kuckulenz, 2007). Estos factores institucionales están relacionados con diferentes aspectos de los sistemas de formación permanente y ocupacional: con los niveles de estandarización, con la extensión de la red de centros de formación no reglada, con las Administraciones encargadas de su gestión, con la capacidad de respuesta de estas Administraciones ante las demandas circunstanciales de los mercados de trabajo y, en fin, con el diseño general del sistema de ayudas a la formación ocupacional y continua (Dieckhoff, 2007; Kuckulenz, 2007; Münch, 1996; Cruz, 2000). Cabe señalar que el sistema español, sometido a un proceso de *aprendizaje institucional* rápido en los últimos años de continua apertura mundial de la economía, parece estar respondiendo cada vez mejor a los requerimientos sociales, tanto en el terreno de la formación profesional como en el de la formación continua, especialmente desde las últimas reformas en los respectivos terrenos (Planas y Rifá, 2001; Muñoz, 2004; Pineda y Sarramona, 2006).

Un factor de segundo nivel que tiene una importancia crucial en el desarrollo de la formación continua y en la formulación de las exigencias de cualificaciones ocupacionales es el *contexto organizativo* en el que tiene lugar. En la literatura sobre el tema, el contexto de la organización ha tomado diversas formas en distintos momentos del análisis: ha estado ligado al *sector de actividad* en unos casos, al *tamaño de la organización* en otros (Pineda y Sarramona, 2006), y a los niveles de *dinamismo tecnológico* en algunos otros casos (Martín *et al.*, 1993; Asúa *et al.*, 2000). Con la salvedad de algunas empresas de pequeño tamaño en sectores intensivos en tecnología, estos tres factores de la estructura organizativa se manifiestan en una misma dimensión, en la medida en que los sectores con grandes empresas son intensivos en tecnología y además —junto a la Administración Pública—

mantienen voluminosos aparatos administrativos, fuente inagotable de necesidades de formación. Frente a ellos, hay sectores dominados por empresas medianas y pequeñas, poco intensivos tanto en cualificación como en tecnología, y en general poco dependientes del uso de ninguno de estos dos recursos.

Se emplea este retrato algo simplificador de la estructura sectorial de la economía para llamar la atención sobre el hecho de que existe una conexión entre los sectores, los tamaños de las empresas y el uso de tecnología y cualificación, por una parte, y las capacidades y necesidades de uso de la formación ocupacional y permanente por el otro lado. Esta característica de la economía explica una parte de la distribución entre la población adulta de los programas de formación, especialmente cuando éstos se tramitan a través de las empresas o se realizan a través de éstas. Son las empresas grandes, intensivas en conocimiento y tecnología, las que tienen más necesidad y más incentivos para realizar inversiones sistemáticas en la formación continua de su fuerza de trabajo (Acemoglu y Pischke, 1998). Esto conlleva algunas contradicciones en el reparto de los apoyos a la formación continua: «los principales beneficiarios de los recursos públicos para la formación siguen siendo las empresas grandes, que son las que menos los necesitan» (Pineda y Sarramona, 2006: 728).

Todos estos elementos dan lugar a un reparto extraordinariamente diverso de la formación ocupacional en la fuerza de trabajo. Este reparto no se corresponde con las expectativas que podemos encontrar de los discursos más genéricos sobre la formación continua, básicamente porque, como se muestra en lo que sigue, uno de los principales determinantes de la participación en este tipo de formación es la formación previa: o dicho con otras palabras, porque se forma a los más formados. De este modo, el *efecto Mateo*, al dar a los que ya tienen, tiende a alterar los resultados esperados de las políticas de formación continua.

Acordes con estos planteamientos, las principales hipótesis de este trabajo van en la línea de considerar que la formación permanente reproduce la desigualdad de capacidades de la mano de obra, en la medida en que los recursos se concentran en el personal más cualificado y en los sectores más intensivos en capital humano, esto es, en grandes empresas, en aquellos sectores donde se requiere una alta cualificación de los empleados.

PROBLEMAS DE DEFINICIÓN

Ahora bien, surgen problemas en el momento en que se entra en un análisis detallado de los procesos de cualificación por medio de aprendizajes a lo largo de la vida. Por una parte, la decisión sobre lo que se incluye en el paquete de la formación continua tiene una importancia básica para establecer qué es lo que debe ser investigado. Básicamente, la delimitación entre los distintos modelos de formación para el empleo es de carácter administrativo: *formación profesional*, dependiente del Ministerio de Educación; *formación ocupacional*, dependiente del INEM, y *formación continua*, dependiente del FORCEM primero y de la Fundación Tripartita en la actualidad. Su articulación se deja en el discurso oficial a un «sistema general de formación profesional» que tiene un carácter básicamente programático (De la Torre, 1997;

Casal *et al.*, 2003). Esta categorización de los modelos de formación facilita sin duda la administración de los distintos tipos de sistemas de formación y suaviza el camino hacia futuras estandarizaciones de los paquetes de cualificaciones profesionales, pero sólo tiene una relación aproximada con la fluida realidad del mercado de trabajo.

Por otra parte, dos formas de aprendizaje que son centrales en cualquier modelo económico quedan relegadas en los análisis habituales sobre los procesos de recualificación de la fuerza de trabajo: los aprendizajes realizados directamente *en el puesto de trabajo* y los aprendizajes realizados *por iniciativa de los propios interesados*.

La importancia incluso en sociedades industriales de los aprendizajes realizados *en el puesto de trabajo* ha sido puesta en evidencia hace ya décadas (Arrow, 1962). Durante gran parte del proceso de desarrollo capitalista, el aprendizaje en el propio taller, bajo la tutela de un maestro de obra o de un oficial artesano, y siguiendo en muchos casos el modelo de los trabajos agrícolas, ha sido el modelo básico de aprendizaje de competencias y habilidades ocupacionales en la industria. Este mismo modelo se ha aplicado en los servicios de cualificación media y baja a partir de un ciclo de formación inicial básico. En aquellos contextos institucionales en los cuales no se ha desarrollado un modelo de concertación de la oferta de cualificación inicial, así como en los sectores en los que no es posible su articulación por la poca formación necesaria o por su flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, la formación en el propio puesto de trabajo por parte de compañeros y supervisores ha sido un dispositivo central en el desarrollo económico y, de hecho, lo sigue siendo. Sin embargo, su cuantificación es una tarea no exenta de dificultades.

También debe subrayarse que la importancia de la formación en el puesto no se detiene en la formación inicial. De hecho, la innovación técnica en las oficinas y en los talleres se enfrenta habitualmente al reto formativo por medio de la incorporación improvisada en el ciclo de trabajo en marcha de nuevos elementos tecnológicos (Zuboff, 1994). Así, la introducción de una nueva fotocopiadora, de *software* de última versión, o de una máquina herramienta recién salida al mercado no interrumpe normalmente el proceso de trabajo, sino que lo ralentiza en la medida en la que el equipo de trabajo necesita tiempo para adaptarse a la nueva tecnología, en lo que podría constituir una curva de aprendizaje en negativo.

En el caso de los *aprendizajes autodidactas*, realizados por iniciativa y esfuerzo del propio trabajador, no existe sin embargo una cuantificación razonable en la literatura ni de su importancia numérica ni de su relevancia económica en términos de rendimiento individual o productivo. Hay hasta el momento un gran desconocimiento sobre los procesos de formación y cualificación de la fuerza de trabajo que solamente puede ser resuelto por medio de información como la presentada en este trabajo. Existe además una línea difusa en la que se encuentra la frontera entre los aprendizajes emprendidos por iniciativa del propio trabajador y *llevados a cabo por éste*, por una parte, y los aprendizajes realizados a expensas e iniciativa del individuo pero realizados por medio de la oferta encontrada *en el mercado formativo*. En principio, se considera aprendizaje autodidacta al primer caso, sin desprestigiar la importancia en el mercado de trabajo del segundo, que incluye campos de pericia tan importantes como el aprendizaje de idiomas, o incluso sistemas completos de formación profesional para determinadas ocupaciones con una demanda de personal cualificado y acreditado relativamente estable y una oferta de formación restringida.

CUESTIONES METODOLÓGICAS

El estudio de todos estos procesos de cualificación tiende a realizarse en un contexto aislado tanto del medio institucional, organizativo y ocupacional en el que se realiza, como de la *biografía de aprendizaje* del trabajador; es decir, de los antecedentes de aprendizaje de éste, de su educación, de su disposición previa y de su orientación hacia aprendizajes futuros. De hecho, gran parte del problema es precisamente la focalización del análisis en los procesos de formación frente a los de aprendizaje. Desde este punto de vista, se hace imprescindible contar con información que surja no de los propios procesos formativos y de las empresas, sino de los receptores mismos de los procesos de cualificación. Este cambio de enfoque es importante al menos por dos razones. Por una parte, implica que la capacidad para evaluar las políticas de formación esté ligada no solamente a la pertinencia y ajuste del gasto en formación, como viene siendo lo habitual, sino a la efectividad misma de procesos de cualificación de la fuerza de trabajo: es decir, a los aprendizajes generados y a las habilidades transmitidas a los trabajadores. Por otra parte, implica volver la mirada hacia el centro mismo del proceso de formación del trabajo en tanto que proceso de aprendizaje, es decir, como proceso de adquisición de habilidades, pericias y conocimientos que se aplican en el proceso de trabajo y que mejoran la eficiencia, la calidad y la productividad de éste.

Por estas razones, se hace necesario centrar el análisis de la cualificación para el trabajo en los propios receptores de la formación. Esto implica al menos dos pasos metodológicos consecutivos:

- A. En primer lugar, hace falta reformular el espectro de lo que se considera como formación para el empleo y redefinir los límites de las distintas categorías que contiene. Esta redefinición no es una tarea en absoluto sencilla, y en gran medida exige una labor de análisis de los procesos de cualificación de la fuerza de trabajo que se encuentra más allá de los objetivos de éste.
Al ser la educación laboral permanente el centro de interés de este trabajo, es necesario realizar una clarificación de qué distintas realidades pueden incluirse en este amplio concepto. Para ello, empleamos dos dimensiones: una, la formalidad del aprendizaje, y otra, la agencia promotora de la formación. En el terreno de los aprendizajes formales, se distinguen aquellos promovidos por las empresas para sus trabajadores (*formación laboral continua*), de aquellos que se promueven por instancias estatales o sociales para el enriquecimiento formativo de los ciudadanos. Aunque en esta última área haya muchas instancias, nos centraremos especialmente en lo que denominamos *formación ocupacional*, por estar focalizada en la consecución de un empleo. En los llamados aprendizajes informales se incluyen tanto los que tienen lugar como consecuencia del desempeño del puesto de trabajo (*aprendizaje por experiencia*), como aquellos que la persona emprende en el curso de su vida cotidiana tanto instrumentalmente como orientados a la autorrealización (*autodidaxia*).
- B. En segundo lugar, hace falta obtener la información a partir de las personas activas o potencialmente activas en el mercado laboral, puesto que es a través de ellas como

cobra sentido el desarrollo de los procesos de inversión y rendimiento de los procesos de formación en el empleo en el contexto de sus biografías formativas.

Para la descripción del estado actual de la educación permanente en España, así como de sus determinantes, se ha optado en este trabajo por considerar población de estudio los habitantes de España potencialmente activos. Ello implica que el universo está formado por casi 30 millones de personas con edades comprendidas entre los 16 y los 65 años.

Las fuentes secundarias y primarias de obtención de datos han sido fundamentalmente tres: por un lado, la Encuesta de Población Activa, que proporciona mediante una muestra de 60.000 hogares tanto un perfil de la actividad laboral y formativa de los ciudadanos, como una medición del estatus educativo alcanzado. También se han empleado los indicadores de formación permanente disponibles en la oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat). Adicionalmente, al carecer estas fuentes de muchas variables específicas de formación, se optó en marzo de 2007 por realizar una encuesta telefónica a la mencionada población, de la que se extrajo una muestra polietápica de 1.044 individuos, estratificada en la primera etapa por comunidad autónoma y hábitat para seleccionar 618 municipios, y con cuotas aplicadas de sexo y edad en la segunda etapa para la aplicación del instrumento. Ello implica para el conjunto de la muestra un error de muestreo máximo de $\pm 3,1\%$ con un nivel de confianza del 95,5% (bajo el supuesto de máxima indeterminación $p = q = 50\%$), aunque es de reconocer que muchos análisis se realizaron con submuestras más pequeñas, por lo que el error en algunas tablas presentadas puede llegar a ser mayor.

El cuestionario constaba de 60 preguntas con los siguientes temas: características demográficas del entrevistado; detalle de su educación reglada, valoración de su experiencia, etc.; paso por la formación profesional específica; trayectoria laboral y características de los empleos; acceso a la formación ocupacional; acceso a la formación continua; procesos de aprendizaje informal en el trabajo; experiencias de autodidaxia y evaluación de aprendizajes tópicos (conducir, cocinar, manejar un reproductor o una cámara de vídeo); hábitos de lectura y consumo cultural; aficiones de tiempo libre (*hobbies*) y, en su caso, aprendizajes asociados; acceso, uso y aprendizaje de Internet; actitudes ante la tecnología, la innovación y el cambio organizativo, y aprendizaje de artilugios y tecnologías domésticos.

RESULTADOS

Como es bien conocido, el nivel educativo modal de la población española es el secundario en sus dos niveles actuales (obligatorio y preuniversitario). Poco menos del 20% poseen educación superior y otro 20% no supera la educación primaria. El restante 10% se encasilla en la aún minoritaria formación profesional. Hay ligeras diferencias de género entre niveles educativos: en conjunto, los hombres presentan mejor formación, aunque la tendencia es a que se reduzcan las desigualdades, ya que en la actualidad la mujer joven está adquiriendo

mayor formación que los varones de su edad. Además, hay un claro aumento de la cualificación entre los jóvenes que no se manifiesta claramente en las cifras por el hecho de que los menores de 22 años aún no tienen la edad para haber completado los estudios superiores (véase Tabla 1).

TABLA 1
EDUCACIÓN FORMAL POR SEXO Y EDAD

NIVEL EDUCATIVO	Total	Hombre	SEXO		EDAD	
			Mujer	16/24	24/44	45/64
Analfabeto	0,9%	0,8%	1,1%	0,4%	0,7%	1,5%
Educación primaria	20,1%	19,5%	20,8%	10,1%	9,4%	39,7%
Educación secundaria	52,2%	53,7%	50,7%	75,1%	54,2%	39,3%
Formación profesional	8,6%	9,6%	7,6%	6,5%	12,0%	4,8%
Educación superior	18,1%	16,4%	19,9%	7,9%	23,8%	14,7%
Población (en miles)	29.812,5	15.065,0	14.747,1	4.694,5	14.673,9	10.444,1

Fuente: EPA, 2006.

La edad media a la que se dejan los estudios está cifrada en 21 para los hombres y 19 para las mujeres y la razón principal para dejar la escuela es encontrar un puesto de trabajo (44%), o haber llegado al nivel educativo deseado (34%). Además de hablar del nivel educativo logrado por la población española, hay que referirse a su formación, una vez que ya ha alcanzado sus credenciales formativas en la educación reglada. Con los datos de la encuesta aplicada *ad hoc* a la muestra de un millar de españoles² se encontró que un 20% afirmó encontrarse estudiando. Esta proporción es sensiblemente mayor para los menores de 24, entre quienes siguen aún formándose casi el 75%.

Una breve mirada (Tabla 2) a las cifras evolutivas y comparadas confirma que la formación adulta en España se ha incrementado notablemente en los últimos años, pues a partir del año 2005 el porcentaje de formados en el mes anterior se encuentra por encima de la media de la Unión Europea, mientras los indicadores previos se encontraban en el furgón de cola, muy por debajo de la media, siendo sólo superiores a países del sur de Europa, Hungría y Eslovaquia³.

² En la EPA, la formación se clasifica en reglada y no reglada. De acuerdo a los datos del segundo semestre de 2008, casi seis millones de personas dijeron cursar estudios (también un 20% de la población con edades comprendidas entre 16 y 64 años). De éstos, algo más de la mitad fueron estudios catalogados como no reglados.

³ El fuerte incremento de 2005 puede explicarse por los efectos del Real Decreto 1046/2003, que acometía la primera reforma en profundidad del sistema de formación continua; además del apoyo del nuevo Gobierno socialista de 2004, plasmado en el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de febrero de 2006 con los interlocutores sociales.

TABLA 2

PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 25-64 AÑOS QUE PARTICIPA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE EN EL PERIODO DE CUATRO SEMANAS ANTERIOR A LA ENTREVISTA SEGÚN AÑO Y PAÍS EUROPEO

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
UE (27 países)	8,5	9,3	9,8	9,7	9,5	9,5
UE (25 países)	9,0	9,8	10,3	10,2	10,0	10,0
UE (15 países)	9,8	10,7	11,3	11,2	10,9	10,9
Área euro (16 países)	6,5	7,3	8,1	8,2	8,3	8,4
Dinamarca	24,2	25,6	27,4	29,2	29,2	30,2
Suiza	24,7	28,6	27,0	22,5	26,8	27,9
Islandia	29,5	24,2	25,7	27,9	27,0	25,1
Finlandia	22,4	22,8	22,5	23,1	23,4	23,1
Reino Unido	27,2	29,0	27,6	26,7	20,0	19,9
Noruega	17,1	17,4	17,8	18,7	18,0	19,3
Holanda	16,4	16,4	15,9	15,6	16,6	17,0
Eslovenia	13,3	16,2	15,3	15,0	14,8	13,9
Austria	8,6	11,6	12,9	13,1	12,8	13,2
ESPAÑA	4,7	4,7	10,5	10,4	10,4	10,4
Estonia	6,7	6,4	5,9	6,5	7,0	9,8
Luxemburgo	6,5	9,8	8,5	8,2	7,0	8,5
Chipre	7,9	9,3	5,9	7,1	8,4	8,5
Alemania	6,0	7,4	7,7	7,5	7,8	7,9
República Checa	5,1	5,8	5,6	5,6	5,7	7,8
Francia	7,1	7,1	7,1	7,7	7,5	7,3
Irlanda	5,9	6,1	7,4	7,3	7,6	7,1
Bélgica	7,0	8,6	8,3	7,5	7,2	6,8
Letonia	7,8	8,4	7,9	6,9	7,1	6,8
Italia	4,5	6,3	5,8	6,1	6,2	6,3
Malta	4,2	4,3	5,3	5,4	6,0	6,2
Portugal	3,2	4,3	4,1	4,2	4,4	5,3
Lituania	2,8	5,9	6,0	4,9	5,3	4,9
Polonia	4,4	5,0	4,9	4,7	5,1	4,7
Eslovaquia	3,7	4,3	4,6	4,1	3,9	3,3
Hungría	4,5	4,0	3,9	3,8	3,6	3,1
Grecia	2,6	1,8	1,9	1,9	2,1	2,9
República de Macedonia				2,3	2,8	2,5
Croacia	1,8	1,9	2,1	2,9	2,4	2,2
Turquía	1,2	1,1	1,9	1,8	1,5	1,8
Rumanía	1,1	1,4	1,6	1,3	1,3	1,5
Bulgaria	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4
Suecia	31,8	32,1	33,4	32,0	32,4	

Fuente: Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).

Junto con los datos objetivos, también es importante el juicio que tienen las personas sobre las relaciones entre la formación y el empleo. Una de las preguntas de la encuesta fue que se valorara la relación existente entre ambos en el mundo actual. Curiosamente, sobresale que haya un 43% de la muestra que afirma que la formación no está relacionada con el empleo, siendo incluso mayoritaria esta posición entre hombres (51,3%) y personas de mediana edad (51,7%). Existe, pues, de entrada, un escepticismo sobre la meritocracia educativa de nuestro mercado de trabajo.

La evaluación subjetiva de los entrevistados se ve confirmada mediante los casos concretos individuales, cuando se cruza el nivel de estudios que le exigieron al entrevistado en su último trabajo y su cualificación escolar. A la hora de acceder a su último trabajo, al 32% de los entrevistados no le exigieron ningún nivel de estudios. A otro 30% le exigieron estudios primarios de diverso tipo, incluyendo una formación profesional básica. Para algo más del 15% el nivel de exigencia fue estudios secundarios y poco menos del 25% de los entrevistados fueron contratados en puestos de formación superior⁴. Si se comparan estos datos con la estructura de la población potencialmente activa, se deduce que hay sobreeducación en los niveles educativos intermedios, pero no así en los superiores. Sin embargo, en la realidad, sigue habiendo un alto porcentaje de personas formadas que, al menos temporalmente, ocupan puestos laborales por debajo de su formación, como puede deducirse de los altos porcentajes de bachilleres, diplomados y licenciados que están ocupando puestos de trabajo de bajo nivel educativo.

TABLA 3
NIVEL DE ESTUDIOS EXIGIDOS EN SU ÚLTIMO TRABAJO POR NIVEL DE ESTUDIOS

ESTUDIOS EXIGIDOS	NIVEL DE ESTUDIOS					
	Total	< Primar.	Primarios	BUP	Diplomat.	Licenciat.
Total	(930)	(144)	(162)	(302)	(161)	(162)
Sin estudios	32,0	58,2	51,0	31,1	12,0	11,4
Estudios primarios	10,9	27,0	16,8	9,2	2,8	2,2
EGB o equivalente	7,0	5,2	18,4	8,2	1,8	0,0
ESO (hasta los 16 años)	4,4	2,8	5,5	6,9	3,1	1,5
Formación profesional I	4,7	1,0	2,7	10,7	2,8	0,9
Bachillerato superior, BUP y equivalentes	10,2	3,1	2,7	19,2	9,9	7,7
Formación profesional II	6,3	2,1	0,9	12,0	8,6	2,8
Diplomado de escuelas universitarias	7,1	0,7	1,8	0,0	32,3	6,4
Estudios superiores	6,3	0,0	0,0	1,8	13,9	19,3
Licenciado de 4 o 5 años	9,5	0,0	0,0	0,0	12,0	42,7
Máster de postgrado o doctorado	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	4,6
Ns/Nc	0,5	0,0	0,0	0,0	0,9	0,6

Fuente: elaboración propia.

⁴ Existe cierto desajuste en esta cifra teniendo en cuenta que la EPA (Tabla 1) sólo refleja un 18% de personas con educación superior. Ello es debido a que en la Tabla 3 sólo se tienen en cuenta las personas que han tendido trabajo alguna vez en su vida; por lo que prácticamente están excluidos los jóvenes que aún no se han aproximado al mercado de trabajo y las mujeres que han sido siempre inactivas, generalmente con niveles de estudios medios o primarios. También contribuye a ello una cierta sobrerepresentación de entrevistados de estudios superiores debido al marco muestral (hogares con teléfono) y a la no respuesta de personas con menor nivel de estudios.

APRENDIZAJE FORMAL EN LA EMPRESA: LOS PLANES DE FORMACIÓN

Una de las modalidades más importantes en la formación permanente es la relativa a la formación reglada o formal en la empresa, porque ésta necesita que sus empleados posean determinadas capacidades específicas para el cumplimiento de sus objetivos. Pese a ello, sólo un 39,3% de los trabajadores declara que en su lugar de trabajo exista un departamento de formación.

De todas formas, la carencia de un departamento de formación no implica que dichas actividades no se realicen, ya que entre las personas que declararon que no existía un departamento de formación, un 30% afirma que se realizan efectivamente actividades de formación en su empresa o lugar de trabajo, observándose diferencias significativas a favor de las personas más formadas. No es de extrañar, por tanto, que un 63,1% de los empleados declare haber recibido formación por iniciativa de su empresa en el último año. Si se considera la distribución por sexo y edad de la educación suministrada por las empresas (Tabla 4), se detecta que son jóvenes con menos de 25 años (tres de cada cuatro de los que trabajaron en el último año) y hombres (dos de cada tres) los receptores más probables de este tipo de formación en las empresas.

TABLA 4
APRENDIZAJE FORMAL EN LAS EMPRESAS POR SEXO Y EDAD

		SEXO			EDAD		
		Total	Hombre	Mujer	16/24	24/44	45/64
Ha recibido algún tipo de formación por iniciativa de su empresa en el último año	Total	(499)	(209)	(209)	(26)	(289)	(184)
	Sí	63,1%	65,9%	59,4%	73,0%	63,3%	61,5%
	No	35,8%	34,1%	38,0%	27,0%	35,5%	37,4%
	Ns/Nc	1,1%	0,0%	2,6%	0,0%	1,2%	1,1%
Cada cuánto tiempo recibe formación por parte de su empresa	Total	(670)	(342)	(328)	(40)	(348)	(282)
	Continua	21,1%	24,3%	17,7%	24,9%	21,5%	20,0%
	Varias veces al año	16,7%	20,4%	12,8%	16,2%	21,1%	11,4%
	Anual	15,8%	15,8%	15,9%	8,8%	20,1%	11,6%
	Menos que anual	24,6%	23,8%	25,4%	21,3%	20,4%	30,1%
	Ns/Nc	21,8%	15,7%	28,2%	28,9%	16,9%	26,9%

Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, si se analizan los planes de formación según el nivel de estudios se puede colegir que los diplomados y licenciados cuentan con planes de formación en mayor proporción que los que obtuvieron el nivel primario y secundario. La diferencia entre dichos grupos es bastante significativa: mientras menos del 50% de las personas con estudios inferiores ha recibido algún tipo de formación por iniciativa de la empresa en el último año, más del 70% de diplomados y licenciados se han beneficiado de ello. Incluso, en el mismo sentido, en las empresas con personal cualificado es más probable (más del 50%) ver un departamento de formación que entre las empresas donde trabajan quienes tienen menos cualificación escolar (menos del 30%).

TABLA 5
PLANES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS POR NIVEL DE ESTUDIOS

		ESTUDIOS					
		Total	<Prim.	G. Esc.	BUP	Dip.	Lic.
En su empresa, hay un departamento de formación	Total	(850)	(120)	(149)	(271)	(151)	(159)
	Sí	39,3%	28,5%	20,3%	40,8%	50,5%	52,2%
	No	59,3%	69,0%	77,7%	58,3%	47,5%	47,8%
	Ns/Nc	1,3%	2,5%	2,0%	0,9%	2,0%	0,0%
Aun así, se realizan actividades de formación	Total	(504)	(83)	(116)	(158)	(72)	(76)
	Sí	31,8%	17,4%	24,0%	27,0%	45,5%	56,8%
	No	67,8%	80,2%	76,0%	73,0%	54,5%	43,2%
	Ns/Nc	0,4%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ha recibido algún tipo de formación por iniciativa de su empresa en el último año	Total	(499)	(49)	(58)	(156)	(112)	(124)
	Sí	63,1%	45,9%	45,3%	60,0%	74,8%	71,7%
	No	35,8%	52,1%	53,0%	38,4%	25,2%	27,5%
	Ns/Nc	1,1%	2,1%	1,7%	1,6%	0,0%	0,8%
Cada cuánto tiempo recibe formación por parte de su empresa	Total	(670)	(104)	(106)	(205)	(121)	(134)
	Continua	21,1%	13,9%	13,1%	16,9%	36,9%	25,1%
	Varias veces al año	16,7%	9,1%	10,7%	16,2%	21,3%	24,0%
	Anual	15,8%	10,1%	8,9%	17,9%	18,4%	20,3%
	Menos que anual	24,6%	30,8%	28,2%	27,4%	16,4%	19,9%
	Ns/Nc	21,8%	36,2%	39,1%	21,6%	7,0%	10,8%

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la periodicidad en la recepción de formación, poco más de un 20% afirma que la formación tuvo periodicidad continua, siendo la diferencia significativa a favor de los que poseen formación universitaria. Cuando se analiza la frecuencia con que se recibió formación según la situación laboral actual, la diferencia entre los trabajadores en recepción de formación continua, regular (varias veces al año) y esporádica es significativa respecto a quienes se encontraban durante la encuesta sin trabajo, fueran en situación de inactivo o parado con experiencia laboral. Asimismo, tanto los trabajadores fijos, como los temporales y como los que lo hicieron por cuenta propia presentan diferencias significativas respecto a quienes habían dejado de trabajar. Pero resulta obvio que son los empleados fijos los que reciben mejor formación continua en la empresa. En buena medida, estos datos son reflejo tanto de que las personas con menos tiempo trabajando han recibido menor formación, como de que conservan con más probabilidad su empleo aquellas que han sido formadas en las empresas.

TABLA 6
RECEPCIÓN DE FORMACIÓN EN EMPRESAS POR SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

		SITUACIÓN LABORAL				
		Total	No t.	Temp.	Fijo	PCP
Cada cuánto tiempo recibe formación por parte de su empresa	Total	(670)	(265)	(44)	(320)	(40)
	Continua	21,1%	11,3%	30,0%	27,8%	22,2%
	Varias veces al año	16,7%	4,2%	13,3%	26,4%	25,9%
	Anual	15,8%	8,7%	26,7%	19,4%	22,2%
	Menos que anual	24,6%	31,3%	16,7%	21,3%	14,8%
	Ns/Nc	21,8%	44,5%	13,3%	5,1%	14,8%

Fuente: elaboración propia.

FORMACIÓN OCUPACIONAL

Se considera en este apartado como formación ocupacional el conjunto de cursos no reglados y de corta duración, enfocados a la capacitación para el empleo, patrocinados e impartidos por distintas entidades públicas y privadas, generalmente destinados a los egresados recientes y a los desempleados. Conforme a la clasificación de las actividades formativas permanentes ya mencionada, puede considerarse como una actividad formal patrocinada principalmente por los poderes públicos.

Una vez consultados los entrevistados sobre la formación ocupacional, se pudo constatar que el 21% ha recibido este tipo de formación alguna vez en su vida, frente a un 27% que no la ha recibido aun habiendo estado desempleado, mientras que un 51% de la población entrevistada declara que nunca ha estado expuesto a este tipo de reciclaje por no haber buscado empleo. Si tenemos en cuenta las diferencias por sexo, las mujeres han recurrido a este tipo de formación en mayor proporción que los del sexo opuesto, y por grupos de edad, los que tienen entre 31 y 45 años son los que más han recibido formación ocupacional, presentando una diferencia significativa respecto al grupo de los mayores de 45.

TABLA 7
FORMACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO Y EDAD

		SEXO			EDAD		
		Total	Hombre	Mujer	h. 30	31-45	>45
Alguna vez ha recibido formación ocupacional	Total	(1.044)	(532)	(512)	(291)	(410)	(343)
	Sí	20,8%	18,0%	23,6%	19,9%	24,9%	16,6%
	No, aun habiendo estado desempleado	27,0%	28,2%	25,8%	24,4%	31,7%	23,6%
	No, nunca ha estado desempleado	51,1%	53,2%	49,0%	55,0%	42,7%	58,0%
	Ns/Nc	1,1%	0,6%	1,6%	0,7%	0,7%	1,7%

Fuente: elaboración propia.

Atendiendo al nivel de estudios, los datos muestran que son los que tienen graduado escolar y BUP los que en mayor proporción (24%) han recibido la formación ocupacional. También los diplomados y licenciados la han recibido en un porcentaje cercano al 20%, mientras sólo un 12% de los que tienen muy bajos estudios (menos que primarios) recibieron este tipo de formación. Así vemos cómo una formación que supuestamente estaría dirigida a los colectivos más desfavorecidos, en la práctica, se centra más bien en las personas de estudios intermedios a las que resulta muy difícil encontrar un nicho de trabajo acorde a su nivel secundario de formación.

TABLA 8
FORMACIÓN OCUPACIONAL POR NIVEL DE ESTUDIOS

		SEXO			EDAD		
		Total	<Prim.	G. Esc.	BUP	Dip.	Lic.
Alguna vez ha recibido formación ocupacional	Total	(1.044)	(185)	(188)	(341)	(166)	(164)
	Sí	20,8%	12,4%	23,9%	24,0%	21,1%	19,5%
	No, aun habiendo estado desempleado	27,0%	30,8%	29,3%	27,6%	21,1%	25,0%
	No, nunca ha estado desempleado	51,1%	53,5%	45,7%	48,1%	57,2%	54,9%
	Ns/Nc	1,1%	3,2%	1,1%	0,3%	0,6%	0,6%

Fuente: elaboración propia.

APRENDIZAJES INFORMALES: A) A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA

El aprendizaje a través de la experiencia fue indagado a través de una pregunta sobre la regularidad con que se aprenden nuevas destrezas o conocimientos en el trabajo. Se entiende, por tanto, la frecuencia con la que los sujetos se forman a través de la ejecución de una tarea en un puesto laboral. Desde esta óptica, dos de cada tres trabajadores afirman aprender regularmente o a menudo nuevas destrezas. En este caso, las diferencias de género son mínimas, pero la edad parece jugar un papel importante favorable a los jóvenes. A ello debe de contribuir no sólo que en esta época de la vida se esté más abierto al aprendizaje, sino también el mayor nivel educativo de la población joven en relación con la población que realizó su proceso formativo en épocas anteriores.

TABLA 9

REGULARIDAD EN EL APRENDIZAJE DE NUEVAS DESTREZAS (AUTODIDAXIA) POR SEXO Y EDAD

		SEXO			EDAD		
		Total	Hombre	Mujer	16/24	25/44	45/64
Con qué regularidad aprende/ía nuevas destrezas/conocimientos en el trabajo	Total	(885)	(468)	(417)	(58)	(480)	(348)
	Prácticamente cada día se aprende algo nuevo	35,6%	36,7%	34,2%	45,7%	33,5%	36,7%
	Aprende bastante a menudo	32,3%	36,1%	28,1%	29,2%	35,9%	27,8%
	Aprendió en los primeros momentos, luego apenas ha aprendido	17,7%	17,3%	18,1%	14,7%	17,2%	18,8%
	Ha aprendido algo en el trabajo, pero poco	5,6%	4,2%	7,2%	1,7%	7,1%	4,1%
	En su trabajo ha aprendido nada o casi nada	4,0%	1,8%	6,6%	6,9%	3,7%	4,0%
	Ns/Nc	4,8%	3,8%	5,9%	1,7%	2,5%	8,5%

Fuente: elaboración propia.

TABLA 10

REGULARIDAD EN EL APRENDIZAJE DE NUEVAS DESTREZAS POR NIVEL DE ESTUDIOS

		ESTUDIOS					
		Total	<Prim.	G. Esc.	BUP	Dip.	Lic.
Con qué regularidad aprende nuevas destrezas/conocimientos en el trabajo	Total	(885)	(141)	(155)	(278)	(152)	(118)
	Prácticamente cada día se aprende algo nuevo	35,6%	33,2%	37,2%	38,6%	32,3%	33,9%
	Aprende bastante a menudo	32,3%	22,3%	28,1%	30,3%	44,3%	37,2%
	Aprendió en los primeros momentos, luego apenas ha aprendido	17,7%	22,2%	14,1%	17,1%	17,6%	18,3%
	Ha aprendido algo en el trabajo, pero poco	5,6%	4,2%	6,1%	6,6%	3,6%	6,5%
	En su trabajo ha aprendido nada o casi nada	4,0%	5,3%	7,7%	3,9%	1,6%	1,9%
	Ns/Nc	4,8%	12,8%	6,8%	3,4%	0,7%	2,2%

Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, sorprende constatar que no haya grandes diferencias según el nivel educativo, como cabría esperar de la hipótesis de que se forman las personas con más cualificaciones. Tan sólo aparece cierta pauta distinta entre los que poseen menos estudios que los primarios, pues entre éstos además de haber mayor porcentaje de no respuestas, abundan los que sólo aprendieron en los primeros momentos del desempeño de su trabajo, en detrimento del aprendizaje continuo.

Cabe la duda, no obstante, de que haya una respuesta sesgada en esta pregunta hacia el «cada día se aprende algo nuevo» por ser una expresión popular con alta deseabilidad social, mencionada incluso por aquellos individuos que están desarrollando un trabajo rutinario. Estos datos, por tanto, deben valorarse junto con los de la próxima sección.

APRENDIZAJES INFORMALES: B) AUTODIDAXIA

La autodidaxia es entendida como toda aquella actividad autónoma encaminada a algún tipo de aprendizaje, incluidas la lectura de manuales u otra literatura técnica, el uso de tutoriales, etc. Sin embargo, en este contexto sólo va a considerarse la adquisición de conocimientos relacionados con el trabajo.

Los resultados de la encuesta muestran que un 41,3% de los entrevistados han aprendido a hacer algo por su cuenta relacionado con su trabajo durante el último año, siendo este porcentaje bastante mayor entre los hombres (45,0%) que entre las mujeres (37,4%). Por grupos de edad, también se detecta una mayor tendencia a la autodidaxia entre los grupos más jóvenes que entre los mayores de 45 años.

TABLA 11
AUTOAPRENDIZAJE EN EL TRABAJO POR SEXO Y EDAD

		SEXO			EDAD		
		Total	Hombre	Mujer	16/24	24/44	45/64
Ha aprendido a hacer algo por su cuenta relacionado con su trabajo	Total	(681)	(347)	(334)	(126)	(286)	(269)
	Sí	41,3%	45,0%	37,4%	50,8%	44,4%	33,5%
	No	52,6%	50,4%	54,8%	46,8%	50,3%	57,6%
	Ns/Nc	6,2%	4,6%	7,8%	2,4%	5,2%	8,9%

Fuente: elaboración propia.

En cuanto al nivel educativo, como cabe deducir de la hipótesis general, los licenciados y diplomados recurren a la autoformación en mayor medida que los que cuentan con niveles primario y secundario.

TABLA 12
AUTOAPRENDIZAJE EN EL TRABAJO POR NIVEL DE ESTUDIOS

		ESTUDIOS					
		Total	<Prim.	G. Esc.	BUP	Dip.	Lic.
Ha aprendido a hacer algo por su cuenta relacionado con su trabajo	Total	(681)	(117)	(125)	(212)	(110)	(117)
	Sí	41,3%	28,2%	30,4%	41,5%	49,1%	58,1%
	No	52,6%	59,0%	59,2%	54,2%	50,0%	38,5%
	Ns/Nc	6,2%	12,8%	10,4%	4,2%	0,9%	3,4%

Fuente: elaboración propia.

LOS DETERMINANTES DE LA FORMACIÓN CONTINUA

Todo lo que se ha contemplado mediante porcentajes en los párrafos precedentes, se puede corroborar mediante análisis logísticos en los que se han aplicado similares variables independientes a un conjunto de seis características dicotómicas, a saber: 1) si el trabajador aprende regularmente mientras trabaja, 2) si existe en la empresa un departamento de formación, 3) si la empresa realiza actividades formativas (Tabla 13), 4) si el entrevistado recibe formación en la empresa, 5) si ha realizado en alguna ocasión formación ocupacional, y 6) si practica la autodidaxia (Tabla 14).

En consonancia con las hipótesis, las variables independientes empleadas han sido los estudios del entrevistado y el sector de la empresa de su último empleo. De modo complementario, sexo, edad, relación con la actividad y tamaño de la empresa (reemplazada por el tamaño del municipio de residencia del trabajador en el caso de las variables dependientes que no tengan que ver con el lugar donde se trabaja) se han introducido para controlar otras características personales e institucionales que también pueden incidir en la formación. Al utilizar la regresión logística, todas estas variables categóricas parten de una determinada base no incluida entre los predictores de la ecuación. Se ha establecido que la persona base sea una mujer con una edad comprendida entre 45 y 64 años que trabaja en otros servicios, con estudios superiores, para una empresa de más de 200 empleados o residiendo en una ciudad con más de medio millón de habitantes. Una advertencia que debe señalarse es que sólo se contemplan personas que estaban trabajando en el momento de la encuesta, ya que son las únicas de las que se dispone toda la información de las variables del modelo.

TABLA 13
REGRESIONES LOGÍSTICAS DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA

VV. INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES								
	Depart. de formación			Formación en empresa			Recibe f. en empresa		
	B	E.T.	Wald	B	E.T.	Wald	B	E.T.	Wald
Hombre	-0,18	0,28	0,43	0,30	0,29	1,04	0,36	0,26	1,94
Edad			0,16			0,76			1,22
< 30 años	-0,17	0,41	0,16	-0,32	0,41	0,64	0,31	0,37	0,70
31-44	-0,07	0,31	0,05	-0,04	0,32	0,02	-0,05	0,28	0,04
Rel. act.			4,77			2,41			4,04
Temporal	1,12	0,60	3,49	0,48	0,54	0,79	0,05	0,52	0,01
Fijo	1,01*	0,47	4,54*	0,59	0,38	2,41	0,63	0,41	2,32
Sector			12,93			20,94*			12,00
Primario	-2,09	1,15	3,31	-1,83*	0,83	4,80*	-0,98	0,86	1,30
Industria	-0,05	0,52	0,01	-0,10	0,51	0,04	-0,12	0,47	0,07
Construcción	-1,12	0,66	2,92	-0,73	0,52	2,01	-1,09	0,59	3,38
Sanidad y Ed.	0,46	0,48	0,91	1,31*	0,54	5,93*	0,55	0,43	1,64
Serv. Inform.	-0,39	0,56	0,50	0,19	0,57	0,10	-0,39	0,50	0,61

TABLA 13
REGRESIONES LOGÍSTICAS DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA (CONT.)

VV. INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES								
	Depart. de formación			Formación en empresa			Recibe f. en empresa		
	B	E.T.	Wald	B	E.T.	Wald	B	E.T.	Wald
Adm. pública	0,41	0,48	0,71	0,72	0,52	1,94	0,17	0,43	0,15
Com. y host.	-0,21	0,50	0,18	-0,31	0,45	0,46	-0,14	0,45	0,09
Financieros	0,63	0,62	1,03	0,58	0,65	0,80	0,47	0,56	0,70
Estudios			3,17			3,96			11,00*
< Primarios	0,20	0,54	0,14	-0,79	0,56	1,98	-1,09*	0,50	4,83*
Grad. escolar	-0,66	0,49	1,82	-0,76	0,48	2,54	-1,27*	0,45	7,96*
BUP	-0,07	0,37	0,04	-0,80	0,43	3,57	-0,79*	0,34	5,56*
Diplomatura	-0,24	0,39	0,37	-0,65	0,47	1,92	-0,25	0,35	0,50
Tamaño empresa			67,20*			43,62*			19,56*
1	-4,39*	1,10	15,91*	-4,12*	0,76	29,67*	-1,86*	0,72	6,71*
2-5	-2,90	0,47	37,69*	-3,26*	0,54	36,00*	-1,77*	0,45	15,70*
6-10	-2,93*	0,56	27,64*	-2,33*	0,58	16,04*	-0,52	0,45	1,30
11-25	-2,30*	0,42	29,75*	-2,28*	0,55	17,41*	-0,69	0,38	3,37
26-50	-2,19*	0,41	28,23*	-2,09*	0,57	13,64*	-0,54	0,37	2,15
51-200	-2,03*	0,39	27,51*	-2,15*	0,54	15,91*	-0,29	0,35	0,68
Constante	1,00	0,76	1,76	2,70*	0,79	11,62*	0,17	0,67	0,06
n	412			412			414		
Pseudo R2	0,46			0,47			0,30		
% bien clasificados	77,20			77,90			69,90		

Base: mujer entre 45 años y 64 con estudios superiores empleada en una empresa de otros servicios.

* p<0,05.

Fuente: elaboración propia.

Lo primero que resalta es que el aprendizaje en el trabajo es la menos determinada de todas las variables dependientes consideradas. Quizá la clave fue aludida anteriormente cuando se dijo que la expresión «aprender cada día una cosa nueva» puede haber contribuido a que la respuesta pueda significar muchas cosas distintas o que es una característica común a muchos empleos. El conjunto de esta primera regresión logística presenta un coeficiente de determinación menor de 0,10 (Tabla 14).

En todas las regresiones con variable dependiente directamente empresarial, el tamaño es fundamental. Efectivamente, la división más clara en relación con tener o no tener departamento o actividades de formación está entre las empresas con más de 200 trabajadores y las de menos de esa cantidad. Sin embargo, si se considera el foco en si la empresa forma o no al trabajador, la línea de separación se produce entre las grandes empresas y las de menos de seis trabajadores. Dada su lógica importancia, la inclusión del tamaño en las regresiones es inevitable.

TABLA 14
REGRESIONES LOGÍSTICAS DE LOS APRENDIZAJES PERSONALES

VV. INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES								
	Aprendizaje en trabajo			Recibido f. ocupacional			Autodidaxia		
	B	E.T.	Wald	B	E.T.	Wald	B	E.T.	Wald
Hombre	0,42	0,26	2,75	-0,67*	0,22	9,19*	0,27	0,24	1,31
Edad			1,89			5,73			5,94
< 30 años	0,39	0,38	1,02	0,72*	0,32	5,22*	0,77*	0,33	5,35*
31-44	-0,09	0,27	0,11	0,55*	0,27	4,11*	0,47	0,26	3,43
Rel. act.			0,47			0,64			2,07
Temporal	-0,32	0,47	0,47	-0,05	0,36	0,02	-0,56	0,42	1,76
Fijo	-0,12	0,33	0,13	-0,20	0,27	0,54	-0,35	0,30	1,38
Sector			10,33			11,35			24,63
Primario	0,34	0,69	0,24	-0,10	0,48	0,04	0,46	0,60	0,58
Industria	-0,23	0,46	0,24	-0,50	0,40	1,55	0,23	0,44	0,28
Construcción	1,17	0,62	3,54	-0,31	0,42	0,54	-0,10	0,48	0,05
Sanidad y Ed.	0,85	0,45	3,46	-0,69	0,37	3,48	1,44*	0,42	11,89*
Serv. Inform.	0,28	0,52	0,30	0,10	0,41	0,06	0,06	0,47	0,02
Adm. Pública	0,02	0,44	0,00	-0,57	0,38	2,21	0,57	0,41	1,89
Com. y host.	0,03	0,42	0,00	-1,01*	0,40	6,48*	-0,30	0,42	0,54
Financieros	0,29	0,61	0,23	-0,10	0,51	0,04	-0,11	0,56	0,04
Estudios			3,78			8,85			3,18
< Primarios	-0,62	0,47	1,78	-0,40	0,45	0,78	-0,60	0,45	1,77
Grad. escolar	0,09	0,44	0,04	0,57	0,38	2,30	-0,57	0,40	2,05
BUP	0,09	0,35	0,06	0,35	0,31	1,28	-0,44	0,32	1,88
Diplomatura	0,15	0,37	0,16	-0,21	0,34	0,37	-0,47	0,34	1,95
Hábitat			0,54			4,33			1,57
< 2.000 Hb. S	0,18	0,55	0,11	0,59	0,42	1,99	0,40	0,50	0,63
2.001-10.000	0,10	0,41	0,05	0,17	0,36	0,22	0,14	0,37	0,14
10.001-50.000	-0,12	0,35	0,12	0,58	0,32	3,36	-0,15	0,33	0,21
50.001-500.000	0,00	0,33	0,00	0,37	0,30	1,51	0,00	0,30	0,00
Constante	0,54	0,62	0,76	-1,18*	0,54	4,89*	-0,24	0,57	0,18
n	397			594			399		
Pseudo R2	0,08			0,11			0,14		
% bien clasificados	74,10			76,40			61,40		

Base: mujer entre 45 años y 64 con estudios superiores que vive en ciudad de más de 500.000 habitantes.

* p<0,05.

Fuente: Elaboración propia.

Lo más destacable sustantivamente, sin embargo, es la importancia que tienen los estudios del trabajador. En general, puede decirse que las empresas invierten más en la educación de las personas que más estudios tienen y esto se manifiesta en que salen significativamente

negativos los coeficientes de las personas con estudios no universitarios en la regresión de la variable *recepción de formación por la empresa*.

La tercera variable influyente, aunque en bastante menor medida, es el sector. Sólo repercute cuando la variable dependiente es la existencia de planes de formación en la empresa, no apareciendo si se considera el departamento de formación, o en el caso de la recepción de ésta por parte del trabajador. Controlando por el tamaño de la empresa, los sectores donde parece sobresalir la oferta de formación (variable dependiente: formación en empresa) son los servicios educativos y sanitarios, y de modo opuesto en el sector primario (agrícola y ganadero), ya que en esta categoría el coeficiente es significativamente negativo. Sin embargo, esta diferencia de ofertas no parece que se traduzca en una cobertura diferente (recepción de formación en la empresa) de la de otros sectores, en buena medida porque son los estudios de los sujetos los que explican la diferencias individuales.

Los procesos de aprendizaje en los que no está directamente implicada la empresa tienen un comportamiento muy distinto. Si nos fijamos en la formación ocupacional (Tabla 14), los factores más importantes parecen ser el sexo y la edad. Son las mujeres y los más jóvenes los más propensos a recibir este tipo de formación. Curiosamente, el hábitat no influye, ni tampoco los estudios. Esto va en contra de lo esperado, puesto que debería haber relación con el nivel de escolaridad, ya que está dirigida esencialmente a parados y a no cualificados. Sólo es perceptible una menor tendencia a esta formación en el sector de comercio y hostelería, puesto que en ellos los procesos de aprendizaje son comparativamente más rápidos e internos al trabajo.

Finalmente, la autodidaxia también es un fenómeno principalmente juvenil. Sólo aparecen resultados significativamente diferentes entre los menores de 30 años y en los sectores educativos y sanitarios, supuestamente más efectivo en el primero que en el segundo y esto puede explicarse por su carácter más netamente «profesional», es decir, por la alta cualificación de la inmensa mayoría de sus trabajadores.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Resumiendo el conjunto de datos presentados, puede afirmarse que una gran mayoría —más de las dos terceras partes— de los trabajadores españoles encuestados tiene la percepción de que adquiere regularmente destrezas o conocimientos en su puesto de trabajo. Sin embargo, no todas las empresas realizan actividades formativas. Las pequeñas empresas son especialmente deficitarias en este aspecto. En conjunto, algo más del 50% de los entrevistados trabajaban en centros sin departamento de formación y un tercio en firmas sin actividades de formación. La consecuencia es que menos de la mitad han recibido formación en su empresa y una alta proporción (cercana al 50%) manifiesta haber realizado un esfuerzo autodidacta.

Por otro lado, desgraciadamente, esta falta de esfuerzo formador de las empresas existe también en las iniciativas públicas o sociales, como parece mostrarse por un bajo porcentaje de personas que han recibido formación ocupacional, pese a haber habido en tiempos anteriores altas tasas de desempleo en este país.

Entre las variables que mejor explican la variación formativa de los trabajadores se encuentra lógicamente el tamaño de la empresa. Pero también se ha mostrado que los centros de trabajo dedican la mayor parte de sus esfuerzos de formación a los trabajadores con estudios universitarios. Por el contrario, sexo, edad y sector, salvo en sanidad y educación, son variables que tienen muy poca influencia en el fenómeno educativo contemplado en este estudio, salvo en la formación ocupacional, que afecta principalmente a las mujeres y a los jóvenes, y en la autodidaxia, que es un fenómeno eminentemente juvenil. Los datos avalan, en definitiva, la tesis de la concentración y reproducción de la formación adulta.

Como se ha visto en el presente texto, aún perduran grandes lagunas en la preparación de la mano de obra. Como consideramos que la formación es un elemento clave para incrementar la productividad de las empresas, una mejora en la preparación de los ciudadanos, especialmente entre quienes más déficits manifiestan, que son paradójicamente los menos favorecidos en la distribución de la educación permanente, redundaría sin duda en una mayor efectividad del sistema productivo. Parte de estos déficits se enjugar a través de la sobreeducación formal y del aprendizaje informal o la autodidaxia. Pero también deberían complementarse con la formación en el interior de la empresa; el seguimiento de cursos externos financiados por asociaciones empresariales o sindicales, e incluso los poderes públicos tienen una responsabilidad en ello, especialmente entre las personas desocupadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AA VV (2009), «Modernizing Vocational Education and Training», *Background Report n° 1*, CEDEFOP, Tesalónica.
- ACEMOGLU, D. y J.-S. PISCHKE (1998), «Why Do Firms Train? Theory and Evidence», *Quarterly Journal of Economics*, 112(1): 79-119.
- ASUA, B. et al. (2000), «La Formación Continua en Empresas Innovadoras», *Inguruak. Revista de Sociología*, 27: 33-52.
- BECKER, G. S. (1962), «Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis», *Journal of Political Economy*, 50(5S), 9:49.
- CASAL, J. et al. (2003), *La Interrelación de los Tres Subsistemas de Formación Profesional en España*, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, Madrid.
- CRUZ, L. (2000), *Gobiernos, Mercados de Trabajo y Formación Profesional: Un Análisis Comparativo de España y Gran Bretaña*, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, Madrid.
- DE LA TORRE, I. (1997), «La Formación y las Organizaciones. Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77: 15-33.
- (2000), «La Dimensión Social del Capital Humano: Formación Ocupacional y Formación Continua», *Papeles de Economía Española*, 86: 266-279.
- (2002), «Nuevas Profesiones y Formación Profesional», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*: 36: 45-59.

- DIECKHOFF, M. (2007), «Does it Work? The Effect of Continuing Training on Labour Market Outcomes: A Comparative Study of Germany, Denmark, and the United Kingdom», *European Sociological Review*, 23(3): 295-308.
- FREEMAN, C. y L. SOETE (1994), *Cambio tecnológico y empleo. Una estrategia de empleo para el siglo XXI*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid.
- GARCÍA FERRANDO y P. OÑATE (2003), «El Aprendizaje a lo Largo de la Vida y la Ciudadanía Europea», *Arxius de Ciencies Socials*, 8, 35-60.
- JOHNES, G. (1995), *Economía de la Educación: Capital Humano, Rendimiento Educativo y Mercado de Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- KUCKULENZ, A. (2007), *Studies on Continuing Vocational Training in Germany. An Empirical Assessment*, ZEW, Manheim.
- MARTÍN, C. et al. (1993), «Necesidades de Formación y Características de la Formación Continua: Un Estudio Diferencial en Función de la Introducción de Nuevas Tecnologías», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 9: 127-144.
- MUÑOZ, V. (2004), «Nuevo Marco Formativo de la Formación Continua», *Economistas*, 100: 239-243.
- MÜNCH, J. (1996), «La Formación Profesional Continua en los Países de la Unión Europea. Diversidad de Funciones y Problemas Especiales», *Formación Profesional. Revista Europea*, 7: 3-7.
- PINEDA, P. y J. SARRAMONA (2006), «El Nuevo Modelo de Formación Continua en España: Balance de un Año de Cambios», *Revista de Educación*, 341, 705-736.
- PLANAS, J. y J. RIFÀ (2001), «The Continuing Training in Spain: Institutional Logic and Individual Usage», *Les Cahiers du Lasmus*, 1(1): 45-61.
- ZUBOFF, S. (1988), *In the age of the smart machine: the future of work and power*, Basic Books, Nueva York.

Recibido: 20/02/2010

Aceptado: 01/09/2010