

## **Formación continua: fundamentos teóricos y elementos que explican su comportamiento**

**Autoras:** M<sup>ª</sup> Isabel Diéguez Castrillón y Ana I. Sinde Cantorna

Departamento de Organización de Empresas y Marketing y Facultad de Ciencias Empresariales de Ourense. Universidad de Vigo

### **Introducción**

La formación es un tema de moda estos últimos años, está considerada como un elemento crucial a tener en cuenta para hacer frente a una serie de transformaciones estructurales a las que estamos asistiendo a nivel macroeconómico -generalización del uso de nuevas tecnologías, globalización de la actividad económica, altos índices de desempleo, inestabilidad de los mercados financieros, aparición de la sociedad de la información-, otorgándosele además una especial relevancia como factor ligado a la productividad y crecimiento económico de países y regiones.

Paralelamente, la formación como variable de gestión de los recursos humanos en la empresa, es también el arma que se esgrime para conseguir el ajuste de la mano de obra a las modificaciones experimentadas en el nivel interno de las organizaciones ante la aparición de los siguientes fenómenos: nuevos modelos de dirección, nuevas tecnologías, reestructuración organizativa, nuevos productos e internacionalización de los mercados. Se constituye en definitiva, en un instrumento que permite adaptarse a muchas de las exigencias a las que se enfrentan hoy en día las empresas que operan en mercados cada vez más competitivos.

Ante esta situación, una de las alternativas que se le presentan a las empresas para recualificar a los trabajadores es el acudir a la formación continua para potenciar actividades formativas desde el interior de las mismas. En este sentido, la decisión sobre formación debe estar íntimamente ligada a las decisiones estratégicas desarrolladas en las empresas, en base a la potenciación de una de las funciones encuadradas en el área funcional de gestión de recursos humanos, haciéndose preciso la utilización de un enfoque sistémico dentro de las organizaciones para la formación de sus trabajadores.

Los diversos elementos que condicionan las políticas de formación en el seno de las empresas han sido estudiados desde diferentes perspectivas a lo largo del tiempo. Concretamente en este trabajo nos centraremos en el análisis de la influencia concreta de una amplia serie de factores sobre la decisión de las empresas concerniente a realizar o no actividades de formación orientadas a trabajadores en activo. Para ello es preciso en un primer momento, ubicar teóricamente nuestro objeto de estudio, para posteriormente contrastar empíricamente las hipótesis manejadas al respecto.

### **I. La formación de los trabajadores: Teoría de recursos y capacidades y Teoría del capital humano**

La formación se constituye como un elemento determinante en la explotación del “recurso” intangible que reside en los trabajadores y conforma el capital humano, lo que determina la base de la estrategia de la empresa y la exitosa implementación de la misma (Hitt, 2001). Dentro de este planteamiento, los recursos de la empresa incluirán tanto los recursos tangibles (equipamiento, tecnología) como los intangibles (experiencia, capacidades, conocimientos) y organizativos (estructura, sistemas de coordinación) (Valle, 1998).

Entroncando con la teoría de los recursos y capacidades, las habilidades, vistas colectivamente, conforman las competencias centrales de la organización. Para desarrollar estas competencias centrales, las organizaciones necesitan comenzar fomentando la formación entre los trabajadores (Sisson y Storey, 2000). Las empresas han de invertir en formación y desarrollo de sus trabajadores si quieren maximizar los retornos de esos recursos únicos (Miles y Snow, 1995).

Combinando con esta perspectiva nos encontramos el enfoque de la Teoría del Capital Humano. Desde esta teoría se entiende que el individuo tiene valor económico en tanto que posee capacidades productivas, habilidades, experiencias y conocimientos (Becker, 1964). El elemento humano se puede considerar una inversión para las empresas. La formación de los trabajadores se contempla en este caso como una inversión, al proporcionar mejoras en el capital humano. Sin embargo, las empresas únicamente estarán dispuestas a realizar una serie de gastos en formación de sus trabajadores, si esperan en el futuro unos ingresos que compensen dichos desembolsos, persiguen por tanto obtener una rentabilidad de las acciones formativas (Taylor, 2001; Daly, 1999; Schuler, 2001).

A nuestro entender, ninguno de los dos discursos anteriores pueden sostenerse aisladamente. Así las decisiones de las empresas a la hora de acometer acciones formativas estarán condicionadas por ambas teorías (capital humano y recursos y capacidades). Los esfuerzos formativos de las empresas se explican fundamentalmente en base a criterios económicos, con una perspectiva de retorno de las inversiones a lo largo del tiempo, medida normalmente a través de incrementos de productividad de los trabajadores. Consideramos que paralelamente, a través de la formación se puede alcanzar algún tipo de ventaja competitiva sostenible en base a dicha inversión, no susceptible de ser cuantificada directamente por la vía de la productividad.

Por otra parte, los principales postulados de la Teoría del Capital Humano de Becker sostienen similitudes entre la inversión en la mejora de las cualificaciones de los individuos y la inversión en capital físico, al esperar retornos de la inversión que compensen los costes de esta. Trasladando esta teoría al plano de los individuos, una persona accederá a los estudios universitarios cuando contemple por ejemplo, que los costes que le suponen cursar una titulación universitaria se verán compensados con las ganancias que obtendrá en el futuro. Mantienen la expectativa de que sus posibilidades en el mercado de trabajo serán mejores, básicamente en cuanto a tipo de puesto a desempeñar y salario asociado, que en el caso de no continuar estudios. En este mismo sentido, al introducirse en el mercado laboral conseguirán salarios superiores, consecuencia de su mayor contribución a los resultados de la empresa. Desde la óptica empresarial, las inversiones en capital humano vía formación de los trabajadores, se realizarán siempre y cuando se vean recompensadas a través del incremento de productividad de los mismos.

Esta Teoría explica la relación existente entre quién se hace cargo de los costes de la formación empresarial (trabajador o empresa) y el tipo de formación que ofrecen las empresas a los trabajadores. Diferencia entre formación general y formación específica. La primera de ellas es aquella que posibilita el incremento de productividad en las empresas en general, no solo en aquella que proporciona la formación. En opinión de Becker este tipo de formación deberá ser costeada por parte de los trabajadores, ya que conlleva mayores retribuciones para estos en cualquier empresa en la cual desarrollen su actividad.

La formación específica es aquella que proporciona exclusivamente incrementos de productividad del trabajador en la empresa que le provee de formación. No supone transferencia de conocimientos y habilidades en el caso de que los trabajadores cambien de lugar de desarrollo de la actividad. Por tanto, los costes asociados a esta formación han de ser imputados a la empresa aunque en algunos casos sean repartidos entre empresa y trabajador (Schuler, 1999). Asimismo, se sugiere que las habilidades específicas de la empresa no son transferibles a otras empresas, el valor del capital humano correspondiente a un trabajador que ha recibido formación específica en una empresa será inferior para cualquier otra, por lo que el desarrollo interno

de la misma resultará una pérdida en escasas ocasiones, ante los reducidos incentivos de los trabajadores para abandonar aquella que le proporcionó la formación.

Esta distinción es mantenida en numerosos trabajos como los de Crespo y Sanz (2000); Parellada et. al. (1999) y Baldwin et. al. (1995), quienes mantienen que la formación específica se constituye como más rentable para la empresa en el corto plazo, mientras que la formación general es fundamentalmente beneficiosa para el trabajador.

Becker diferencia entre “skill” general y específico, manteniendo que las empresas únicamente encuentran incentivos en la formación específica de los trabajadores y nunca pagarán las inversiones en formación general, correspondiéndoles a los trabajadores sufragar los costes asociados con esta. Así se explica el que las empresas se centren en transmitir conocimientos fundamentalmente prácticos, ya que son los más fácilmente utilizables y los más directamente rentables; y conocimientos específicos vinculados a la actividad de la empresa, por tanto menos exportables. Por otra parte, la especificidad de los conocimientos transmitidos por parte de la empresa explica en gran medida el que se preste un escaso interés a su certificación.

Podríamos asociar esta diferenciación con la taxonomía establecida sobre el término conocimiento. Como conocimiento privado (o específico para la empresa) se entenderá aquel que se considera único para la empresa. Lo contrario sucede con el conocimiento público, que no podemos considerar único para la empresa, ni cuenta con las características de ser inimitable y raro (Barney, 1991). Por tanto, únicamente a través del conocimiento privado podrá la empresa conseguir ventajas competitivas. Sin embargo el conocimiento general si será necesario para sobrevivir en un mercado competitivo, aunque no garantice ventajas competitivas (Matusik, 1998).

Si bien la literatura del capital humano se centra en la diferencia entre formación general y específica, el argumento de que las empresas únicamente invierten en capital humano específico, ha sido ampliamente criticado por autores como Hashimoto (1979), Katz y Ziderman (1990) o Stevens (1987). En sus estudios indican que no toda la formación se puede descomponer en formación general y específica, presentando la formación con un carácter mixto. Esta se refleja por ejemplo, en que los cursos de formación contienen elementos que podemos considerar como generales y específicos de empresa. Asimismo en Becker (1996) se mantiene la combinación de formación general y específica, y que todos los trabajadores poseen una combinación de skill general y específico.

Algunos trabajos más recientes discrepan con la Teoría del Capital Humano (Acemoglu y Pischke, 1998, 1999). Estos postulan que las empresas proveen de formación general a sus trabajadores. Estaríamos ante el caso de mercados laborales que no son perfectamente competitivos, en los que la empresa tiene poder de mercado sobre la productividad marginal de los trabajadores formados. Así, la productividad marginal excede la que aparece reflejada en los salarios, y el trabajador costea con esa diferencia la formación que recibe. En mercados de competencia perfecta esto no sucedería, ya que los salarios siempre reflejan el incremento de productividad derivado de las actividades formativas, tal y como supone la Teoría del Capital Humano.

En este mismo sentido, contamos con distintos trabajos que presentan modelos en los que las empresas participan en la formación general obteniendo rendimiento de la misma, debido a asimetrías de información. Ello es debido a que el resto de las empresas (aquellas ajenas a la formación del trabajador) no poseen información sobre la posible productividad y tipo de formación recibida por los trabajadores (Acemoglu y Pischke, 1998; Katz y Ziderman, 1990). Se observa como la incertidumbre sobre las habilidades de los trabajadores, concede a las empresas poder sobre dichas habilidades y permite aprovecharse de parte de la productividad marginal de los trabajadores, sin que estos lo perciban. Situamos por tanto la no certeza de los posibles empleadores sobre las habilidades y aptitudes sugeridas por el historial de formación de los trabajadores como factor que induce a los trabajadores que cuentan con formación general a quedarse en las empresas que han proporcionado esta.

En esta línea, el trabajo de Loewenstein y Spletzer (1998) defiende el argumento de que los empresarios financian una formación que tiene un impacto duradero en los salarios de los trabajadores, incluso para aquellos casos en los que se abandone la empresa, sugiriendo que este tipo de formación es general. Como elemento central de su tesis sitúa el contrato implícito entre trabajador y empresa para compartir los costes de dicha formación.

A favor del argumento de que las empresas proveen de formación general se posicionan también los investigadores que consideran que aquellas habilidades contempladas como específicas en las empresas de una industria o sector, son tratadas como “generales” por parte de las empresas, en la medida en que la mayoría de las empresas del sector utilizan estas. En este caso, la formación específica de empresa se asocia a la formación general de sector y viceversa.

Por tanto, la discusión teórica bajo el supuesto explícito de competencia perfecta indica que la empresa no proporciona formación general, mientras que los modelos teóricos posteriores añaden la existencia de externalidades que provocan una infrainversión de las empresas en formación general.

Por último, otros estudios abordan el tema de que las empresas se sirvan de la formación general ofrecida por instituciones públicas. Estas investigaciones mantienen que esta opción debe ser apoyada fundamentalmente por los trabajadores, ya que ello posibilita que los empleados puedan seguir recibiendo en su salario todo lo que les corresponde en función de la productividad marginal y también alcancen mayor poder de negociación, al disponer de cualificaciones transferibles (Gattiker, 1995; Pfeffer y Davis, 1987).

## **II. La formación empresarial: conceptualización**

En este trabajo se ha enfocado la problemática de la formación empresarial desde una perspectiva amplia, entendiendo que se desarrolla a través de un proceso sistemático de aprendizaje o transmisión de conocimientos. Integra tanto habilidades y

conocimientos relacionados con el puesto de trabajo, como actitudes que un individuo requiere para realizar de forma adecuada una tarea o un trabajo determinado.

Las acciones formativas pueden acometerse por diferentes vías, pudiendo diferenciar principalmente entre el “on the job training” y “off the job training”. Nos restringimos específicamente al hablar de “formación” a los cursos y actividades formativas organizadas por la compañía, o bien a través de otros organismos o alianzas con otras empresas, mientras fuesen accesibles para los empleados de la misma. Esta definición es la adoptada en los trabajos de Groot, (1999, 2000); Lynch y Black, (1997); Oosterbeek, (1996); Spilisbury, (1998); Kitching y Blackburn, (2002); Moy y McDonald, (2000) y Glover et. al. (1999).

Por tanto, nos referimos exclusivamente a la formación formal, tal y como la entienden Alcaide et. al. (1996), conceptualizándola como aquella estructurada que se ofrece en la misma empresa o bien en otros lugar, durante horas de trabajo o fuera del horario laboral<sup>1</sup>.

El presupuesto con el que cuentan las empresas para formación, se corresponde con la inversión en formación o esfuerzo en formación. Esta medida es utilizada en el trabajo de Johnson (1995), y es una de las que figura en el trabajo de Aragón et. al. (2001). Elegimos este indicador por considerarlo como una medida válida para nuestros objetivos, ya que refleja bastante bien la importancia que conceden las empresas a las actividades formativas, y el gasto en “off the job training” que realizan estas. Como elementos a estudiar consideramos:

- La realización o no de actividades formativas por parte de las empresas.
- La presencia o no de presupuestos de formación en las empresas y la cuantía de los mismos.

### **III. Factores determinantes de la formación en las empresas**

En la literatura se identifican una serie de factores que inciden en las prácticas de gestión de los recursos humanos. Estas variables son tanto de carácter interno como externo (Gómez-Mejía et. al., 2001; Jackson y Schuler, 1995; Valle, 1998 ). A continuación recopilamos los trabajos que sustentan la influencia de las variables internas y externas sobre una de estas prácticas, la formación, así como los trabajos que sustentan dicha relación.

#### **III.1 Nuevas tecnologías de fabricación**

Los estudios que relacionan formación y nuevas tecnologías muestran en general una relación positiva entre ambas. Los argumentos mantenidos son múltiples. En

---

<sup>1</sup> No nos referiremos a la formación informal, o no estructurada, aquella que se corresponde con el aprendizaje de los empleados a través de la observación o bien a través de la información suministrada por supervisores, compañeros, etc. El motivo es entender que el abordar también este aspecto de la formación, que constituye el desarrollo de actividades de formación informal, exige otra metodología, tal y como mantiene Gloves et. al. (1999).

Baldwin et. al. (1995) se postula que la mayor variedad de nuevas tecnologías implica mayor complejidad del proceso de producción, y por tanto, la necesidad de mayores esfuerzos en cuanto a adaptación de las cualificaciones de los trabajadores.

Asimismo, en cuanto a la relación entre esfuerzo en nuevas tecnologías y formación, la relación no parece tan clara, existiendo al respecto dos teorías. Una mantiene la complementariedad del capital físico y humano, mientras otra postula la sustituibilidad entre ambas inversiones.

Por otra parte, la relación gana en intensidad cuanto mayor es la dimensión de la empresa, ya que suele asociarse a mayor complejidad de los equipos, y por tanto a una mayor necesidad de actualización de los conocimientos y habilidades asociados a los mismos. Diversos estudios realizados con anterioridad al nuestro encuentran que a mayor tamaño, aumentará el número de nuevas tecnologías empleado, así como la inversión realizada en las mismas (Baldwin et. al., 1995), tesis sostenida en los trabajos que demuestran que las grandes empresas son las que incorporan con mayor facilidad las nuevas tecnologías en sus procesos productivos (FECOMA, 2001b).

El estudio de Bartel y Sicherman (1995) relaciona el cambio tecnológico experimentado en los sectores manufactureros con la formación ofrecida por las empresas. Encuentra que las industrias con elevado ratio de cambio tecnológico son más receptivas a proporcionar formación formal que las que presentan ratios reducidos. Asimismo, las industrias que utilizan nuevo equipamiento tienen una mayor demanda de trabajadores con elevados niveles de formación. Los trabajadores más formados presentan ventajas al utilizar las nuevas tecnologías que permiten superar el coste de sus salarios. Básicamente el argumento es que el empleo de nuevas tecnologías genera incertidumbre, y los trabajadores formados tienen mayor capacidad para extraer el máximo de esta incertidumbre y desarrollar nuevas y más eficientes formas de trabajar.

### Investigaciones que relacionan nuevas tecnologías de fabricación y formación

Autor	Relación
Bayo et al. (2001)	+
Bartel y Sicherman (1995)	+
Helpman y Rangel (1998)	+
Bartel y Lichtenber (1987)	+
Baldwin y Johnson (1995b)	+
Baldwin (1999)	+
Bishop (1996)	+
Baldwin et al. (1995a)	+
Pinazo et. al (1997)	+
Lynch y Black (1997)	+
Johnson (1999)	+

Fuente: Elaboración propia

### *Tamaño*

La relación entre el tamaño y la orientación de los procesos de gestión de recursos humanos en las empresas es un tema analizado en múltiples trabajos de investigación, tal y como se recoge en Valle (1998). Concretamente, el tamaño es una de las variables que Mintzberg (1984) prevé como determinante de los parámetros de la organización relacionados con la formación.

Las explicaciones inherentes a dicha relación son variadas y aparecen recogidas en múltiples trabajos. La mayoría encuentran una relación positiva, es decir, a mayor tamaño de empresa, las acciones formativas son más numerosas, y el esfuerzo y alcance de la formación se amplía. Como argumentos barajados encontramos la incertidumbre en recuperar la inversión en formación por parte de las empresas (Alba y Tugores, 2000; Planas y Plassard, 2000; Oosterbeek, 1996), el efecto negativo de la pérdida de los trabajadores (Kirstensen, 1998); el aprovechamiento de las economías de escala por parte de las empresas de mayor dimensión (CEOE-CEIM, 1996; CEOE, 2000; Peraita, 2000; Baldwin, 1995<sub>1</sub>); las dificultades para sustituir a trabajadores mientras estos llevan a cabo actividades formativas (Planas y Plassard, 2000); el miedo a futuras reivindicaciones salariales de los formados (CEDEFOP, 1998). A todo ello hemos de añadir el nivel de información que tienen las empresas sobre el papel estratégico de la formación y la disposición de departamentos específicos de recursos humanos y de órganos especializados (CEOE, 2001, 1996; Planas y Plassard, 2000; FOREM, 2000; FECOMA, 2001<sub>a</sub>; Viladot, 2000; Saez, 1999; Parellada et. al., 1999); la consideración de la formación como un gasto y no como una inversión (Maset et. al., 1997; CEDEFOP, 1998) y el acceso a capital más barato para financiar las inversiones en formación (Hashimoto, 1979). Además, la importancia del “oficio” tradicional en las pequeñas empresas (FECOMA, 2001<sub>b</sub>) puede explicar el escaso interés en otro tipo de fórmulas que garanticen el progreso profesional.

En esencia todos estos razonamientos sustentan la existencia de una relación positiva entre la provisión de formación por parte de las empresas y el tamaño o dimensión de las mismas. Así podríamos establecer que cuanto mayor es el tamaño de la empresa, mayores son las posibilidades de que estas formen a sus trabajadores y la intensidad de las actividades formativas se incrementará.

No obstante, algunos estudios evidencian que esta relación no siempre es positiva. Resultados de trabajos como los de Pinazo et. al. (1997) indican que las pequeñas empresas y no las grandes son las más significativamente relacionadas con la formación en la empresa. Por su parte Román (1996) mantiene que no son las grandes empresas las más espléndidas a la hora de invertir recursos monetarios en cualificar a su personal.

### Investigaciones que relacionan tamaño de empresa y formación

Autor	Ámbito	Relación tamaño-formación
Lynch y Black (1997)	EEUU	+
Oosterbeek (1994)	Holanda	+
Alba-Ramirez (1994)	España	+
Planas y Plassard (2000)	Francia	+
Spilisbury (2001)	RU	+
Baldwing y Johnson (1995b)	Canadá	+
Machin y Vignoles (2002)	RU	+
Kitching y Blackburn (2002)	RU	+
Erickson y Jacoby (1998)	California	+
Bishop (1996)	EEUU	+
Baldwin et. al. (1995a)	Canadá	+
Frazis et al. (1998)	EEUU	+
Pinazo et. al. (1997)	España	-
Johnson (1999)	RU	+
Román (1996)	Andalucía	-
Peraita (2000)	España	+
Bayo et.al (2001)	España	+
Crespo y Sanz (2000)	España	+
Solé y Cabañete (1994)	España	+
Frazis et.al. (2000)	EEUU	+
Doxa (2000)	España	+
Bartel y Sichernan(1995)	EEUU	+
Saez (1999)	España	+
FECOMA (2001a, 2001b)	España	+
FOREM (2000)	España	+
Osterman (1995)	España	+
CEAM (2000)	España	+
Instituto para la Formación (1994)	España	+
Jonker y de Grip (1999)	Holanda	+
Carnevale (1989)	EEUU	+

Fuente: Elaboración propia

### III.3 Especificidad de cualificaciones de la empresa

La especificidad del capital humano de la empresa es una variable que se vincula estrechamente con las actividades de formación realizadas por la misma y con la política a desarrollar en materia de formación. Esta especificidad está en consonan-

cia con el período de entrenamiento necesario para que los trabajadores realicen eficientemente su trabajo. La amplitud de este período aporta información sobre el valor de los trabajadores para la empresa. Indica la facilidad de encontrar capital humano específico en el mercado laboral, lo que condiciona la gestión de este recurso al considerarse como “único” y “valorable” (Lepak y Snell, 1999).

Cuanto mayor es la especificidad de las cualificaciones de los trabajadores de la empresa, más dificultad presenta el encontrar en el mercado laboral personal apropiado. Asimismo, mayor es el período de tiempo que transcurre hasta que los trabajadores nuevos desarrollan sus tareas en condiciones similares al resto de trabajadores que ocupan puestos análogos. Por el contrario, cuanto más generales son las cualificaciones, el mercado laboral provee con mayor facilidad a las empresas de personal y es menor el tiempo transcurrido hasta que los trabajadores desempeñan sus puestos cumpliendo con los estándares asignados a los trabajadores antiguos.

El reflejo de esta circunstancia en la política de formación se plasma en que si la especificidad de las cualificaciones de la empresa es elevada, esta ha de realizar importantes esfuerzos formativos para proporcionar la formación que permita alcanzar en el período más breve de tiempo posible la productividad normal al trabajador que se incorpora a la empresa. Este esfuerzo será inferior para aquellas empresas que precisen de períodos de entrenamiento más reducidos.

Por otra parte, cuanto mayor es la especificidad, mayores dificultades tendrá la empresa para encontrar en el mercado laboral personal adecuado a sus necesidades. La formación general del mercado laboral se presenta entonces como muy insuficiente. En estas circunstancias, la formación que la empresa proporciona como específica se convierte en muchos casos en formación general para el sector. Así las empresas han de tomar a su cargo tanto la formación específica para su empresa, como la formación general de sector, al no ser proporcionada esta por el mercado laboral.

En la literatura nos encontramos con trabajos como los de Blandy (1998) y Baldwin et. al. (1995a), que contemplan la relación entre inadecuación de los potenciales trabajadores que se encuentran en el mercado laboral y los esfuerzos formativos realizados por las empresas australianas y canadienses respectivamente. Llegan a la conclusión de que buena parte de la formación suministrada por estas se asocia a las necesidades de formación específica de estas empresas.

### **III.4 Stock de capital humano de la empresa**

Si nos situamos una vez más en la Teoría del Capital Humano, las empresas buscan la mayor rentabilidad posible de sus inversiones en formación. La elección de los trabajadores a los que suministrársela, está condicionada por características ligadas a los trabajadores. Las que aparecen en la literatura como más destacables son: el nivel de estudios de los trabajadores, la categoría profesional y la antigüedad. Estos ele-

mentos se presentan como determinantes de la toma de decisiones de las empresas sobre formación.

Algunas investigaciones establecen que los conocimientos que proporciona la formación reglada constituyen la base para el adecuado aprovechamiento de la formación específica (Crespo y Sanz, 2000) y la eficacia de la formación de los trabajadores depende del nivel educativo-formativo de partida de estos (Saez, 1999).

Según este argumento, las empresas que realizan algún esfuerzo en formación eligen para garantizar el éxito de sus inversiones, a los empleados de mayor nivel educativo, ya que estos demostraron buenas aptitudes para aprender en el sistema educativo formal. Estos son los que tienen mayores posibilidades de ser receptores de actividades de formación continua, al mismo tiempo que las empresas con trabajadores más formados son las que más forman (Crespo y Sanz, 2000; Alba y Tugores, 2000; Peraita, 2000; FOREM, 2000; Bartel, 1995; Lynch y Black, 1997).

Para considerar el capital humano desde la perspectiva de stock de habilidades, experiencia y conocimientos “con valor económico” reconocido por la empresa, se hace necesario utilizar como referencia la categoría profesional. La formación proporcionada por las empresas beneficia de forma prioritaria a las categorías profesionales más altas, que normalmente son las ocupadas por los trabajadores que presentan un mayor nivel educativo. La teoría de selección de personal sugiere que los trabajadores con mayor nivel de educación son contratados en las empresas para asignarles a puestos de trabajo más complejos, en consecuencia requieren mayores dosis de formación específica para adecuarse a los requisitos de estos puestos de trabajo.

Los trabajos que sostienen que la formación adquiere mayor importancia en la categoría de directivos, presentan a los trabajadores que ocupan puestos de trabajo de categorías superiores como más participativos en las actividades de formación, en detrimento de los empleados de categorías de nivel intermedio o inferior (Parellada et. al., 1999; FOREM, 2000; Planas y Plassard, 2000; Jonker y De Grip, 1999; FOREM, 2000; Booth, 1991).

Sin embargo, otros estudios sugieren que la escasez de cualificaciones de los trabajadores da lugar a una inversión en formación superior a la que debería llevarse a cabo si los trabajadores poseen algún tipo de habilidad. En este sentido, las empresas con reducidos *stocks* de formación compatibilizan esta deficiencia con elevadas tasas de inversión en formación para proveer de la misma a trabajadores con baja cualificación en ocupaciones de nivel inferior, sobre todo cuando se cuenta con ratios de cambio tecnológico elevados tal y como demuestran Bartel y Sicherman (1995), Krueger y Rouse (1994) y Osterman, (1995), quienes observan como las empresas manifiestan la necesidad de enfocar las actividades formativas hacia los menos cualificados.

Si bien, el nivel de estudios y la estructura ocupacional influyen las decisiones de la empresa sobre formación, otro tercer elemento a considerar es la antigüedad de los trabajadores en la empresa. Según los estudios de Mincer (1974), los retornos de

la experiencia son positivos pero decrecientes ante aumentos de experiencia. La Teoría del Capital Humano establece que una vez finalizada la educación formal, cuando el individuo accede a la ocupación, la mayor parte de la inversión en capital humano se realiza mediante formación en el puesto. Para la empresa tendrán mayor valor aquellos empleados que más tiempo hayan permanecido en la misma, ya que estos estarán en posesión de habilidades y conocimientos que han sido adquiridos por medio de la formación informal, y disponen por tanto de un importante volumen de conocimientos y habilidades “específicas”. Serán por consiguiente los candidatos idóneos para suministrarles formación ante los fuertes vínculos que se mantienen entre trabajador-empresa y las escasas posibilidades de abandono voluntario de la misma.

Estudios como los de Alba y Tugores (2000) confirman que los trabajadores más antiguos son los que tienen mayor probabilidad de recibir formación en las empresas. Al contrario, otras investigaciones sostienen que los trabajadores con mayor experiencia son aquellos normalmente de mayor edad, empleados que en la mayoría de los casos no encuentran ningún incentivo para la realización de actividades formativas y se muestran más reticentes al reciclaje formativo. Es por ello por lo que en empresas con plantillas “maduras” previsiblemente se observen mayores dificultades para formar al personal (Saez, 1999). Jonker y De Grip (1999) mantienen que los empleados con mucha experiencia en el mercado laboral y/o antigüedad, participan comparativamente menos en las actividades de formación, que aquellos que se han incorporado más recientemente.

### Investigaciones que relacionan stock de capital humano-formación en la empresa

Autor	Variable	Relación
Bartel y Sicherman (1995)	Nivel de estudios	+
Goldin y Katz (1996)	Nivel de estudios	+
Lynch y Black (1997)	Nivel de estudios	+
Oosterbeek (1996)	Experiencia	+
	Categoría laboral	+
	Años de escolarización	+
Alba-Ramirez (1994)	Estructura ocupacional	+
Thurow (1988)	Nivel educativo	+
Planas y Plassard (2000)	Nivel educativo	+
	Categoría laboral	+
Baldwin y Johnson (1995b)	Nivel educativo	+
	Estructura ocupacional	+
	Experiencia	+
Machin y Vignoles (2001)	Nivel educativo	+
Kitching y Blackburn (2002)	Nivel educativo	+
Bishop (1996)	Nivel educativo	+
Carnevale (1989)	Ocupación	+
Frazis et al. (1998)	Antigüedad	+
Johnson (1999)	Nivel educativo	+
Alba y Tugores (2000)	Nivel de cualificación	+
Crespo y Sanz (2000)	Nivel de cualificación	+
FOREM (2000)	Nivel educativo	+
Booth (1991)	Categoría ocupacional	+
Groot (1997)	Categoría ocupacional	+
Saez (1999)	Nivel educativo-formativo	+
	Experiencia	-
FOREM (2000)	Categoría profesional	+
Jonker y De Grip (1999)	Categoría laboral	+
	Antigüedad	-
Peraita (2000)	Nivel de estudios	+
	Ocupación	

Fuente: Elaboración propia

### III.5 Apoyo de la gerencia y los trabajadores

La formación empresarial es a priori ventajosa tanto para trabajadores como para la empresa (Maset et. al., 1997) si se cumplen las hipótesis de la Teoría del Capital Humano, por redundar en incrementos de productividad beneficiosos para ambos.

Las ventajas que suponen para las empresas el realizar actividades formativas pueden ligarse estrictamente a la racionalidad económica<sup>2</sup>, o bien a un amplio abanico de objetivos. Para el trabajador son numerosos los motivos que inciden en la decisión de realizar actividades formativas a lo largo de su vida laboral. Permanencia en el empleo, mayor probabilidad de reciclaje y/o recolocación en el caso de pérdida del puesto de trabajo y facilitación de la movilidad laboral, son algunos de ellos. Ante la rápida obsolescencia de los conocimientos, es evidente el interés por parte de los trabajadores en estar actualizados. Además, la formación está considerada como un medio para la superación personal y para el desarrollo de nuevas competencias profesionales que permita a los trabajadores evitar el estancamiento en su status profesional y mejorar su situación laboral.

Las diferencias en cuanto a involucración de directivos y operarios en la formación empresarial se debe teóricamente al tipo de formación, específica o general. Mientras la segunda es la prioritaria para los trabajadores, la primera será potenciada por empresarios y equipos directivos.

La motivación y actitud de los encargados de tomar las decisiones sobre las actividades formativas en la empresa, son variables que han sido tenidas en cuenta a la hora de estudiar el comportamiento formador de estas por autores como Matlay (1998), Noe (2000) y Antonacopoulou (1997). Sin embargo, las motivaciones de los trabajadores han estado menos estudiadas y los análisis se realizan básicamente a través de estudios llevados a cabo por sindicatos y entidades organizadoras de las actividades formativas (FOREM, 2000; FECOMA 2001<sub>a</sub>; FECOMA 2001<sub>b</sub>).

### III.6 Otras políticas de gestión de recursos humanos

La gestión de las actividades de formación esta íntimamente ligada a otras actividades de gestión de recursos humanos tal y como nos indican Milkovich y Boudreau (1994) o Solé y Mirabet (1997). Ha de existir coherencia entre las prácticas de recursos humanos, en caso contrario no se consiguen los efectos perseguidos por cada una de ellas.

#### *Política de reclutamiento*

Las alternativas que se le presentan a la empresa para encontrar candidatos cualificados para un puesto son las de recurrir al mercado laboral interno o al mercado

---

<sup>2</sup> Aunque normalmente las pequeñas empresas no toman la decisión basándose en criterios de racionalidad económica y lo hacen exclusivamente las grandes empresas.

laboral externo. El desarrollo de mercados internos de trabajo está íntimamente ligado a la formación empresarial. El empleador necesita establecer ciertas políticas para aprovecharse de la formación suministrada a sus trabajadores y a la vez minimizar la rotación de la mano de obra. Uno de los instrumentos a utilizar puede consistir en la conformación de mercados internos de trabajo. Las empresas están más predispuestas a enfocar su búsqueda de candidatos cara al mercado interno cuando las habilidades que se requieren de los trabajadores son específicas. El motivo reside en que estas no se encuentran fácilmente en el mercado laboral. La alternativa es que la empresa las desarrolle internamente. Por tanto, la formación específica proporcionada por la empresa es un mecanismo que induce a la creación de mercados internos de trabajo, y para que estos se consoliden es necesario que la empresa invierta en los mismos por la vía de la formación.

La utilización de reclutamiento interno se constituye en un elemento motivador para que los trabajadores realicen actividades formativas. Se ofrece a los empleados la posibilidad de avanzar en su carrera profesional. Al mismo tiempo, el recurso al mercado laboral interno normalmente conlleva grandes dosis de seguridad laboral y el que los empleados ya estén familiarizados con las políticas, procedimientos y costumbres de la misma, además del ahorro de costes de reclutamiento. Se asume entonces la posibilidad del desarrollo de prácticas de recursos humanos que refuerzan los comportamientos de los trabajadores por la vía de la motivación (MacDuffie, 1995).

Si la empresa se orienta cara al reclutamiento interno, teóricamente esta ha de plantear una política en materia de formación que garantice el proceso interno de suministro, lo que implica la disposición de trabajadores suficientemente formados para atender a las necesidades. Tal y como establece Milkovich y Boudreau (1994), la provisión interna de puestos de trabajo ha de integrarse con las actividades de formación diseñadas para preparar a los candidatos prometedores.

En congruencia con la Teoría del Capital Humano, las empresas que forman a sus trabajadores están interesadas en que estos no abandonen la empresa, con lo cual, serán aquellas que tengan más desarrollados mercados internos de trabajo.

### *Estabilidad del empleo*

Según la Teoría del Capital Humano, la posibilidad de que los trabajadores cambien de trabajo constituye un desincentivo para que las empresas establezcan políticas de formación. Siguiendo esta directriz, la tasa de rotación en el empleo influencia las actividades de formación desarrolladas por las empresas. Si el trabajador cambia de empleo, la empresa no rentabilizará sus inversiones en formación.

Teóricamente, la diferenciación entre personal permanente y personal marginal, concede por regla general a los trabajadores fijos de plantilla un acceso prioritario a las posibilidades formativas que ofrecen las empresas (Sauter, 1998; Saez, 1999), tanto por la futura rentabilidad de la misma como por ser aquellos que más la precisan.

Los estudios empíricos que han abordado el tema establecen que el acceso a la formación continua se reserva cada vez más para el personal estable en la empresa (Planas y Plassard, 2000; Peiró, 1997; Oosterbeek, 1996; Peraita, 2000).

Sin embargo desde otra línea argumental se indica que los empleos poco seguros implican que los trabajadores sientan su compromiso con la empresa como algo frágil. Se añade que normalmente son los trabajadores que cuentan con un nivel de formación inferior los que ocupan los puestos mas inestables (Peiró, 1997), y por tanto aquellos que no están motivados para realizar acciones formativas. Desde el punto de vista de la empresa, puede utilizarse la inversión de los empleados a través de la formación, para evitar esta falta de compromiso, convirtiéndose en un incentivo para asegurar la satisfacción del empleado (Frazis, 2000). Jonker y De Grip (1999) indican que el grupo de trabajadores flexibles recibe en la empresa más formación que los empleados permanentes, debido a la preferencia de estos trabajadores en cuanto a realizar acciones formativas, ante la incertidumbre de su posición en el mercado de trabajo.

### Investigaciones que relacionan estabilidad laboral-formación

Autor	Variable	Relación
Oosterbeek (1996)	Tipo de contrato	+
Planas y Plassard (2000)	Estabilidad en el empleo	+
Machin y Vignoles (2001)	Modelo de Contratación	+
Erickson y Jacoby (1998)	Estabilidad en el empleo	+
Stromback (2001)	Relación contractual	+
Bishop (1996)	Esperanza de elevados retornos Tipo de contrato	+
Frazis et al (1998)	Estabilidad de la relación contractual	Ausencia
Bayo et. al. (2001)	Porcentaje de trabajadores eventuales	+
Parellada et. al	Contratación temporal	+
Maset et. al (1997)	Contratos temporales	+
Crespo y Sanz (2000)	Contratos temporales	+
Peiró (1997)	Empleos poco seguros	-
Jonker y de Grip (1999)	Tipo de contrato	+

Fuente: Elaboración propia

#### *Eficacia de la formación suministrada*

En el ámbito de la gestión empresarial se han de imponer las reglas de la racionalidad económica, las decisiones que se tomen al respecto siempre estarán condicio-

nadas por los resultados de las decisiones anteriores. En este sentido, la evaluación sobre los resultados de la formación proporcionada a los trabajadores determina en gran medida el esfuerzo que las empresas realicen en la futura formación.

La evaluación de la formación es un ciclo cerrado, en el que los resultados de la misma nos sirven como *inputs* para el rediseño de los planes formativos tal y como establece el modelo de Kirpatrick (1994). En este sentido, Solé y Mirabet (1997) mantienen que la decisión de volver a realizar formación por parte de la empresa se debe de tomar en base a un análisis formal de costes-ventajas, de tal manera que las actividades que lleven a la empresa hacia sus metas de una manera eficaz en proporción a su coste deben repetirse, mientras que las otras deben de recortarse o revisarse.

### III.6 Apoyo financiero público

Si mantenemos el postulado fundamental de la Teoría del Capital Humano, las empresas realizarán actividades de formación siempre que rentabilicen estas. Ello es lo que motiva que la formación sea básicamente específica. El poder sufragar los gastos asociados a las mismas mediante la percepción de subvenciones o acudiendo a ayudas públicas, puede suponer modificaciones en la orientación de las acciones formativas.

En este sentido, pueden llegar a proporcionar formación general y transferible a los trabajadores, valiéndose de la estrategia de sufragar los costes con los fondos públicos, sin necesidad de que el trabajador se haga cargo de estos. En consecuencia, las empresas pueden no exigir incrementos en productividad a corto plazo que rentabilicen las acciones formativas, y en el caso de que surjan pueden aprovecharse de las mismas sin ningún esfuerzo adicional si han llevado a cabo formación específica, siempre que la provisión de esta no conlleve exigencias salariales superiores. Sin embargo, las actuaciones públicas en materia de formación tienen en principio otra finalidad. Lo razonable sería que las acciones específicas, de corta duración en el tiempo o de contenido específico recaigan íntegramente a cargo de las empresas tal y como indica la Teoría del Capital Humano.

#### Investigaciones que relacionan financiación pública-formación

Autor	Relación
Lynch y Black (1997)	+
Pons y Llinas (2000)	+
Córdova (2001)	+
Reina (2000)	+
Román (1996)	+

Fuente: Elaboración propia

### III.7 Cualificación del mercado laboral

Las condiciones del mercado laboral inciden en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones (Milkovich y Boudreau, 1994; Gómez-Mejía et. al., 2001). Considerando específicamente las prácticas de formación, las alternativas que se le presentan a la empresa para contar con trabajadores que se adecuen a sus necesidades de cualificación consisten en acudir al mercado laboral en la búsqueda de estos trabajadores, o bien reciclar vía formación aquellos con los que ya cuenta la empresa.

Desde el punto de vista de la Teoría del Capital Humano, si el mercado de trabajo es capaz de proveer de trabajadores suficientemente formados y con formación acorde a las solicitudes de las empresas, las necesidades de provisión de formación por parte de las mismas se minimizan. La opción del recurso a la oferta de formación externa y a la adquisición de competencias ya formadas en otras empresas permite a las empresas prescindir de buena parte de las acciones formativas que desarrollan. En estas ocasiones al empresario le resulta más rentable reemplazar la mano de obra obsoleta por otra más o mejor preparada y que el sistema educativo, otras empresas o los trabajadores asuman los costes de sustitución.

Gran parte del interés de las empresas en la realización de actividades de formación viene motivado por dar solución a las discrepancias observadas entre la formación suministrada por el mercado educativo-formativo y las necesidades concretas de las empresas CEDEFOP, (1998); Hermosilla, (2001). Por tanto, el recurso al mercado laboral y la no disposición en este del personal adecuado, nos ratifica en la consideración de los trabajadores como un recurso “escaso”, uno de los postulados de la Teoría de Recursos y Capacidades que venimos manejando.

## IV. Estudio empírico en empresas del sector metalmecánico gallego

### IV.1 Muestra y objeto de estudio

El objeto de estudio elegido para verificar las hipótesis del trabajo son empresas del sector metal-mecánico gallego. La elección del mismo viene motivada por:

- Factores de índole cuantitativa, como es el caso del enorme peso que tiene el sector dentro de la industria española y concretamente en la industria gallega (tanto en cuanto a número de empresas como a número de trabajadores), y su papel dinamizador del mercado de bienes intermedios y de consumo.
- Factores de índole cualitativa. Se trata de un sector con elevados ratios de innovación tecnológica, hecho que a nuestro entender orienta y motiva el desarrollo de actividades formativas por parte de las empresas.
- Consideramos un sector que a priori, en función de la información manejada, realiza actividades formativas ligadas a la innovación de procesos. Además las

empresas de este sector se constituyen como grandes beneficiadas de la formación continua institucional en la comunidad autónoma gallega<sup>3</sup>.

- Además, en la búsqueda de una información de mayor calidad, circunscribimos nuestro estudio en el ámbito geográfico gallego, para acercarnos a la realidad empresarial más próxima.

Por todo ello, planteamos que son las empresas de este sector las candidatas idóneas sobre las que centrar nuestra atención al interrogarnos sobre la dinámica que se establece en las mismas en cuanto a formación de sus trabajadores.

En relación a la población a estudiar, la unidad muestral y el tamaño de la muestra, el conjunto de empresas escogido en el desarrollo de la investigación es el adecuado para que la contrastación de las hipótesis formuladas se realice de manera idónea, evitando en la medida de lo posible, la existencia de sesgos o distorsiones que invaliden los resultados.

<b>OBJETO DE ESTUDIO: EMPRESA</b>
Sectores: 28 y 29 CNAE “metalmecánico” (SIC 34 y 35)
Ámbito geográfico: Galicia

Con las 45 empresas que conforman la muestra tenemos garantizado:

- 1) El disponer de empresas de los dos subsectores a analizar en una proporción similar a su importancia dentro del sector metal-mecánico gallego.
- 2) Disponer de un número suficiente de observaciones para las aplicaciones estadísticas a desarrollar.

El procedimiento a seguir para la recogida de datos consistió en la elaboración de un cuestionario en el cual incluimos items definitorios de aquellas variables que resultan más representativas en la explicación teórica de las relaciones a testar.

#### **IV.2 Análisis comparativo de las empresas que realizan y no realizan formación y cuentan o no con presupuesto en formación**

Nuestro objetivo es determinar cuales de las variables manejadas tienen comportamiento diferenciado en las empresas que disponen o prescinden de acciones formativas y cuentan o no de presupuesto dedicado a formación, en la búsqueda de elementos condicionantes de que las empresas realicen actividades formativas y dispongan o no de presupuesto asignado a la realización de dichas actividades.

---

<sup>3</sup> Tal y como figura en las Memorias FORCEM

Debido al reducido número de empresas con las que trabajamos, utilizamos la Prueba T de Student para contrastar estadísticamente las diferencias entre las empresas que realizan formación y las que no, así como las que si tienen presupuesto y aquellas que prescinden del mismo. Nuestro interés reside en comprobar la igualdad en las medias de dos muestras diferentes, y por tanto, si existen diferencias significativas entre ambas<sup>4</sup>.

*Hipótesis nula: Medias iguales en ambas muestras*

*Hipótesis alternativa: Medias diferentes.*

### Pruebas estadísticas para variables del modelo

VARIABLES	Prueba de contraste	Estadístico de contraste		Significación		Diferencia significativa	
		Formación	Presupuesto	Formación	Presupuesto	Formación	Presupuesto
Inversión en NTF	T	3,247	1,130	,078	,295	NO	NO
Alcance de NTF	T	0,075	2,829	,799	,102	NO	NO
Variedad de NTF	T	5,391	,925	,078	,343	NO	NO
Tamaño	T	5,083	2,872	,029	,03	SI	SI
Eventualidad	M-W	18	121,5	,00	,276	SI	NO
Nivel de estudios	M-W	136,5	34	,403	,000	NO	SI
Estructura ocupacional	M-W	128	123	,286	,306	NO	NO
Experiencia	M-W	150,5	105	,663	,109	NO	NO
Especificidad de cualificaciones	M-W	126	88,5	,254	,030	NO	SI
Oferta del mercado laboral	M-W	103,5	62,5	,075	,030	NO	SI
Mecanismo de reclutamiento	M-W	48	92	,001	,042	SI	SI
Eficiencia de la formación	M-W		76,5		,010		SI
Involucración de directivos	M-W		131		,441		NO
Involucración de trabajadores	M-W		130		,422		NO
Financiación de la formación	M-W		48,5	,025	,000		SI

<sup>4</sup> El estadístico t de student es una prueba paramétrica que requiere de la normalidad de las poblaciones estudiadas. Sin embargo, es muy robusta y poco sensible a la falta de normalidad de las poblaciones estudiadas. Ante la ausencia de normalidad del algunas de las variables, la alternativa consiste en emplear una prueba no paramétrica, la U de Mann-Whitey que no requiere de dicha normalidad.

Los contrastes estadísticos realizados nos permiten concluir lo siguiente:

- Ninguna de las dimensiones definitorias de las nuevas tecnologías de fabricación parecen influenciar el que las empresas realicen o no actividades de formación y cuenten o no con presupuesto destinado específicamente a formación.
- En cuanto al tamaño de la empresas, las de mayor dimensión son las que se muestran más proclives a realizar acciones de formación y disponer de presupuesto dedicado a las mismas. Ambos contrastes estadísticos nos permiten concluir la existencia de diferencias significativas en la media de esta variable, entre las empresas que realizan formación y las que no, al igual que entre las que disponen de presupuesto dedicado a formación y las que prescinden del mismo.
- Asimismo, se presentan diferencias significativas respecto a la estabilidad del empleo, entre las empresas que realizan actividades de formación y las que no. Por tanto, este es uno de los factores que potencia la decisión de las empresas en cuanto a formar a sus trabajadores. Sin embargo, el porcentaje de eventualidad no parece ser un elemento determinante a la hora de que las empresas se decidan a destinar fondos específicos para formación
- En relación a las variables configuradoras del stock de capital humano, tras el contraste estadístico realizado, obtenemos como resultado que únicamente el nivel de estudios de los trabajadores presenta diferencias significativas en las muestras correspondientes a empresas que cuentan o no con presupuesto. No obstante, la estructura ocupacional y el grado medio de experiencia de las empresas de ambas muestras no difieren significativamente entre las correspondientes a empresas que cuentan o no con presupuesto, y las que forman o no .
- La especificidad de cualificaciones de las empresas estudiadas, es otra de las variables cuyo comportamiento no es similar en los grupos en los que se han clasificado las empresas que realizan formación, su media es significativamente diferente. Sin embargo, no se encuentran diferencias entre las que son más activas en términos formativos, y las que tienen nula actividad formativa.
- La oferta de trabajadores formados en el mercado laboral, es una variable cuyo comportamiento indica, tras el contraste estadístico correspondiente, que el nivel de discrepancia entre las cualificaciones que el mercado laboral ofrece y las que la empresa necesita es más fuerte en las empresas que destinan presupuestos a formación. No obstante, de la aplicación de la prueba no paramétrica, deducimos que esta variable se comporta de manera similar en las muestras correspondientes a empresas con actividad formativa y empresas sin dicha actividad.
- El recurso al mercado de trabajo interno no es similar en las empresas que destinan o no presupuesto a formación y las que cuentan o no con actividades formativas. Son las empresas que cuentan con presupuesto las que mayor rango promedio presentan, es decir, aquellas que recurren en mayor medida al merca-

- do de trabajo interno, organizan acciones de formación y cuentan con presupuesto.
- La involucración de trabajadores y directivos en la realización de actividades formativas, no difiere en función de que las empresas cuenten o no con presupuesto para formación.
  - La prueba no paramétrica correspondiente nos permite detectar respecto a la variable eficiencia en la formación suministrada por las empresas, diferencias significativas entre las empresas que disponen o no de presupuesto dedicado a formación, es decir, ambos grupos valoran de distinta forma la formación realizada con anterioridad.
  - En cuanto a financiación de la formación, las empresas que cuentan con presupuesto, son las que además recurren en mayor medida a un mayor número de fuentes de financiación complementarias, mientras que las que no cuentan con presupuesto son las empresas que recurren como media a un número inferior de financiadores.

Por tanto, el tamaño, la política de reclutamiento, la estabilidad en el empleo y el recurso a la financiación ajena, son elementos que podemos considerar como condicionantes de la realización de actividades formativas en las empresas. El establecimiento de presupuestos específicos para formación está vinculado tanto con el recurso a la financiación ajena, como con la eficiencia percibida de la formación realizada anteriormente por la empresa, la política de reclutamiento, la necesidad de cualificaciones específicas de los trabajadores, la ausencia de personal formado en el mercado laboral y el *stock* educativo de los trabajadores.

### **Bibliografía**

- ACEMOGLU, D. y PISCHKE, J.S. (1998): "Why do firms train? Theory and evidence", *Quarterly Journal of Economics*, 113 (1), pp. 79-119.
- ACEMOGLU, D. y PISCHKE, J.S. (1999): "Beyond Becker: training in imperfect labour markets" *The Economic Journal*, n<sup>o</sup> 109, pp. 112-142.
- ALBA, A. y TUGORES, M. (2000): "Un estudio microeconómico de los determinantes y efectos de la formación continua en España", *Formación y empleo*, pp. 341-420, Fundación Argentaria. Madrid.
- ALCAIDE, M., GONZÁLEZ M. y FLÓREZ, I. (1996): *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*, Ed. Pirámide, Madrid.
- ARAGÓN, A.; BARBA, I.; SANZ R. (2001): Efectividad y rentabilidad de la formación de directivos, trabajo presentado al XI Congreso Nacional de ACEDE.
- BALDWIN, J.; GRAY, T. y JOHNSON, J. (1995a): *Technology use, training and plant specific knowledge in manufacturing establishments*, Analytical studies branch research paper series, n<sup>o</sup> 86, Ottawa.

- BALDWIN, J. y JOHNSON, J. (1995b): *Human capital development and innovation: The case of training in small and medium size-firms*. Analytical studies branch research paper series, nº 74, Ottawa.
- BALDWIN, J. (1999): *Innovation, training, and success*, Supporting Document nº 13. Advisory Council on Science and Technology, Canada.
- BARNEY, J. (1991): "Firm resources and sustained competitive advantage", *Journal of management*, nº 17, pp. 99-120.
- BARTEL, A. y LICHTENBERG, F. (1987): "The comparative advantage of educated workers in Implementing New Technologies", *Review of Economics and Statistics*, nº 69, pp. 1-11.
- BARTEL, A. y SICHERMAN N. (1995): *Technological change and the skill acquisition of young workers*, NBER, Working Paper nº 50, Cambridge.
- BAYO, A.; LARRAZA, M. y DIAZ, J. (2001): "La formación en la empresa industrial española. Análisis empírico de sus determinantes" ponencia presentada al III Workshop internacional La gestión de los recursos humanos, ¿En que hemos cambiado?, Sevilla
- BECKER, G. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Nueva York, NBER and Columbia University Press.
- BECKER, G. (1996): "Investment in Human Capital: Effects of training" in *The economics of training*, vol.2 eds. O.C. Ashenfelter, R.J. Lalonde, Edward Elgar, Cheltenham.
- BISHOP, J. (1996): *What we know about employer-provider training: A review of literature*, Center for Advanced Human Resources Studies, Working Paper Series 96-09, Cornell University.
- BOOTH, A.L. (1991): "Job-Related formal Training: Who receives it and What is Worth?" *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 53, nº 3 pp. 281-294
- CARNEVALE, A. (1989) "The learning Enterprise". *Training and development Journal* Vol. 43, nº 2, Febrero, pp. 26-33.
- CEAM (2000): *Metodología empleada por las empresas metalúrgicas para determinar sus necesidades de formación*, Madrid.
- CEDEFOP (1998): *El papel de la empresa en la formación permanente*, Office for Official Publications of European Communities, Luxemburgo.
- CEOE (2001): *La formación y el desarrollo de los recursos humanos en las empresas españolas y su relación con el empleo*.
- CEOE-CEIM (1996): *Necesidades de formación en las empresas*, Madrid.CEOE (2000)
- Cordova, P. (2001): *La formación y el desarrollo de los recursos humanos en las empresas españolas y su relación con el empleo. Situación, tendencias y expectativas*. CEOE, Madrid.
- CRESPO, J. y SANZ, I. (2000): "La formación continua en España: Implicaciones de política económica" en *Papeles de Economía Española*, nº 86, pp.280-295.

- DALY, A. (2001): "Human capital" en *The hand book of human resource management*, International Thomson Business Press, Londres, pp. 79-85.
- DOXA (2000): *La formación del 2000 pensando en el futuro*.
- ERICKSON, C.; SANFORD, M. (1998): *Training and Work-Organization Practices of California s Private Employers*, From the california Policy Seminar Brief Series, EEUU.
- FECOMA (2001a): *Estudio de detección de necesidades formativas en el sector de la construcción*, Madrid.
- FOREM (2000): *Estudio sobre las limitaciones de acceso a la formación continua*, Madrid.
- FRAZIS, H.; GITTLEMAN, M., JOYCE, M. (2000): "Correlates of training: An analysis using both employer and employee characteristics" *Industrial an Labour Relations Review*, vol. 53, pp. 443-462.
- FRAZIS, H.; GITTLEMAN, M. y JOYCE, M. (1998): *Determinants of training: An analysis using both employer and employee characteristics*, Working Paper, of Bureau of Labor Statistics
- GATTIKER, U. (1995): "Firm and taxpayer returns from training of semiskiller employees", *Academy of Management Journal*, vol. 38, n<sup>o</sup> 3, pp. 1152-1173.
- GLOVER, R.; Long, D.; Haas, C.; Alemany, C. (1999) *Return-on-investment (ROI) Analysis of education and training in the construction industry*, Documento del Workforce Thrust Team, Austin, Texas.
- GOLDIN, C. y KATZ, L. (1996): *The origins of technology-skill complementarity*, NBER Working Paper N<sup>o</sup> 5657.
- GÓMEZ-MEJIA, L.; BALKIN, D.; CARDY, R. (2001) *Dirección y gestión de recursos humanos*, Prentice Hall, 3<sup>a</sup> edición, Madrid
- GROOT, W. (1999): "Productivity effects of enterprise-related training", *Applied Economics Letters*, n<sup>o</sup> 6, pp. 369-371.
- GROOT, W. y Maassen, H. (2000): "Education, training and employability", *Applied Economics*, n<sup>o</sup> 32, pp. 573-581.
- HASHIMOTO, M. (1979): "Bonus Payments, on the job training and life time employment in Japan", *Journal of Political Economy*, vol. 87 pp. 1086-1104.
- HELPMAN, E. y RANGEL, A. (1999): "Adjusting to a New Technology: Experience and training" *Journal of Economic Growth*, 4, pp. 359-383.
- HITT, M. (2001): "Human capital, firm strategy and performance" *ponencia presentada en III International Workshop La gestión de los recursos humanos ¿En que hemos cambiado?*, Sevilla.
- Instituto para la Formación (1994) Instituto para la formación (1994) *Necesidades de formación de las pymes madrileñas*, Madrid.
- JACKSON, S. y SCHULER, R. (1995): "Understanding human resource management in the context of organizations and their enviroments", *Annual Review of psychology*, vol.45, n<sup>o</sup> 1, pp.237-264.

- JOHNSON, S. (1995): *Skills Issues for small and Medium sized Enterprises*, Skills Task Force, Research Paper 13, Centre for Enterprise and Economic Development Research, Londres.
- JOHNSON, S. (1999): *Skills Issues for small and Medium sized Enterprises*, Skills Task Force, Research Paper 13, Centre for Enterprise and Economic Development Research, Londres
- KATZ, E. y ZIDERMAN, A. (1990) "Investment in general training: The role of Information and labour mobility", *Economic Journal*, vol. 100, pp.1147-1158.
- KIRKPATRICK, D.L. (1994): "Evaluating Training Programs. The Four Levels" Berret-Koehler Publishers, San Francisco, 1ª Edición.
- JONKER, N., y DE GRIP, A. (1999): "Do employees with flexible contracts receive less training?" Working paper ROA\_RM/1E, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastrich University.
- KITCHING, J. y BLACKBURN, R. (2002): *The nature of training and motivation to train in small firms*, Research Report 330. Small Business Research Center Kingston University.
- KRUEGER, A. y ROUSE C. (1994) *New evidence on workplace education*, NBER Working Papers nº 4831, Cambridge.
- LEPAK, D. y SNELL, S.A. (1999): "The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development" *Academy of Management Review*, nº 24, pp.31-48.
- LOEWENSTEIN, M. y SPLETZER, J. (1998): *Dividing cost and returns to general training*, *Journal of Labor Economics*, nº 16, pp. 142-171.
- LYNCH, L. y BLACK, S. (1997): *Beyond the incidence of training: Evidence from a national employers survey*, NBER Working Paper nº 362, Cambridge.
- MACHIN, S. y VIGNOLES A. (2001): *The economic benefits of training to the individual, the firm and the economy: the key issues*, Centre for Economics of Education, London.
- MASET, A.; FUERTES, A. y SANCHO, A. (1997): "Las decisiones de inversión en formación: una aplicación a las empresas de la comunidad valenciana" *Revista de Treball, Economia i Societat* nº 7 – Octubre. Valencia.
- MATLAY, H. (1998): Educating the reluctant entrepreneur: Lessons from Britain, paper presentado al 8<sup>th</sup> annual conference Internationalizing Entrepreneurship Education and training, julio, Alemania
- MATUSIK, S. (1998): "The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage", *Academy of Management Review*, Oct. pp.58-67..
- MILES, R. E y SNOW, C.C. (1995): "The new network firm: A spherical structure built on a human investment philosophy", *Organizational Dynamics*, 23, 4, Pp.4-18.
- MILKOVICH, G. y BOUDREAU, J.W. (1994): "Formación, orientación y desarrollo"; *Dirección y administración de recursos humanos*, Sexta Edición, Adhesión-Wesley Iberoamericana. Wilmington, Delaware. pp. 385-425.

- MINCER, J. (1974): *Schooling, experience and earnings*, Nueva York, National Bureau of Economic Research.
- MINTZBERG, H. (1984): *La estructuración de las organizaciones*, Ariel, Barcelona
- MOY, J. y McDONALD, R. (2000): *Analysing enterprise returns on training*, National Center for Vocational Educational Research.
- NOE, R. (2000) "Self-confidence important for employee success in training programs", *Research Today*, vol. 3 issue 2, Fisher College of Business
- OOSTERBEEK, H. (1996): "A descomposition of training probabilities", *Applied Economics*, nº 28, pp. 799-805.
- OSTERMAN, P. (1995): "Skill, training, and work organization in american establishments", *Industrial Relations*, vol, 34, nº 2, pp. 125-146.
- PARELLADA, M.; SAEZ, F.; SARDOMÁ, E. y TORRES, C. (1999): *La formación continua y el papel de las universidades*, Editorial Civitas. Madrid.
- PEIRO, J.M (1997): "La formación continua como factor estratégico para la empresa y los trabajadores: Condiciones y contingencias", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 1, pp. 115-127.
- PERAITA, C. (2000): "Características de la formación en la empresa española", *Papeles de Economía Española*, nº 86, pp. 295-307.
- PHEFFER, J. y DAVIS-BLAKE, A. (1987): "Understanding organizational wage structures: A resource dependence approach" *Academy of management journal*, nº 30, pp. 437-455.
- PINAZO, D.; SALANOVA, M. y PRIETO, F (1997): "Incidencia del tamaño organizacional y el nivel tecnológico sobre la formación continua en la empresa", *Revista de Psicología del trabajo y las Organizaciones*, vol. 13, nº 1, pp.65-72.
- PONS, O; LLINAS, X. y EGUIGUREN, M. (2000): "La función de formación y la gestión económica de la formación en la empresa: Estudio en la gran empresa catalana", *Comunicación al 35 Congreso de Aedipe catalán*.
- PLANAS, J. y PLASSARD, J.M (2000): "La inversión en formación inicial como condición previa para las inversiones en formación a lo largo de la vida" en *Efficacité versus équité en économie sociales*, Ediciones LHarmattan.
- REINA, D. (2000) "La formación de los recursos humanos. Análisis cuantitativo de la hostelería malagueña con especial referencia a los hoteles" en CD *Tesis Doctorales 2000*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga.
- ROMAN, M. (1996): "La formación de los trabajadores en España y su reforma. Estudio de la formación continua en las grandes empresas de Sevilla y provincia". Tesis doctoral. Mimeo.
- SAEZ, F. (1999): "Formación continua: una evolución de estrategias" VV.AA. *Políticas de empleo en la UE. Presente y Futuro*, pp.245-260, Ed. Dederación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras, Vitoria.

- SAUTER, E. (1998): "Riesgos y oportunidades de la formación en el proceso de trabajo" CEDEFOP (1998): *El papel de la empresa en la formación permanente*, Office for Official Publications of European Communities, Luxemburgo.
- SCHULER, R. (1999): "Human resource management", en *The handbook of human resource management*, pp.122-142, International Thomson Business Press, Londres.
- Sisson, K. y Storey, J. (2000): *The realities of human resource management*, Open University Press, Filadelfia.
- SOLE, F. y CABAÑETE, A. (1994): "La tecnología y la formación. De lo residual a lo substancial", *Dirección y Organización*, nº 12, Octubre-Diciembre, pp. 34-44.
- SPILSBURY, D. (2001): *Learning and training at work 2001*, Research Report Nº 334. Department for Education and Skills.
- STEVENS, B. (1987): *Training for Technological Change*, CEPS papers, Bruselas.
- STROMBACK, T. (2001): *Training and mobility*, paper presentado al 30 th Annual Conference of Economists, University of Western Australia.
- TAYLOR P. (2001); "Training", en *The hand book of human resource management*, International Thomson Business Press, Londres, pp. 643-6.
- THUROW, L. (1988): "La competencia por los puestos de trabajo: la lista de contratación de mano de obra" en Meixide A. ed. *El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- VALLE, R. (1998) Actas VIII Congreso Nacional de ACEDE celebrado en Las Palmas de Gran Canaria, pp. 255-269.
- VILADOT, G. (2000): "Siete planteamientos organizativos de la formación en la empresa española", *Herramientas*, nº 59, pp. 22-28.

## Resumen

La formación de los trabajadores es en la actualidad uno de los elementos determinantes de la competitividad de los sectores productivos. El objetivo de este trabajo es situar desde una perspectiva teórica el problema e identificar que variables inciden en la decisión de las empresas en cuanto a la realización de actividades formativas. Para ello se recurre al examen de lo sucedido en empresas de un sector concreto, el sector metal-mecánico gallego para contrastar la hipótesis de comportamientos diferenciados en cuanto a las empresas que realizan actividades formativas y aquella que precinden de las mismas.

*Palabras clave:* formación, empresa, sector metalmecánico, Galicia

### **Summary**

Employee training is currently one of the determining factors in industry competitiveness. The aim of this study is to approach this problem from a theoretical standpoint and identify which variables influence a company's decision on training activities. This leads to an examination of what happens in a specific industry, namely the Galician metal-mechanics sector, to test the hypothesis that companies which carry out training programmes behave differently from those which do not.

*Key words:* training, company, metal-mechanics sector, Galicia