

LA FORMACIÓN CONTINUA: UN FACTOR ESTRATÉGICO DE COMPETITIVIDAD DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA.

MARTÍN ARNÁIZ, José Lorenzo.
Departamento de Economía Aplicada.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
Universidad de Burgos.
E-mail: jlmartín@ubu.es

Palabras clave: *capital humano, formación continua, productividad y competitividad.*

RESUMEN:

En esta comunicación se pretende analizar la dimensión de la formación continua en España, como indicador básico de las posibilidades de la economía española para competir con los países de su entorno.

Para ello, en primer lugar, recogemos los planteamientos que aparecen en la literatura económica que trata de encontrar relaciones entre competitividad y formación continua.

Dentro de dichas relaciones, nos centramos en una serie de estudios teóricos y evidencias empíricas que han utilizado indicadores de formación continua para medir los efectos de la citada formación sobre la productividad.

Posteriormente, analizamos la dimensión alcanzada por la formación continua en España y la comparamos con la correspondiente a los países de nuestro entorno.

Finalmente, señalamos los principales resultados que se desprenden de la comparación internacional y valoramos su aportación a la posición competitiva de la economía española.

I. FORMACIÓN CONTINUA Y COMPETITIVIDAD. DELIMITACIONES CONCEPTUALES.

El estudio de la relación entre la formación del capital humano y la competitividad requiere el análisis de tres formas diferentes de mejorar el nivel educativo de la fuerza de trabajo en una economía.

Estos tres canales para aumentar, modificar y mejorar el capital humano son: 1) la enseñanza reglada; 2) la formación continua en las empresas y 3) la formación en el ámbito de las políticas activas del mercado de trabajo (Alba, 1993).

Conocer la posición relativa de un país en estos tres ámbitos, en el contexto de otros países con los que se encuentre integrado, puede aportar alguna luz sobre la competitividad de una economía.

Nosotros nos vamos a centrar en esta comunicación en el segundo de los ámbitos, la formación continua en las empresas.

Podemos definir la formación continua en la empresa como el proceso que permite la adquisición sistemática de habilidades, normas, conceptos y/o actitudes que redundan en una mejora de ejecución en el ámbito laboral. Por tanto, dicha formación está estrechamente ligada con los procesos de potenciación y desarrollo del individuo que están relacionados con su puesto de trabajo. Hace referencia a un proceso amplio de enriquecimiento de la persona dirigida a la mejora de su tarea laboral (Pineda, 1996).

La formación profesional en la empresa incluye, pues, las actividades individuales de aprendizaje, tanto de conocimientos (técnicos, organizativos, de gestión, ...), como de actitudes, aptitudes y comportamientos, y las actividades colectivas de aprendizaje orientadas al logro de un mejor funcionamiento de la empresa en relación a unos objetivos generales o específicos.

La competitividad, por su parte, es un concepto relativo, ya que lo que resulta relevante no es tanto su magnitud absoluta como su posición y evolución en comparación con el resto de economías.

Podemos señalar algunas acepciones bastante generalizadas del término competitividad.

Así, la OCDE y la Comisión sobre Competitividad Industrial de EE.UU. definen la competitividad de una nación como el grado en que un país puede, bajo condiciones de libre mercado, producir bienes y servicios que superen la prueba de los mercados internacionales, al mismo tiempo que mantiene y expande la renta real de su población en el largo plazo (Duran, Simon y Webb, 1992).

Para Modrego (1993), la competitividad se asocia con incrementos de rentas, con mayores oportunidades de empleo y mayor calidad de vida, dentro de un contexto mundial en el que se mantengan los compromisos internacionales.

Por otra parte, Cancelo y Guisán (1998) entienden que un país con alto nivel de competitividad es aquél que es capaz de mostrar capacidad de producción manufacturera, elevado PIB per cápita y capacidad exportadora.

Finalmente, podemos señalar las definiciones de competitividad del Internacional Institute for Management Development (IMD) y del World Economic Forum (WEF).

El IMD entiende por competitividad la habilidad de un país para crear valor y así aumentar la riqueza nacional (Rodríguez, 1996), mientras que para el WEF la competitividad es la habilidad de un país para conseguir y mantener elevadas tasas de crecimiento del PIB per cápita.

II. LA RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN CONTINUA Y COMPETITIVIDAD.

En el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional 1998-2002 se define la formación profesional continua como “el conjunto de acciones formativas que se lleven a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores” (CECS, 1999).

De dicha definición se puede deducir su consideración de factor económico para la mejora de la calidad, competitividad y productividad de las empresas.

Por otra parte, en virtud de lo que aparece expresado en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, la formación continua tendría como función la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por consiguiente, de mejora de las competencias y cualificaciones imprescindibles para el fortalecimiento de la posición competitiva de las empresas y de su personal (CEDEFOP, 2000).

Para Alcaide, Cruz y Peiró (1997), el incremento de la competitividad de las empresas exige la adaptación flexible de éstas a los requerimientos de un sistema productivo en constante evolución, así como la inversión en formación, para facilitar la movilidad y la necesaria utilización flexible de los recursos humanos en el seno de la empresa.

De esta forma, se puede alcanzar uno de los objetivos básicos que establece el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional para la formación profesional continua que es el de impulsar la formación de la población ocupada como una herramienta esencial para una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial.

Por otro lado, poder disponer de trabajadores formados o con buena disposición para recibir formación puede contribuir a que la empresa afronte la competencia y la incertidumbre de los mercados con una mayor probabilidad de éxito (Alba, 1993).

Por tanto el objetivo de la formación profesional continua es procurar que los trabajadores sean capaces de adaptarse de forma permanente a las nuevas necesidades de cualificación que se derivan de la interacción entre la competitividad, la innovación tecnológica y los cambios que se producen en la práctica laboral (González, 1997 y CECS, 1999).

De esta manera, la formación continua se configura como un valor estratégico en la empresa que propicia la mejora de la competitividad y resulta ser un elemento decisivo para el trabajador ya que, al evitar la pérdida de cualificaciones profesionales y la superación de las consecuencias negativas de la reestructuración económica y tecnológica, se vuelve potencialmente más competitivo.

Igualmente, podemos realizar un repaso de diversos documentos emanados de las instituciones comunitarias, en los que podemos encontrar referencias a la formación continua, lo que pone de manifiesto la preocupación y el interés que genera dicha formación en el seno de la Unión Europea.

La nueva Política Industrial comunitaria propone la creación de un mercado abierto y competitivo, en el que haya una abundancia de mano de obra cualificada que favorezca la consecución de una economía de mercado eficiente. Medidas como el fomento de la formación de la mano de obra se consideran imprescindibles para ello.

Por tanto, se puede percibir en dicha política un especial interés en promover la formación del capital humano, y en su adaptación a los cambios tecnológicos, la cualificación pasa a ser un instrumento esencial para lograr elevadas cotas de competitividad (Millán-Astray, 1997).

La Unión Europea supone la existencia de un vínculo causal que va desde la formación el crecimiento de la competitividad de las empresas de sus Estados miembros en la escena internacional, lo que queda reflejado por la importancia que se le otorga en la política europea de fondos estructurales.

Si bien la formación continua resulta necesaria en todos los sectores productivos, lo es más, y de manera muy sensible, en regiones o áreas geográficas que presentan un retraso estructural en su desarrollo o se encuentran afectadas por graves crisis industriales.

Por consiguiente, desde las Comunidades Europeas ha existido una conciencia muy clara en relación al papel que debía desempeñar la formación continua como motor del desarrollo económico en la UE.

Así, la Decisión del Consejo de las Comunidades Europeas de 29 de mayo de 1990 estableció el programa de acción para el desarrollo de la Formación Profesional continua en la Comunidad Europea (FORCE), señalando como objetivos fundamentales la necesidad de fomentar la formación profesional continua de los trabajadores en la empresa, al mismo tiempo que la integración de ésta en el marco de una estrategia general que propicie el fortalecimiento

de la competitividad al igual que un incremento de la rentabilidad, lo que debe contribuir a preservar los puestos de trabajo (González, 1997).

Este programa FORCE, implementado desde las instituciones comunitarias, está dirigido a los trabajadores en todo tipo de empresas.

Hidalgo (1994) también se refiere a él, afirmando que su finalidad debe ser la de mejorar la oferta y calidad de la formación a través de la investigación, las innovaciones en la gestión, los métodos y los equipos.

En 1991, dos dictámenes del IRDAC consideran que la formación continua es un arma estratégica para la competitividad europea.

El IRDAC recomienda llevar a cabo inversiones para aumentar el nivel de cualificación de la mano de obra, al estimar que se trata del primer determinante del nivel de productividad industrial y, por lo tanto, de la competitividad de las empresas (Solé Parellada y Torrens Mazzei, 1991).

Solé Catalá (1997) alude a otro estudio publicado en 1991, *European Approaches to Lifelong Learning*, en el que también se pone un especial énfasis en la necesidad de la formación continua, ya que se vincula la competitividad de la UE en el siglo XXI con el desarrollo de su mano de obra.

Así, en el documento de CEDEFOP (1992): “Creación de empresas; políticas de apoyo y papel de la formación”, se pone de relieve la trascendencia que tiene la formación en el éxito de una actividad empresarial de nueva creación.

Por su parte, el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo (1993) subraya el papel relevante de la formación continua en el relanzamiento del crecimiento al reforzar la competitividad de las empresas y permitir el desarrollo de un crecimiento más rico en puestos de trabajo a través de una mejor adaptación de las competencias, generales y específicas a la evolución de los mercados.

Se considera que las inversiones en capital humano son necesarias para incrementar la competitividad, al facilitar la asimilación y la difusión de las nuevas tecnologías, situando en el centro de todas las iniciativas la generalización y sistematización de la formación continua.

Así, recomienda el desarrollo y sistematización de fórmulas de aprendizaje, de cursos de formación en la empresa, que posibiliten la adquisición de competencias en el propio entorno profesional (Comisión Europea, 1993).

Ese mismo año, el Consejo de la Comunidad Europea, en su Recomendación de 30 de junio, indicaba que el “desarrollo de los recursos humanos a través de la formación constituye uno de los elementos esenciales para aumentar la competitividad de la economía europea..., y que la realización del Mercado Unico debe ir acompañada de un mayor acceso a la formación continua”, reconociéndose de esta forma la importancia estratégica que esta materia tiene para las empresas (Millán-Astray, 1997).

Siguiendo nuestro trayecto, podemos ahora mencionar un informe de 1994 del IRDAC, en el que se argumenta que la formación continua constituye una clave para garantizar la competitividad de las empresas.

Según dicho Informe, únicamente la elevada cualificación de la mano de obra puede permitir el sostenimiento de una gran capacidad de innovación, elemento crucial de la competitividad (Solé Catalá, 1997).

Un documento más reciente, el denominado “Libro Blanco sobre la educación y la formación” (1995) destaca que el vínculo entre competitividad, formación y empleo es cada vez más fuerte, constituyendo la formación continua un terreno privilegiado para la iniciativa y el desarrollo.

Todo ello precisa nuevas formas de asociación entre empresas, otras organizaciones y educadores, para garantizar la puesta a disposición de los trabajadores de las cualificaciones nuevas y cambiantes requeridas en la empresa, donde se impone la competitividad como elemento crucial en todo procedimiento (Del Castillo, 1997).

Desde la perspectiva del desarrollo regional, el Cuarto y Quinto Informe Periódico consideran que la preparación y la cualificación acumulada en la fuerza de trabajo tienen una influencia decisiva en la competitividad y capacidad de adaptación de las estructuras económicas regionales (Solé Catalá, 1997).

Se pone de manifiesto la necesidad de disponer de capacidad de asimilación y explotación de las nuevas tecnologías, estrechamente ligadas a la competitividad, para la cual se requiere formar a la fuerza laboral con las cualificaciones precisas.

En esa misma línea, el Sexto Informe Periódico destaca que la formación continua para mejorar las cualificaciones de la mano de obra puede contribuir al crecimiento de la productividad.

Se señala, igualmente, que resulta prioritario adaptar los sistemas de formación continua para responder a los avances tecnológicos, que están provocando que las cualificaciones existentes se queden obsoletas, y a las tendencias demográficas, que propician el descenso en el número de jóvenes que entran en el mercado de trabajo (Comisión Europea, 1999).

III. LA RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN CONTINUA Y PRODUCTIVIDAD.

Es usual relacionar la formación continua y la competitividad mediante el análisis de los efectos de la formación continua sobre la productividad.

La formación en las empresas tiene externalidades positivas en forma de aumentos de productividad que generan menores tasas de desempleo, incrementos en la recaudación impositiva, niveles más elevados de renta y una distribución más equitativa de los ingresos en la

medida en que resulten afectados los trabajadores con una menor cualificación y con salarios inferiores (Crespo y Sanz, 2000).

En el estudio de Becker (1964), en el que se desarrolla la teoría del capital humano, se señala que la formación en la empresa proporciona unos conocimientos más concretos y adaptados a un entorno laboral y tecnológico determinado, que son esenciales para su productividad.

Becker divide la formación en la empresa en dos categorías: general y específica.

La formación general se caracteriza por incrementar la productividad de los trabajadores tanto en la empresa actual que suministra la formación como en las futuras que lo puedan contratar, mientras que la específica afecta de forma exclusiva a la productividad de la presente.

Pues bien, se han encontrado evidencias empíricas de que las ganancias de productividad que genera la formación general son más elevadas que las que origina la formación específica (Barret y O'Connell, 1998).

En cualquier caso, en la medida que la formación es eficaz, la productividad y los salarios tenderán a crecer.

El desfase temporal entre la formación y la manifestación de sus efectos positivos dependerá de la naturaleza de la formación y de la capacidad de la empresa para lograr un mejor aprovechamiento del potencial productivo de los trabajadores (Alba, 1993).

Por otra parte, Barron et al. (1997) han hallado que el incremento de la productividad asociado a la formación es muy superior al aumento de los salarios.

Una muestra de los efectos mencionados hasta ahora la encontramos en varios estudios recogidos por el Centro para la Investigación e Innovación en la Enseñanza, en los que se señala que la formación continua, adaptada a las necesidades individuales de los participantes y ligada a programas de capacitación en el trabajo, redundará de forma positiva en la productividad, los salarios y la permanencia en el trabajo (OCDE, 1997).

En el siguiente cuadro se resumen los principales resultados correspondientes a varias investigaciones realizadas en países seleccionados.

CUADRO 1

Capacitación en el trabajo, productividad y salario

<i>País</i>	<i>Estudio</i>	<i>Datos</i>	<i>Definición y alcance</i>	<i>Conclusiones</i>
Países Bajos	Groot (1994).	Encuesta entre empleadores sobre la capacitación de trabajadores.	Capacitación en la empresa.	En promedio la capacitación aumenta la productividad en 16% y los salarios en 12%.
Reino Unido	Groot y Oosterbeek (1995).	Empleados en 1991: datos tomados de Household Panel Survey.	Capacitación en el empleo actual y otra capacitación durante el año anterior.	La capacitación en el empleo aumenta los salarios en 15%.
Estados Unidos	Bishop (1994).	Datos de hombres jóvenes contratados con bajos salarios (nivel de la empresa): Employment Opportunity Pilot Project Survey.	Capacitación durante los tres primeros meses de empleo.	La capacitación formal por los empleadores anteriores aumentó la productividad inicial en 9,5% pero no tuvo efecto sobre el salario.
Estados Unidos	Black y Lynch (1996).	Muestra de establecimientos (sector privado manufacturero y no manufacturero).	Capacitación formal. <ul style="list-style-type: none"> – Total de trabajadores que recibió capacitación (formal). – % de capacitación en el trabajo. – Contenido de la capacitación. 	La capacitación tuvo un efecto ambiguo sobre el valor de las ventas (sustituto de productividad) de las empresas. Tanto en el sector manufacturero como en el no manufacturero el número de trabajadores capacitados no tuvo un efecto aparente en las ventas cuando se controlaron otros insumos (capital, material, horas trabajadas). Parece ser más importante el contenido del programa de capacitación.
Francia	Laulhé (1990).	Empleados de 15 o más años de edad en 1985. Survey of Professional Qualifications Training.	Capacitación patrocinada por el empleador.	Las personas que habían recibido alguna capacitación estaban menos expuestas a pasar del empleo al desempleo y a tener mayor movilidad laboral.

Fuente OCDE (1997).

Sáez (1999), por su parte, al analizar los rendimientos de la formación continua distingue entre el plano macroeconómico y el microeconómico.

A nivel macroeconómico, aunque no se pueda afirmar que la formación incida de manera directa en la productividad global de la economía, sí se encuentran evidencias de que en los países donde el gasto en formación de las empresas es elevado y constante a lo largo del tiempo, el comportamiento de su sector exterior es más positivo, lo que constituye una prueba de la mayor competitividad de su sistema productivo.

No hay evidencias claras, sin embargo, sobre el momento en que comienza a percibirse los efectos de la formación.

Desde el punto de vista microeconómico, la medición del impacto ejercido por los procesos formativos en la empresa no resulta fácil.

La eficiencia y la eficacia de la formación dependen en buena medida de las prácticas que siguen las empresas.

La adecuada instrumentación de la formación constituye el principal determinante del grado de cobertura de los objetivos perseguidos.

El gasto en formación, por sí solo, no garantiza que los recursos humanos disponibles en la empresa adapten su cualificación a las exigencias del mercado.

A pesar de ello, todo apunta a que existe un vínculo bastante estrecho entre esfuerzo en formación y productividad a nivel de empresa, al igual que entre el grado de estabilidad y duración de los programas formativos y la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

En la siguiente tabla Sáez (1999) recoge, para distintos países y periodos, diferentes efectos que genera la formación organizada por las empresas, según se desprende de diversos trabajos comparados que se han realizado en los últimos años sobre el tema.

CUADRO 2

Efectos de la formación en la empresa

<i>País del estudio y autores</i>	<i>Características y efectos relevantes de la formación puestos de manifiesto en los diferentes análisis.</i>
EE.UU. (Baron, 1987) (Steedmand, 1987) (Wagner, 1989) (OCDE, 1994)	<ul style="list-style-type: none"> * Las empresas grandes destinan mayor % de la masa salarial a formación que las pequeñas. Además, contratan trabajadores de mayor capacidad y menos costosos de formar. Ofrecen, por otro lado, formación de mejor calidad. * La eficacia de la formación depende en buena medida de la bondad en la gestión de la misma y no sólo en el tamaño del gasto. Su impacto es función, igualmente, de la estrategia general de la empresa. * La medición del impacto de la formación resulta difícil, pues ello exige el análisis de casos.
EE.UU. / R.U. (Bartel, 1989) (Streeck, 1992)	<ul style="list-style-type: none"> * La existencia de un programa de formación estable depende positivamente del tamaño de la empresa, de su uso como medio de promoción interna y de la intensidad de capital físico existente en la misma.
EE.UU./AUSTRALIA /ALEMANIA: (Lynch, 1987) (Barron, 1989) (Bishop, 1989) (Schoeber, 1981) (Duncan, 1978) (Bishop, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> * La inversión en formación es alta durante los primeros meses aunque su entidad varía según sea la ocupación, el nivel de estudios, la rama de actividad y el tamaño de la empresa. * La formación se basa en seguir orientaciones del monitor y observar a otros. * La influencia de la formación en la productividad del personal de entrada más reciente sube en el primer año. * Los efectos sobre la productividad son mayores que sobre los salarios, pero a largo plazo la adquisición de formación en la empresa produce efectos positivos sobre los salarios de los participantes. * Hay relación positiva entre formación y los años de permanencia en la empresa. * Las asignaciones de los aprendices son más bajas que las de los adultos. Es una forma implícita de pagar la inversión en formación. Los aprendices pagan una parte de la formación que reciben.
EE.UU. (Tan, 1969) (Laulhe, 1990)	<ul style="list-style-type: none"> * Las personas que recibieron formación en la empresa corren menos riesgo de quedarse en paro. * Tienen también más probabilidades de conocer la movilidad ocupacional que quienes no reciben formación. * Esto se confirma para casi todas las ramas de actividad, y para casi todas las ocupaciones y edades. * Cuando más “generalista” es la formación recibida en la empresa, más alta es la transferibilidad de la misma hacia otros ámbitos externos a la misma.
EE.UU. / R.U. (Than, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> * Los varones tienen más probabilidad de recibir formación que las mujeres en las empresas. Lo mismo sucede con el personal cualificado respecto al poco cualificado.
R.U. / EE.UU. (Streck, 1989) (Bayley, 1988)	<ul style="list-style-type: none"> * Es poco probable que las empresas (sobre todo las PYME) sepan las cualificaciones generales necesarias a corto y largo plazo.
R.U./JAPON/EE.UU. (Oi, 1962) (Kelly, 1989) (Osterman, 1988) (Bishop, 1989) (Dore, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> * Las empresas difícilmente pueden evitar que parte de las inversiones de formación sean a fondo perdido; esto es, que tenga que ser financiada por ella misma. * Un determinante importante de la decisión para invertir en formación es la previsible permanencia o no del trabajador en la empresa de cara al futuro. * Una clasificación de los puestos muy rígida lleva a las empresas a ofrecer una formación más limitada o diferente.

ALEMANIA/EE.UU./ AUSTRALIA (Ferman, 1990) (Soskice, 1991) (Osterman, 1988)	* Los Comités de empresa, las Cámaras de Comercio, las Asociaciones de Empresas, etc., son fundamentales a la hora de organizar una formación de calidad en la empresa. * La formación suministrada por las empresas depende, en gran medida, de las disposiciones legales existentes para repartir los costes entre los ciudadanos.
ALEMANIA/ FRANCIA (Gehin-Mèhaut, 1993) (Schömann y Becker, 1995)	* La formación proporciona un mayor grado de seguridad en el empleo a la vez que facilita la movilidad de unos a otros puestos de trabajo. * La probabilidad de mantenerse en una empresa aumenta cuanto mayor ha sido la participación en acciones formativas a lo largo del tiempo. * La eficacia de la formación sobre los trabajadores depende fuertemente del nivel educativo-formativo de partida de estos últimos.

Fuentes: Sáez (1999) en base a información recogida en OCDE (1991), OCDE (1994) y G. SCHMID (1996).

Debemos reseñar también dos trabajos de Bartel (1991 y 1994).

Bartel, en 1991, lleva a cabo un estudio econométrico para el periodo 1983-1986, a partir de datos correspondientes a una amplia muestra de empresas, que incluye 495 líneas de negocio.

Sus hallazgos se centran en el hecho de que las empresas que implementan nuevos programas de formación para sus empleados experimentan ganancias de productividad que exceden a las ganancias de sus competidores.

Dichos programas generaron incrementos significativos en la productividad del trabajo entre 1983 y 1986 mostrando que la relación entre formación y productividad del trabajo existe, no sólo a nivel de empleado individual, como demostró en un trabajo previo, sino también a nivel empresarial.

En otros estudios de 1994, utilizando datos referidos a una gran empresa manufacturera durante el periodo 1986-1990, llega a la conclusión de que la formación en la empresa incrementa la productividad y el salario de los trabajadores en una cuantía considerable.

En cuanto al caso español, han sido escasas las aportaciones nacionales al estudio de los efectos de la inversión en formación sobre la productividad en las empresas españolas.

Esta situación se justifica debido a la escasez de datos y a las dificultades que hay que afrontar para resolver este problema. No obstante, sí existen algunos trabajos destacando entre ellos los de Alba (1993) y Sáez (1997).

Alba (1993) realiza un estudio econométrico para contrastar los efectos positivos de la formación profesional sobre la productividad de la empresa.

Para medir dichos efectos utiliza una función de producción Cobb-Douglas con dos factores: capital (stock de capital fijo de la empresa) y trabajo (número de trabajadores empleados en la empresa en el año).

Las variables utilizadas como indicadores de la productividad son las ventas por empleado y el valor añadido por empleado.

Para medir la intensidad de la formación, emplea dos variables: la proporción de nuevos trabajadores que fueron formados y la proporción de antiguos trabajadores que tomaron parte en cursos de formación.

Los datos utilizados proceden de la encuesta sobre la negociación colectiva para el año 1988 y corresponden a unas 600 empresas.

Alba encuentra varias limitaciones en este análisis:

- El impacto de la formación se mide en el mismo año que la productividad. Esto significa que únicamente es posible obtener efectos en el corto plazo.

Sin embargo, se puede comprobar que la incidencia de la formación para las empresas en un año concreto muestra una elevada correlación con la de un periodo más largo. Es decir, la existencia de formación en un año determinado es una buena aproximación de lo que ocurre en la empresa en periodos más largos.

- En la medida de la productividad que se utiliza en este análisis no siempre quedan reflejados aspectos cualitativos, de gran importancia para la competitividad (ejemplo: mejora de la calidad del producto o del servicio).

- La decisión de la empresa de impartir formación no es independiente de la productividad de los trabajadores a los que la citada formación va dirigida.

La empresa es consciente de que es más rentable formar a los trabajadores con una mayor disposición para el aprendizaje y cuyas tareas tienen más peso específico. Es el caso de los empleados con un mayor nivel educativo.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, la estimación de la función de producción indica que la formación profesional ejerce un efecto positivo y significativo sobre los niveles de productividad.

Sin embargo, dicho efecto sólo se observa con la proporción de antiguos trabajadores que participan en cursos de formación. Una causa de que no se observe un efecto significativo en la proporción de nuevos trabajadores que reciben formación es que el citado efecto no se pone de relieve durante el primer año del trabajador en la empresa (el periodo al que se refiere la información disponible).

De cualquier modo, este análisis demuestra la trascendencia de la formación profesional para la empresa. Las empresas que han formado en términos relativos a más trabajadores se benefician de una productividad más elevada, lo que les permite pagar salarios más altos (Alba, 1993).

Podemos finalizar este apartado refiriéndonos al estudio de Sáez (1997), en el que se valora la incidencia de la formación profesional continua.

En primer lugar, la formación continua parece estar ejerciendo un impacto positivo sobre la productividad de las empresas.

Además, en el medio y largo plazo se encuentra una correlación positiva entre formación y mejora salarial de los trabajadores.

Por último, se pone de manifiesto que los trabajadores que han participado en programas de formación continua han adquirido más capacidad para adaptarse a los cambios económicos y tecnológicos, permaneciendo más tiempo en el mercado interno de trabajo.

IV. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RELATIVA DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA EN EL SENO DE LA UNIÓN EUROPEA Y LA OCDE.

Podemos comenzar nuestro análisis con los datos referidos al gasto de formación de las empresas españolas, en el contexto europeo.

El cuadro 3 ofrece una panorámica de dichos gastos en el año 1988 para diferentes sectores de la actividad económica.

CUADRO 3

GASTOS DE FORMACIÓN DE LAS EMPRESAS EUROPEAS (porcentaje del coste laboral). Año 1988.				
<i>País</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Comercio</i>	<i>Finanzas y seguros</i>
Alemania	1,6	2,1	2,3	3,4
Bélgica	0,2	0,1	-	-
Dinamarca	2,3	3,7	3,0	3,4
España	0,2	0,1	0,1	0,4
Francia	1,8	1,2	1,4	3,1
Holanda	0,7	0,9	0,4	1,4
Irlanda	1,1	4,7	1,5	2,5
Italia	1,3	1,2	1,8	0,8
Luxemburgo	0,5	-	-	0,6
Portugal	2,8	2,2	1,2	1,5
Reino Unido	1,5	2,6	1,0	1,1
CE	1,4	1,5	1,4	1,8

Fuente: Encuesta de Coste Laboral en la CE, extraído de Calvo (1997).

Destaca la escasa significación de los recursos económicos dedicados a formación en España en relación con los costes laborales de las empresas.

En promedio, las empresas destinaban a formación entre el 0,1% y 0,4% de los costes laborales según sectores, frente a proporciones que oscilaban entre el 1,4 y 1,8% para el conjunto de las empresas europeas.

En todos los sectores de actividad, España se situaba en el último lugar de los países europeos considerados, compartiendo esta posición con Bélgica en los sectores de industria y construcción (para los que se dispone de datos en los dos países).

En el conjunto de los sectores, los recursos dedicados a formación por las empresas españolas equivalían a un 0,2% del coste laboral, frente al 1,5% de las empresas comunitarias.

España se situaba, por tanto, muy por debajo de los países analizados en términos de este indicador. Por ejemplo, el porcentaje español era 7,5 veces inferior al de Francia y 9,5 veces inferior al de Alemania.

Esta importante brecha que separaba nuestro sector empresarial del resto de la Europa comunitaria era muy preocupante si tenemos en cuenta que, entre las áreas prioritarias en la gestión de recursos humanos, la formación ocupaba un lugar destacado según las conclusiones del informe KPMG de Pick Marwick (encuesta llevada a cabo en 1990 sobre la evolución y las tendencias en la gestión de los recursos humanos en Europa) (Oroval, 1995).

El peso de la formación continua en la Unión Europea ha ido creciendo de forma paulatina desde entonces.

El cuadro 4 ofrece información sobre el gasto de formación en las empresas en el año 1993.

CUADRO 4

GASTOS DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS. AÑO 1993	
<i>País</i>	<i>Gastos de formación como porcentaje de los costes laborales</i>
Bélgica	1,4
Dinamarca	1,3
Alemania	1,2
Grecia	1,1
España	1,0
Francia	2,0
Irlanda	1,5
Italia	0,8
Luxemburgo	1,3
Holanda	1,8
Portugal	0,7
Reino Unido	2,7
Unión Europea (12)	1,6

Fuente: Fundación Encuentro. CECS (1999) a partir de Eurostat, Continuing Vocational Training Survey in Enterprises – Results – 1994 (CVTS) Luxemburgo, 1997.

Siguen existiendo notables diferencias entre los países comunitarios: mientras hay algunos como Reino Unido, Francia, Holanda o Irlanda que registran elevados porcentajes de participación, en otros, como es el caso de Grecia, Italia o Portugal, su peso es sensiblemente menor.

España, como hemos comprobado anteriormente, partía hace unos pocos años de una posición poco favorable. Sin embargo, en el periodo de tiempo que ha transcurrido desde

entonces, en España se ha experimentado un significativo aumento del esfuerzo formativo tras la puesta en marcha en 1993 de programas cofinanciados por el sector público, con la firma del primer acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales sobre formación continua, que tuvo lugar en 1992 (Sáez, 1999).

A pesar de ello, España es uno de los países de la Unión Europea donde el ratio entre los gastos de formación y los costes laborales es menor: tan sólo un 1% de los costes laborales frente al 1,6% de la UE.

Por ejemplo, el porcentaje español es casi un tercio y la mitad, respectivamente, que el correspondiente a las empresas británicas y francesas, arrojando sólo Italia y Portugal valores inferiores.

Buena parte del gasto español se cubre a través de FORCEM, la cual recibe, a su vez, recursos que procedan de los presupuestos estatal y comunitario (Fondo Social Europeo).

Debemos significar, de todas formas, que estos datos deben ser tomados con cautela, ya que las diferencias en los procedimientos de contabilización introducen dificultades en la valoración correcta de estos indicadores.

A veces, el concepto de formación continua es bastante restrictivo, debido a que no incluye la formación que se dedica al nuevo personal de la empresa o el desarrollo de procesos de aprendizaje en combinación con el sistema educativo ordinario.

Por ello, las estadísticas de la Comisión Europea no posibilitan un acercamiento preciso a este aspecto (Sáez, 1999).

En los países donde el sistema dual tiene una gran importancia, como es el caso de Alemania, el gasto destinado a formación continua es menor, mientras que en otros países el esfuerzo inversor en este ámbito resulta más elevado.

Para finalizar con este análisis podemos referirnos a otro indicador, el gasto público en programas de formación profesional continua.

El cuadro 5 presenta las cifras de dicho gasto para los países de la OCDE de los que disponemos de datos.

La información, que corresponde al año 1995, sólo cubre 11 países.

CUADRO 5

GASTO PÚBLICO EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA. AÑO 1995	
<i>País</i>	<i>Gastos en formación como porcentaje del PIB</i>
Australia	0,01
Bélgica	0,12
Canadá	0,01
Dinamarca	0,40
Francia	0,04
Grecia	0,08
Irlanda	0,06
Portugal	0,15
España	0,08
Suecia	0,02
Reino Unido	0,01
Media de la OCDE	0,08

Fuente: OCDE (1998).

Como se puede observar en el cuadro, el porcentaje de gasto público en programas de formación continua en España es idéntico al de la media de los países de la OCDE de los que disponemos de información.

También se aprecia que la variación entre los países no es muy amplia, destacando Dinamarca por encima de todos los países considerados. Si exceptuamos dicho país nórdico, el gasto público en formación continua, dentro de las políticas activas del mercado de trabajo, es muy limitado.

El valor que presenta este indicador en el caso español resulta poco satisfactorio, a pesar de ser idéntico al de la media de la OCDE, dado que en España los niveles educativos alcanzados por la población ocupada son inferiores a la media.

Este déficit en el nivel de cualificación de la población ocupada debería exigir un esfuerzo inversor superior por parte del sector público, para lograr la convergencia con los países de nuestro entorno y mejorar de esta forma la posición competitiva de España.

V. CONCLUSIONES.

En la literatura académica y en diversos documentos emanados de las instituciones comunitarias, referidos al ámbito nacional y regional, han aparecido una extensa variedad de planteamientos que avalan el vínculo existente entre la formación profesional continua en el seno de la empresa y la mejora de la competitividad, revelándose la formación continua como un arma estratégica para garantizar la competitividad empresarial.

Se ha comprobado, igualmente, a la luz de numerosos trabajos empíricos, que la formación continua tiene evidentes efectos positivos, en términos de elevar la productividad, de propiciar mejoras en los niveles salariales y de aumentar la empleabilidad futura de los actuales ocupados.

El análisis de la situación relativa de la formación continua de España en el seno de la UE y la OCDE ha revelado, a pesar de los avances registrados en los últimos años, una insuficiencia de los esfuerzos formativos de nuestras empresas y de nuestro sector público.

Este insuficiente esfuerzo en formación continua tiene claras implicaciones negativas para la competitividad de la economía española.

Cuanto más elevada sea la formación de la población ocupada serán mayores las posibilidades de la sociedad para generar, mantener y atraer inversiones con un mayor valor añadido.

De esta manera, los conocimientos y la capacidad de adaptación a los cambios en el entorno y tecnológicos de la fuerza laboral se constituyen en uno de los principales determinantes de la competitividad de una economía, de la cual va a depender el nivel de vida de los ciudadanos en el futuro.

BIBLIOGRAFÍA.

ALBA RAMÍREZ, A. (1993): “Capital humano y competitividad en la economía española: una perspectiva internacional”. Papeles de Economía Española, nº56, pp.131-143.

ALCAIDE CASTRO, M.; CRUZ ROCHE, I. y PEIRO SILLA, J.M. (1997): “FORCEM y los Acuerdos de Formación Continua”. Economistas, nº 71, pp. 30-37.

BARRON, J.M. et al. (1990): “On the job training”. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo.

BARRET, A. y O’CONNELL, P.J. (1998): “Does training generally work? The returns to in-company training”. Discussion Paper, nº 1879. CEPR.

BARTEL, A.P. (1991): “Productivity gains from the implementation of employee training programs”. Working Paper nº 3893. NBER.

BARTEL, A.P. (1994): “Training, wage growth, and job performance: evidence from a company database”. Journal of Labor Economics. Vol. 13.

BECKER, G. (1964 [1975]): “Human Capital”. New York. Columbia University Press.

CALVO MANZANO, A. (1997): “La formación en la empresa española. Balance de una década”. Capital Humano, nº 100, pp. 14-20.

CANCELO, M.T. y GUISAN, M.C. (1998): “Educación, inversión y competitividad en países de la OCDE 1964-1994”. Documentos de Econometría, nº 12. Universidad de Santiago de Compostela.

CENTRO DE ESTUDIOS DEL CAMBIO SOCIAL (CECS) (1999): “Informe España 1998. Una interpretación de su realidad social”. Ed. Fundación Encuentro. 599 pp. Madrid.

CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (CEDEFOP) (2000): “El sistema de formación profesional en España”. 160 pp. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.

COMISIÓN EUROPEA (1993): “Crecimiento, Competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco”. Boletín de las Comunidades Europeas. Suplemento 6/93. 166 pp.

COMISIÓN EUROPEA (1999): “Sexto Informe Periódico sobre la situación y la evolución socioeconómicas de las regiones de la Unión Europea. 242 pp. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.

CRESPO GALÁN, J. y SANZ LABRADOR, I. (2000): “La formación continua en España: implicaciones de política económica”. Papeles de Economía Española, nº 86, pp. 280-294.

DEL CASTILLO, M. (1997): “Tendencias en la formación”. Situación, nº4 (96), pp. 53-70.

DURAN, M.; SIMON, J. y WEBB, C. (1992): OECD’s indicators of international trade and competitiveness”. OECD Economic Working Paper, nº120.

GONZÁLEZ, L. (1997): “La formación continua de los trabajadores ocupados”. Economistas, nº 71, pp. 20-24.

HIDALGO, A. (1994): “La formación como factor estratégico de competitividad en Europa”. Boletín Económico de ICE, nº 2403, pp. 521-524.

MILLAN-ASTRAY ROMERO, J. (1997): “El valor de la formación”. Economistas, nº71, pp. 6-8.

MODREGO, A.M. (1993): “Innovación tecnológica, competitividad y formación de recursos”. Círculo de Empresarios. Diciembre, pp.301-320.

OCDE (1997): “Análisis del panorama educativo 1997”. OCDE. 126 pp. París.

OCDE (1998): “Human capital investment. An international comparison”. OCDE. 114 pp. París.

OROVAL PLANAS, E. (1995): “Educación y competitividad”. Hacienda Pública Española, I/95, pp. 147-158.

PINEDA HERRERO, P. (1996): “Rentabilidad de la formación en la empresa”. Actas de las V Jornadas de la AEDE, pp. 307-318. Universidad de Castilla-La Mancha.

SAEZ FERNANDEZ, F. (1997): “Políticas de formación continua: balance y perspectivas”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología, nº1.

SAEZ FERNANDEZ, F. (1999): “Formación continua: una evaluación de estrategias”, en VV.AA.: “Políticas de Empleo en la Unión Europea: Presente y Futuro”, pp. 245-260. Ed. Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras. Vitoria.

SOLE CATALA, M. (1997): “La visión de la Comunidad Europea sobre la contribución de la educación y la formación al desarrollo económico. Un análisis desde la perspectiva regional”. Actas de las VI Jornadas de la AEDE, pp. 280-287. Universidad de Vigo.

SOLE PARELLADA, F. y TORRENS MAZZEI, M.C. (1991): “La competitividad de las empresas: ¿un reto para la formación?”. Economía Industrial, nº 278, pp. 107-116. Marzo-Abril.