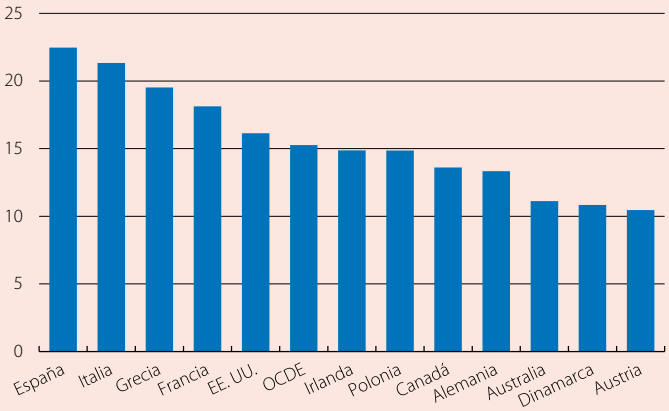
Más allá del título: el reto de seguir formándose a lo largo de la vida laboral

En pleno ajetreo diario, encontrar tiempo para la formación no resulta una tarea fácil. Sin embargo, la formación continuada de los trabajadores ocupa un papel muy relevante, tanto para potenciar el desarrollo de nuevas habilidades ante un entorno de constante evolución tecnológica como para evitar la depreciación de los conocimientos en un contexto de alargamiento de la vida laboral. En este artículo invitamos al lector a conocer los principales factores que determinan la formación en la edad adulta.

La formación a lo largo de la vida laboral, tanto para las personas empleadas como para las personas desempleadas, genera una serie de beneficios. La vasta literatura existente[1] concluye que la formación en el entorno empresarial aumenta la productividad de los trabajadores a través de mejoras en el rendimiento, la motivación y la calidad del trabajo. Estas mejoras en productividad se trasladan a su vez en mayores beneficios para la empresa y mayores salarios para los trabajadores.[2] En cuanto a la formación a personas desempleadas, la evidencia empírica sugiere que los programas de formación bien diseñados mejoran la probabilidad de encontrar trabajo, sobre todo a medio plazo. Sin embargo, son varios los estudios que subrayan que las políticas activas destinadas a proveer ayuda en la búsqueda de trabajo tienden a ser más efectivas que las destinadas a la formación a personas desempleadas.[3]

Población adulta con un nivel de competencias en matemáticas y comprensión lectora bajo o muy bajo

(%)



Fuente: *CaixaBank Research, a partir de datos de la OCDE (PIACC 2015).*

Naturalmente, no todo lo relacionado con la formación son beneficios, sino que existen costes asociados, tanto en términos de tiempo como de dinero. Su magnitud, comparada con la de los beneficios, determina la viabilidad de la inversión en formación en cada caso. En este sentido, resulta relevante señalar que el gasto en formación de los trabajadores no se considera inversión en la normativa contable de las empresas, por lo que las empresas deben tratarlo como un gasto en sus cuentas, sin posibilidad de amortización. En consecuencia, las empresas tienen mayores incentivos a invertir en formación que tenga un efecto inmediato en la empresa, de manera que el impacto en los beneficios empresariales sea el mínimo. Este suele ser el caso de la formación específica de los trabajadores. En cambio, la formación más versátil (en nuevas tecnologías, por ejemplo), si bien puede no tener beneficios tan tangibles para la empresa a corto plazo, suele tener efectos muy positivos para la empleabilidad del trabajador y la sociedad en su conjunto, además de para la propia empresa, véase el artículo «Enseñar a aprender: la educación ante el cambio tecnológico» en este mismo *Informe Mensual* para más detalle.

A pesar de la extensa evidencia sobre los beneficios asociados a la formación continua a lo largo de la vida laboral, el porcentaje de trabajadores en España que recibe formación por parte de la empresa es inferior al promedio de la UE-28 (32% frente al 37%).[4] Las menores tasas de participación en actividades de formación en España también coinciden, lamentablemente, con un peor nivel de competencias en la población adulta. De hecho, el 17% de los adultos en España no tiene experiencia con un ordenador, mientras que ese porcentaje queda reducido al 10% para el promedio de países de la OCDE. De igual modo, el lector quizá se sorprenda al descubrir que uno de cada tres adultos tiene un nivel de competencias en matemáticas y comprensión lectora bajo, o muy bajo, en España (frente a uno de cada cuatro en el promedio de la OCDE), según el Programa Internacional para la Evalua-

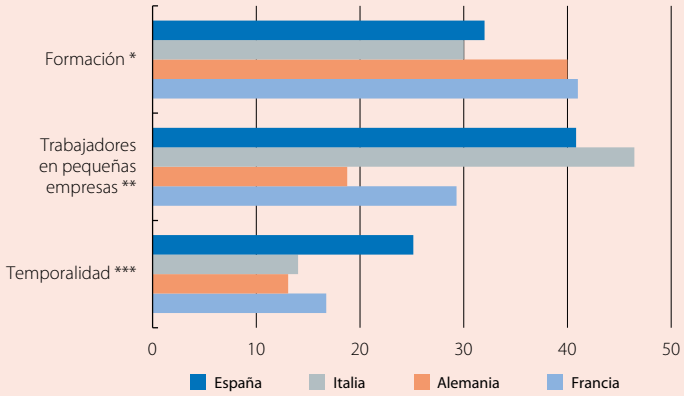
1. Véase, por ejemplo, Tharenou, P. , Saks, Alan M. y Moore, C. (2007), «A review and critique of research on training and organizational-level outcomes», Human Resource Management Review 17, 251-273.
2. En un metaanálisis publicado en 2011 se concluye que la participación en programas de formación continua incrementa el salario una media de un 2,6%. Véase Haelermans, C. y Borghans, L. (2011), «Wage Effects of On-the-Job Training: A Meta-Analysis». Sin embargo, cabe reconocer que los resultados empíricos muestran una gran variabilidad, por lo que una buena selección de los cursos de formación resulta clave para obtener buenos resultados.
3. Véase Card, D., Kluve, J. y Weber, A. (2010), «Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis», NBER Working Paper. Y Kluve, J. (2006), «The Effectiveness of European Active Labor Market Policy», IZA Working Paper. Para más detalle, véase el Dossier «Políticas para activar el mercado laboral» del IM09/2015.
4. Datos de 2015 basados en el porcentaje de trabajadores que recibieron formación por parte de la empresa durante los últimos 12 meses. Véase Eurofound (2016), «Sixth European Working Conditions Survey», Overview Report.

ción de las Competencias de la Población Adulta (PIACC 2015).[5] Uno podría pensar que estos peores datos reflejan un efecto composición (si España tiene una población con más personas de bajo nivel educativo, sería normal pensar que registre peor nivel de competencias que los países con un promedio de población con mayor nivel educativo). Sin embargo, el nivel de competencias en España es más bajo que el de nuestros homólogos europeos en todos los niveles educativos, incluso para los superiores, lo que sugiere que las carencias en formación en España no se limitan solo a la formación en la edad adulta (véase el artículo «Los pilares de la educación: una visión moderna» de este mismo Dossier para más detalle sobre la educación en la edad escolar). Con el fin de arrojar un poco de luz sobre la diferencia entre el nivel de formación recibido por los trabajadores en España y en el promedio de los países desarrollados, resulta útil entender cuáles son los principales factores que incentivan la formación de los trabajadores.

La literatura existente subraya diferentes aspectos que afectan positivamente a la formación provista por la empresa: el tamaño empresarial, la actividad innovadora, el grado de estabilidad de la relación laboral entre empresa y trabajador, la exposición internacional y el nivel educativo de la fuerza de trabajo.[6] De entre todos estos aspectos, conviene señalar dos que podrían estar jugando un papel destacado en España: el tamaño de la empresa y el grado de estabilidad de la relación laboral entre empresa y trabajador.

Formación, tamaño empresarial y temporalidad

(% sobre el total de trabajadores)



Notas: ** Porcentaje de trabajadores que recibieron formación pagada por su empleador en los últimos 12 meses.*
*** Porcentaje de trabajadores en pequeñas empresas (entre 1 y 9 empleados).*
**** Porcentaje de trabajadores con contrato temporal. Datos de 2015.*
Fuente: *CaixaBank Research, a partir de datos de la OCDE.*

En primer lugar, la evidencia disponible apunta a que las empresas de mayor tamaño tienden a proveer más formación por el hecho de beneficiarse de costes fijos menores y tener menos dificultad en reemplazar a los trabajadores que se ausentan de manera temporal para asistir a la formación. En este sentido, el reducido tamaño empresarial observado en España, en comparación con los países de la UE, podría explicar, al menos parcialmente, el menor nivel de formación que reciben los trabajadores.[7]

Por otro lado, la relación laboral entre empresa y trabajador también puede afectar a la cantidad de formación que se realiza. En este sentido, cuanto mayor sea el tiempo que se espera que el trabajador permanezca en la empresa, mayores incentivos tendrán tanto la empresa como el trabajador para invertir en formación, dado que se podrá rentabilizar la inversión durante un periodo de tiempo más prolongado. Ante este hecho, el alto nivel de temporalidad existente en España (25%), muy por encima del promedio de la OCDE (11,4%), representa un claro freno a la formación.

En consecuencia, los beneficios de la formación continua sobre la productividad de los trabajadores añaden razones adicionales a los argumentos convencionales en favor del aumento del tamaño empresarial y de la reducción de la temporalidad laboral existente en España. Dos retos que no deberían perderse de vista.

Anna Campos
Departamento de Macroeconomía, Área de Planificación Estratégica y Estudios, CaixaBank

5. Véase OCDE (2015), Survey of Adult Skills (PIAAC).
6. Véase Bassanini, A. *et al.* (2005), «Workplace Training in Europe», IZA Discussion Papers.
7. En España, el 73% de las personas que trabajan en empresas lo hacen en pequeñas y medianas empresas, mientras que en la UE-28 este porcentaje se reduce al 67% (datos de 2015, OCDE). En particular, España es el cuarto país de la UE con más porcentaje de empleados en empresas de menos de 10 trabajadores (40,8%, 10 p. p. superior al promedio de la UE-28, según datos de Eurostat de 2012).