

FORMACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA. EVOLUCIÓN DURANTE EL PERÍODO DE CRISIS Y RECUPERACIÓN ECONÓMICA (2007-2016)

ISABEL GARCÍA ESPEJO
Universidad de Oviedo. España
igarcia@uniovi.es

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-7944-3175>

MARTA IBÁÑEZ PASCUAL
Universidad de Oviedo. España
mibanez@uniovi.es

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5185-7467>

Cómo citar este artículo / Citation: García Espejo, I. y M. Ibáñez Pascual. 2023. Formación laboral de los trabajadores en España. Evolución durante el período de crisis y recuperación económica (2007-2016), *Revista Internacional de Sociología* 81 (4): e239. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.22.1128>

WORKERS' TRAINING IN SPAIN. CHANGES DURING THE PERIOD OF ECONOMIC CRISIS AND RECOVERY (2007-2016)

Copyright: Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Recibido: 14.11.2022. **Aceptado:** 30.05.2023
Publicado: 12.01.2024

RESUMEN

el objetivo general de este artículo ha sido analizar la evolución del acceso a la formación laboral de los trabajadores en España en el período comprendido entre la crisis económica que se inicia en el año 2008 hasta el año de recuperación y consolidación económica en 2016. Como fuente de datos, se ha utilizado las tres oleadas actualmente existentes de la Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje del Instituto Nacional de Estadística (2007, 2011, 2016). Se han analizado los cambios en los perfiles sociodemográficos de los trabajadores y en los entornos organizativos que se asocian a la formación laboral. Los resultados indican que las desigualdades de partida de los trabajadores en el acceso a este tipo de formación no se han reducido en el período de tiempo analizado, sino que se han mantenido e incluso intensificado.

PALABRAS CLAVE

EADA; Asalariados; Evolución temporal; Desigualdad; Acceso a cursos formativos.

ABSTRACT

This article sets out to analyze changes in access to job training for workers in Spain in the period between the economic crisis that began in 2008 and the years of economic recovery and consolidation up to 2016. The last three iterations of EUROSTAT's "Survey on the Involvement of the Adult Population in Learning Activities" for Spain (2007, 2011, 2016) have been used for data collection. The study examines changes in the sociodemographic profiles of the workers and in the organizational environments that are associated with job training. The results indicate that the initial inequalities workers face in gaining access to this type of training did not reduce in the period under consideration but remained and even intensified.

KEYWORDS

EU Adult Education Survey, wage earners, change over time, inequality, access to training courses.

INTRODUCCIÓN

La importancia de la formación laboral para el desarrollo económico de las empresas y las carreras laborales de los individuos ha ido en aumento en las últimas décadas. El desarrollo tecnológico, con los cambios constantes en el contenido del trabajo, hacen cada vez más necesario un aprendizaje permanente que complemente y actualice la formación y educación inicial de la población. Los beneficios de esta formación han sido señalados en numerosos estudios, tanto para las empresas como para los trabajadores. Para las empresas, supone sobre todo una mejora en la productividad (Ehlert 2017; Zwick 2002), mientras que, en el caso de los trabajadores, el acceso a ese tipo de formación se asocia a una mayor permanencia en el empleo y al logro de un mayor nivel salarial (Haelermans y Borghans 2012; Caparros, Navarro y Rueda 2009; Dieckhoff 2007).

El papel relevante de la formación laboral ha dado lugar a que forme parte de las iniciativas que se han emprendido a nivel europeo desde hace décadas, referidas al aprendizaje a lo largo de la vida. Ya en el Consejo Europeo de Lisboa que tuvo lugar en el año 2000 se planteó como objetivo llegar a la cifra del 12,5 % de participación en el aprendizaje de adultos de la población entre 25 y 64 años para el año 2010. Con posterioridad, en el año 2010 surge la Estrategia Europea 2020, tras la crisis económica y financiera y el consiguiente aumento del desempleo, que elevó al 15 % los adultos que deberían participar en actividades de aprendizaje para el año 2020 (Comisión Europea 2010). Si nos referimos concretamente a España, en el año 2021 el Ministerio de la Presidencia, en su informe “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, planteaba poner en marcha un sistema integral de recualificación dirigido a un millón de trabajadores con el horizonte en el año 2050, que incluye tanto a trabajadores ocupados como desempleados.

Dentro de este contexto, el objetivo general de esta investigación se centra en el análisis de la evolución del acceso a la formación laboral de los trabajadores en España, en el período comprendido entre la crisis económica que se produce en el año 2008 hasta el año de recuperación y consolidación económica en 2016. En primer lugar, se abordan los factores relativos a las características personales y organizativas que se asocian con un mayor acceso a la formación laboral, tanto en el caso de la formación financiada por la empresa como en aquella cuyo coste es asumido por el propio trabajador. En segundo lugar, se ha tratado de determinar si la fuerte crisis económica vivida por el país ha incidido y cambiado el perfil de los trabajadores y empleos en la probabilidad de recibir formación laboral o si se mantienen los mismos patrones anteriores a la

crisis. El artículo va más allá, al analizar también los cambios que se han podido producir en el período de postcrisis. Como fuente de datos se han utilizado las tres oleadas actualmente existentes de la Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje (EADA 2007, 2011, 2016). Esta fuente de datos ha permitido diferenciar las estrategias formativas de las empresas de las llevadas a cabo por los trabajadores que asumen los costes de la formación.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Los primeros modelos que se dirigen a evaluar la formación laboral surgieron en los años 70 del siglo pasado, si bien es a principios de los 90 cuando comienzan a ser más numerosos (Herrero 2000; Kirkpatrick 1997). Estos modelos se dirigían fundamentalmente a evaluar su efecto en la productividad de la empresa, la mejora en la calidad del producto y la rentabilidad de dicha inversión (Caparrós, Navarro y Rueda 2009). Dado que la formación laboral viene a ser un factor importante que interviene en los logros profesionales de los individuos, así como en la rentabilidad de las empresas, la mayor parte de las investigaciones empíricas se han centrado en analizar las características individuales y organizativas que se relacionan con la formación laboral (García Espejo e Ibáñez Pascual 2013).

Entre las características de las empresas que favorecen este tipo de formación, el tamaño ha sido una de las más nombradas y analizadas. Son las grandes empresas las que más invierten en la formación de sus trabajadores; un fenómeno que tiene lugar en la mayoría de los países, tanto en Europa como en Estados Unidos y Canadá (Fritsche 2012; Watanabe 2010; Drewes 2008; Jones, Latreille y Sloane 2008). Las razones citadas para explicar este comportamiento son diversas. Se habla de que tales empresas pueden beneficiarse de economías de escala al conseguir costes más bajos que las pequeñas; tienen una estructura más formalizada o incluso departamentos de formación; pueden reducir los costes de supervisión, y sufren una menor rotación laboral al tener mayores posibilidades de retener a los trabajadores formados por medio de salarios más altos y mejores perspectivas de promoción interna que las empresas pequeñas. También disponen de más recursos para organizar cursos de manera regular, bien en sus propias instalaciones o acudiendo a otras empresas de formación (Escobar, Rivière y Glick 2010; Castany 2010; Frazis, Gittleman y Joyce 2000). Uno de los efectos a los que puede dar lugar este fenómeno es la polarización de las empresas, con una clara desventaja para las pequeñas. Las principales razones de esta desventaja se refieren

al menor nivel de los empleados, al uso excesivo de la contratación temporal y al menor nivel de cambio tecnológico por parte de las empresas de pequeño tamaño. Así, el uso limitado de la formación incide en su competitividad por las dificultades que encuentran para adoptar nuevas tecnologías y acceder a mercado extranjeros (Castany 2010).

Además del tamaño de la empresa, el sector productivo constituye un elemento explicativo de las diferencias en la incidencia de la formación. En casi todos los países europeos, incide positivamente estar ocupado en el sector financiero (Calero y Escardíbul 2013; Albert, García-Serrano y Hernanz 2010). En investigaciones realizadas en España, se han señalado el sector financiero y los servicios educativos y sanitarios como los sectores en los que aumenta la probabilidad de recibir formación por parte de la empresa (García Espejo e Ibáñez Pascual 2013; Alba Ramírez y Tugores Ques 2000; Escobar, Rivière y Glick 2010). En el lado opuesto, se situarían el sector primario, las industrias manufactureras y la hostelería. Las pocas investigaciones que han abordado la formación no financiada por la empresa, sino por el propio trabajador, indican que los trabajadores de los sectores de enseñanza y sanidad son los más proclives a formarse, mientras que aquellos que realizan su actividad en los sectores de transporte y construcción serían los que menos emprenden actividades formativas (García Espejo e Ibáñez 2013; Caparrós, Navarro y Rueda 2009).

Una última característica estructural que se ha analizado es la segregación por género (en esta ocasión, por sector de actividad). En este sentido, las evidencias nos llevan a esperar que, en aquellos sectores mayoritariamente femeninos, se recibirá menos formación en la empresa, tanto a hombres como a mujeres. Un fenómeno que se observa tanto desde la investigación más agregada —Dieckhoff y Steiber (2011) con la *European Social Survey*, uniendo 23 países en sus modelos y trabajando con ocupaciones segregadas en vez de con sectores—, como desde la que se centra en características específicas de los puestos de trabajo (Tomaskovic-Devey y Skaggs 2002).

La segregación por sexo nos introduce en las características de los trabajadores. De nuevo, las diferencias en el acceso a la formación de hombres y mujeres ha sido objeto de numerosas investigaciones sin resultados concluyentes. Existen estudios en los que ser mujer reduce la probabilidad de recibir formación, en especial cuando esta es financiada por la empresa (Fritsche 2012; Dieckhoff y Steiber 2011; Biagetti y Scicchitano 2009). Se alegan diferentes motivos de esta diferencia, bien porque las empresas consideran a las mujeres menos estables laboralmente y pueden perder la inversión realizada en ellas, o bien por la segregación

ocupacional y las diferencias en el tipo de contrato (Boll y Bublitz, 2018; Maruani 1993). Sin embargo, otras investigaciones no han encontrado diferencias significativas en la probabilidad de recibir formación por parte de la empresa entre hombres y mujeres (Villar y Celdrán 2013).

En cuanto a la edad, la mayoría de las investigaciones señalan que la formación es mayor en los trabajadores más jóvenes o en aquellos que se encuentran en la etapa de pleno desarrollo profesional. Este es el caso de países como Austria, Alemania, Francia, Grecia, Letonia, Dinamarca, Italia, Lituania y España, tanto para los hombres como para las mujeres. (García Espejo e Ibáñez Pascual 2013; Biagetti y Scicchitano 2009; Drewes 2008). No obstante, hay estudios que indican que la probabilidad de recibir formación aumenta con la edad hasta un determinado nivel en el que decrece (Fritsche 2012). También otros estudios han mostrado que la participación en programas formativos decrece bruscamente con la edad, a excepción de la formación relacionada con el puesto de trabajo, en que la incidencia de tal formación es más uniforme a lo largo de la vida laboral del trabajador (Drewes 2008).

Si nos referimos a la antigüedad en la empresa, los estudios empíricos muestran distintos resultados. Algunas investigaciones referidas a España señalan que, en el caso de la formación impartida por la propia empresa, la antigüedad ejerce un efecto positivo, si bien decrece a partir de los diez años (Calero y Escardíbul 2013; García Espejo e Ibáñez Pascual 2013). También se ha observado que, en algunos países europeos, a partir de los siete años de permanencia en la empresa la probabilidad de recibir formación disminuye (Albert, García-Serrano y Hernanz 2010) y otras investigaciones aumentan este límite hasta los veinte años (Thangavelu *et al.* 2011). Por otra parte, ningún país presenta diferencias tan acusadas en la participación en actividades de formación entre extranjeros y nativos como en España, en detrimento de los primeros (Felgueroso 2015).

De las características de los trabajadores, el nivel educativo inicial ha sido considerado básico en la explicación de la provisión de formación. Son los trabajadores con estudios universitarios los que más formación reciben por parte de la empresa (Denkowska, Fijorek y Wegrzyn 2020; Fritsche 2012; Escobar, Rivière y Glick 2010; Jones, Latreille y Sloane 2008). Incluso se han observado diferencias según el tipo de formación. La de carácter más formal estaría dirigida a los niveles medios y superiores de la empresa, mientras que entre los empleados de puestos más bajos el aprendizaje se realizaría fundamentalmente en el propio puesto de trabajo (Martín Artiles y Lope 1999).

Se considera, por tanto, que los más educados son más formables y las empresas pueden aprovechar mejor la inversión realizada, pues cada unidad de formación produce una mejora superior en la productividad de los trabajadores altamente educados en comparación con aquellos que tienen una educación más baja (Boeren, Nicaise y Baert 2010; Dieckhoff 2007). Incluso el nivel educativo también presenta una relación positiva con la formación no financiada por la empresa: la probabilidad de que un trabajador adquiera formación laboral por su cuenta aumenta con el nivel educativo alcanzado (Caparrós, Navarro y Rueda 2009). Se puede afirmar, por tanto, que determinados individuos desarrollan estrategias formativas de acumulación de capital humano favorecidas por las propias empresas al invertir preferentemente en ellos las acciones formativas. No obstante, se han realizado investigaciones que señalan la inexistencia de diferencias por parte de las empresas en formar a los trabajadores según su mayor o menor nivel educativo. Este es el caso de los estudios de Maximiano y Oosterbeek (2007) y Leuven y Oosterbeek (1997) en países como Canadá, los Países Bajos, Suiza y Estados Unidos.

Otras investigaciones han señalado que las diferencias en la incidencia de la formación según el nivel educativo obedecen a que los trabajadores de menor nivel están significativamente menos dispuestos a participar en la formación por motivos personales, ya sea por una menor planificación de su futuro profesional o debido a rasgos de personalidad (Fouarge, Schils y Grip 2013; Asplund 2005). Ahora bien, sean cuales sean los motivos, lo que se genera es un círculo "virtuoso" en las inversiones en capital humano: los que más invierten en formación son, a su vez, los que más reciben formación por parte de la empresa (Escobar, Rivière y Glick 2010; Lynch y Black 1998). Esto da lugar a una polarización de las trayectorias formativas y laborales; en otras palabras, la formación laboral reproduce las desigualdades de partida. Este fenómeno es especialmente relevante si tenemos en cuenta los logros laborales que se asocian a la formación. Los trabajadores más cualificados y que acumulan más formación ocupan puestos elevados en la jerarquía laboral, tienen mayores posibilidades de promoción, reciben salarios más elevados y suelen desarrollar trayectorias laborales y salariales ascendentes (Frazis y Loewenstein 2005; Kirkpatrick 1997).

Estrechamente relacionado con la educación, las investigaciones realizadas en diversos países señalan que los trabajadores en ocupaciones que requieren de altas cualificaciones tienen una mayor probabilidad de recibir formación. Así, se considera que son estas ocupaciones las que necesitan una actualización continua de los conocimientos y habilidades, debido en gran parte a las innovaciones

tecnológicas, mientras que los empleos poco cualificados pueden permanecer más estables (OCDE 2013; Kilpi-Jakonen et al. 2012; Biagetti y Scicchitano 2009). A este respecto, algunos estudios señalan que la participación en la formación de trabajadores en puestos de trabajo poco cualificados puede ser mayor en aquellas empresas que cuentan con prácticas formalizadas de recursos humanos (Wotschak 2020).

Por último, un logro laboral muy relevante es la mayor estabilidad en el empleo, una característica que, aunque de tipo individual, depende de los distintos modelos de mercado de trabajo. A este respecto, investigaciones internacionales han observado que la formación está muy asociada a las situaciones de estabilidad laboral, especialmente cuando dicha formación es proporcionada por el empleador (Brunello, Garibaldi y Wasner 2007; Frazis, Herz y Horrigan 1995). Este fenómeno es especialmente cierto en los países donde existe un mercado de trabajo dual, como el caso español. En este tipo de mercados, se permite que coexistan trabajadores con empleo fijo y una elevada protección por sus altas indemnizaciones en caso de despido y trabajadores temporales con escasa o nula protección. Las empresas destinan la formación para los trabajadores con contrato permanente y, así, evitan las pérdidas que supondría un abandono antes de recuperar el coste desembolsado; sin olvidar el papel que desempeña la existencia de una legislación que impone altos costes por despido. Por su parte, los trabajadores temporales, dada su gran rotación, pueden carecer de los incentivos adecuados para emprender acciones formativas que mejoren su rendimiento laboral. De esta forma, los contratos temporales se convierten en callejones sin salida en los mercados laborales duales. Sin embargo, en mercados laborales más unificados los empleos temporales pueden suponer un peldaño para acceder a empleos más estables (Cabralés, Dolado y Mora 2017; Dolado, Ortigueira y Stucchi 2016; Caparrós, Navarro y Rueda 2009).

En definitiva, parece que las características estructurales de los mercados de trabajo tienen gran influencia en la mayor o menor presencia de formación. Especialmente, en aquellos sectores de actividad más cuaternarios (partes de la economía basadas en la información y el conocimiento), pues el aumento de la productividad depende de la aplicación de la información en todas las fases de la producción y hace necesario el establecimiento de acciones formativas por parte de las empresas dirigidas a la recualificación de los trabajadores. Un indicador de que esa cuaternización se extiende por el tejido productivo debería observarse en el incremento de las actividades formativas en los sectores tradicionales, como la agricultura, la construcción o la hostelería.

FORMACIÓN LABORAL EN ESPAÑA. APROXIMACIÓN AL CONTEXTO NACIONAL

Sobre la base de estas consideraciones teóricas que han guiado el planteamiento metodológico y analítico del presente artículo, conviene caracterizar brevemente el contexto nacional en el que tiene lugar el fenómeno estudiado; en concreto, señalar la situación económica y social y los principales cambios que han tenido lugar en España desde 2007 hasta 2016, un período marcado por una fuerte crisis económica y el inicio y consolidación de la recuperación.

La crisis económica española se inició en el año 2008, después de años de continuado crecimiento. Las causas de tal crisis son varias: el final de la burbuja inmobiliaria en un país con una composición de la actividad económica cada vez más sesgada hacia la construcción; un sistema bancario que había sido capaz de satisfacer las demandas de crédito de los hogares y las empresas con tipos de intereses muy bajos, y la drástica disminución posterior de dichos créditos por parte de los bancos y las cajas de ahorros (Jimeno y Santos 2014). A esto hay que añadir el aumento del desempleo en sectores sobredimensionados, especialmente en la construcción y en sus industrias y servicios auxiliares (Felgueroso 2015), la fuerte segmentación del mercado de trabajo y el uso generalizado de contratos temporales que agudizan la elevada estacionalidad del sector de la construcción y que, aún en la actualidad, sigue siendo superior a la media de la Unión Europea (Comisión Europea 2020).

El año 2016 es el año de la consolidación de la recuperación económica, con un crecimiento del Producto Interior Bruto que fue acompañado del aumento del consumo privado, de la inversión y de las exportaciones (BBVA 2020). El empleo siguió creciendo a buen ritmo y el desempleo continuó reduciéndose. No obstante, la productividad ha ido aumentando lentamente debido a la reducida capacidad de innovación de las empresas españolas y a la escasa inversión en la mejora de las cualificaciones de la población adulta (Comisión Europea 2020). En este escenario, hay que incluir la persistente segmentación del mercado de trabajo y la elevada proporción de contratos temporales, con su negativo efecto en el crecimiento de la productividad, que se sigue manteniendo en el periodo de postcrisis. A este respecto, desde principios de la década de 1990 España ha sido uno de los países europeos con mayor proporción de trabajo temporal, duplicando la media de la UE (Dolado, Ortigueira y Stucchi 2016). Precisamente, esta elevada segmentación, combinada con períodos cíclicos de desempleo, se ha señalado como la barrera más fuerte para

la disminución progresiva de las desigualdades en nuestro país (Diimmrich, Vono de Vilhena y Reichart 2014).

Tanto los efectos negativos en el mercado de trabajo, consecuencia de la crisis económica, como las deficiencias que aún persisten en el tejido productivo español una vez superada dicha crisis, han tenido que afectar a la incidencia de la formación laboral y al perfil y características de los trabajadores protagonistas de tal formación. A este respecto, pese a que, durante el período de crisis económica, se llevaron a cabo importantes recortes en políticas activas de formación y en I+D (Felgueroso 2015), en España la formación laboral ha aumentado progresivamente debido sobre todo a la formación ofertada por las empresas (Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España 2021). También ha tenido lugar un incremento en el número de asalariados que han realizado este tipo de formación, pasando de un 36 % en 2007 a un 53,2 % en 2016 (EADA 2016). No obstante, hay que señalar que España se sitúa todavía en una situación por debajo de los países más avanzados de la Unión Europea (tabla 1).

Tabla 1.
*Participación de la población de 25 a 64 años.
Educación no formal y formación laboral*

	2007	2011	2016
Suecia	61,0	58,7	49,2
Alemania	38,0	41,8	42,7
Francia	27,6	40,1	39,2
Italia	14,3	25,2	33,3
España	19,8	28,6	32,3
Portugal	18,9	33,3	40,0
Polonia	16,2	17,9	19,7
Unión Europea, 27 países (2020)	25,3	31,5	34,6

Fuente: AES2007, 2011 y 2016. Eurostat (Adult Educational Survey) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database>

En este escenario, conviene señalar ciertas características formativas de la población española que inciden en la situación actual y en el futuro de la formación laboral. Así, a pesar del avance cosechado en las últimas décadas en el terreno educativo, España sigue teniendo aún una población menos formada que los países más avanzados de la UE. Las tasas de repetición de curso y las tasas de abandono escolar prematuro siguen siendo muy elevadas y provocan que un importante número de personas poco cualificadas accedan al mercado de trabajo (Comisión Europea 2020). Por su parte, aunque la Formación Profesional (FP) ha mejorado en las últimas

décadas, sigue sin tener la implantación que tiene en otros países europeos. Como ejemplo, en 2017 únicamente el 2,7 % de la FP del nivel de enseñanza secundaria superior participaba en programas duales, una de las tasas más bajas de la Unión Europea. También se consideran factores que dificultan la aplicación de los programas de formación profesional basados en el trabajo la alta proporción de microempresas existentes en el país, el predominio de sectores tradicionales —como la construcción y la hostelería— y el elevado número de trabajadores poco cualificados (Comisión Europea 2020).

Ya el Ministerio de la Presidencia, en su informe “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, indica que en las próximas décadas el país tendrá que reducir a menos de la mitad la población que solo cuenta con estudios de ESO, aumentar la proporción de personas con educación terciaria (universidad o FP superior) y, lo que nos importa en estas páginas, poner en marcha un sistema integral de recualificación que permita actualizar las competencias de, al menos, un millón de trabajadores (ocupados y desempleados) cada año.

METODOLOGÍA

Medición de la formación laboral

Para abordar el estudio de la evolución de la formación laboral en España, se ha partido de la Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje y de su definición de ‘educación no formal’. Según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de la UNESCO (CINE 2011), “es aquella educación institucionalizada, intencionada y organizada por un proveedor de educación pero que no está normalizada. La educación no formal se caracteriza por ser una alternativa o complemento a la educación formal de las personas, dentro del proceso de educación y formación permanente a lo largo de la vida. Va dirigida a todos los grupos de edad, los programas son de una duración y/o intensidad menor (habitualmente bajo la forma de cursos, seminarios o talleres) y no están necesariamente integrados en itinerarios definidos”.

Una de las áreas educativas a la que presta más atención la educación no formal es la formación laboral. Esta área comprende los programas para facilitar una formación técnica que permita acceder al empleo y toda la gran variedad de programas y cursos dirigidos a los trabajadores con empleo, incluidas las acciones formativas proporcionadas por las propias empresas para sus trabajadores.

Este es el tipo de formación que se va a abordar en el presente artículo y que va a permitir realizar un análisis de la formación laboral que va más allá de las actividades de formación de las empresas, al integrar también las estrategias formativas de los individuos.

Datos y análisis estadístico

En este artículo se ha utilizado como fuente de datos la Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje en sus tres oleadas (EADA 2007, 2011 y 2016¹). Esta encuesta tiene la ventaja de centrarse en los procesos de aprendizaje, es decir, en los propios receptores de las acciones de cualificación y no en los procesos formativos o en las empresas, como ha sido la pauta en numerosas investigaciones (Escobar, Rivière y Glick 2010). Además, nos permite abordar preguntas de investigación que anteriormente no se podían plantear a través de otras fuentes estadísticas, por el tamaño de las muestras o por carecer de ciertas variables importantes para analizar la formación laboral de los trabajadores.

Nuestra población objeto de estudio son los asalariados entre 25 y 65 años que no habían cambiado de empresa en el año de referencia. La EADA pregunta por la experiencia formativa anterior a los 12 meses de la entrevista; se selecciona a la población con antigüedad en la empresa mínima de estos 12 meses de forma que, en el periodo de análisis, las variables explicativas no cambien. Además, se evitan los procesos de aprendizaje comunes en el inicio de toda relación laboral². El tamaño de la muestra varía en cada ola, disminuyendo en 2011 para aumentar en 2016 (tabla 2).

Hay que tener en cuenta que la unidad de análisis serán los cursos de formación que han realizado los asalariados encuestados, no los propios asalariados. La información recabada sobre estos cursos no es similar en las tres oleadas de la EADA: en todas ellas se hace un repaso general del conjunto de cursos en los 12 meses anteriores a la entrevista para, después, seleccionar aleatoriamente dos o tres sobre los que se profundiza. En concreto, mientras que en 2007 se dispone de información pormenorizada de hasta tres cursos, en 2011 y 2016 solo de dos, aunque en 2016 los siete cursos que se repasan sí cuentan con información relevante para elaborar nuestras variables dependientes.

Se entiende que la formación laboral puede ser de dos tipos: que sea la empresa la que asuma los gastos de esta formación o que sea el propio trabajador. Según estas dimensiones, se han elaborado dos variables dependientes dicotómicas (cumplir la condición versus resto de situaciones): ‘formación financiada por la empresa’ y ‘formación

no financiada por la empresa y realizada por motivos relacionados con el trabajo’.

Utilizamos dos cursos por individuo³. Cada curso se entiende como ‘un evento’, en el sentido de decisiones de formación de los sujetos. La muestra es de eventos repetidos, (los dos cursos) y, para asegurar que los errores no correlacionan (heterogeneidad no observada), el modelo estadístico utilizado es de medidas repetidas (*repeated measures*), en concreto, un modelo de efectos aleatorios (Mayorga y Muñoz 2000: 9; Baltagi 1995). Los modelos se ponderan por el coeficiente de ponderación de los individuos (el uso de la ponderación de los cursos ha sido imposible, por presentar valores nulos).

Las variables independientes de los modelos son: 1) variables referidas a características sociodemográficas: sexo, edad (reagrupada en décadas de 25 hasta 65 años), nacionalidad, nivel de estudios y si el trabajador está realizando algún tipo de formación dentro del sistema educativo reglado; 2) variables referidas a las características del trabajo: la categoría ocupacional, el tipo de jornada (a tiempo completo o a tiempo parcial), la antigüedad del trabajador en la empresa y si el contrato es temporal o indefinido; 3) variables relativas a la empresa: la rama de actividad y su tamaño. Además, se añade la variable ‘rama segregada’, que toma tres valores (masculina, femenina y neutra) según la rama tenga una proporción mayoritaria de un sexo u otro en el Censo de 2011⁴.

EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA (2007-2016)

Como puede observarse en la tabla 2, pese a los recortes realizados durante la crisis económica en los gastos públicos en formación y en I+D (Felgueroso 2015), en España la evolución de la formación laboral muestra un crecimiento sostenido durante el período de tiempo analizado. Así, en 2007 un 31,1 % de los asalariados había realizado algún tipo de aprendizaje no formal, mientras que en 2011 esta proporción asciende al 42,3 % y al 53,6 % en 2016. Si nos referimos a los tipos de aprendizaje, el mayor incremento se ha producido en aquel que es financiado por la empresa, pasando de un 25,4

% de los asalariados en 2007 a cerca de un 43 % en 2016. Si la formación ha sido financiada por el propio trabajador y por motivos laborales, también se observa un incremento, si bien las cifras son bastante inferiores: un 5,7 % de los asalariados había emprendido acciones de este tipo en 2007 hasta llegar al 10,7 % en 2016.

Cuando cambiamos de unidad de análisis y pasamos de asalariados a cursos, se observa que, en el período de tiempo considerado, la duración de la formación se ha reducido de manera apreciable, un fenómeno que también se observa en otros países europeos (Green *et al.* 2016; Mignon 2013). La duración media de los cursos varía según su tipo. Los que corren a cargo de las empresas son más cortos y han aumentado su protagonismo; es decir, si bien las empresas están extendiendo sus ofertas formativas a cada vez más miembros de su plantilla, dichas ofertas son cada vez de menor duración, con el consiguiente peligro de que se esté produciendo una disminución de su calidad. A lo largo de las tres oleadas, se ve cierta reducción de las duraciones, mayor cuanto más extensos eran de media (tabla 3).

Tabla 3.

Porcentaje de los cursos pagados por la empresa según su duración

	2007	2011	2016
Hasta 10 h.	27,8	32,5	39,4
De 11 a 20 h.	21,5	22,1	20,7
De 21 a 40 h.	26,7	21,0	20,8
De 41 a 60 h.	8,3	7,0	7,4
De 61 a 80 h.	5,6	4,7	3,5
Más de 80 h.	10,2	12,7	8,1

Porcentaje de los cursos pagados por el trabajador según su duración

	2007	2011	2016
Hasta 10 h.	15	23,5	27,7
De 11 a 20 h.	14,5	17,7	16,9
De 21 a 40 h.	24,8	21,9	19,1
De 41 a 60 h.	10,8	7,7	7,8
De 61 a 80 h.	8,5	8,5	12,3
Más de 80 h.	26,5	20,7	16,2

Fuente: EADA 2007, 2011, 2016. Elaboración propia

Tabla 2.

Proporción de los asalariados (con más de un año en la misma empresa) según los tipos de formación

	2007	2011	2016
Asalariados entre 25 y 64 años (N)	(7.605) 100,0	(6.401) 100,0	(8.957) 100,0
Formación coste empresa	25,4	35,9	42,9
Formación coste propio	5,7	6,3	10,7

Fuente: EADA 2007, 2011, 2016. Elaboración propia.

EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL FINANCIADA POR LA EMPRESA (2007-2016)

Para analizar los dos tipos de formación señalados, se han elaborado modelos de regresión que se espera presenten características distintivas, tanto en las variables asociadas a la dimensión personal de los asalariados como a las características de los puestos y de las empresas. Asimismo, se analiza si el comportamiento de estos factores ha experimentado cambios en el tiempo en el período comprendido entre 2007 y 2016. Los coeficientes de los modelos están expresados en exponencial de Beta⁵.

Si analizamos las características demográficas de los trabajadores que más se asocian con la formación financiada por la empresa a través de cursos y programas formativos, lo primero que hay que señalar es que se aprecian algunas diferencias entre hombres y mujeres. Estas últimas tienen menos posibilidades de recibir formación, especialmente en el año de la crisis económica (2011). Sin embargo, en el período de postcrisis deja de ser significativo, lo que puede indicar una tendencia más igualitaria de la distribución de la formación dirigida a los trabajadores por parte de las empresas. Relacionado con el género, los sectores mayoritariamente masculinos tienen una probabilidad significativamente mayor de recibir este tipo de formación en la empresa (recordando que estos modelos son *caeteris paribus*). La excepción aparece en 2011, durante la crisis económica, que fue especialmente cruenta en estos sectores.

Atendiendo a la edad, en estos diez años la estrategia formativa de las empresas españolas ha sufrido ligeros cambios. Antes de la crisis, la edad ordenaba la probabilidad de recibir formación y, a menor edad, mayor probabilidad. Este comportamiento de las empresas cambia en los años de crisis económica y, a partir de entonces, los que reciben más formación son los que están en las edades centrales (de 35 a 54 años). Como era de esperar de acuerdo con investigaciones referidas a España, son los trabajadores de nacionalidad española los que más acceso tienen a este tipo de formación, si bien esta diferencia entre nacionales y extranjeros se está amortiguando en los últimos años.

La formación también está dirigida a los que poseen un mayor capital humano inicial, los trabajadores universitarios. Estos empleados tienen una probabilidad de recibir formación más de dos veces por encima de los trabajadores con estudios primarios, y tal comportamiento se mantiene en el tiempo. Se forma, por tanto, a los más formados, los que pueden aprovechar en mayor medida la inversión efectuada por la empresa. Más acusadas aún son las diferencias según la categoría ocupacional, agudizándose a lo largo del período de tiempo considerado. Así, los profesionales y técnicos

superiores tienen cinco veces más probabilidades de recibir formación que los trabajadores no cualificados en el año 2016. Este resultado, junto con el comportamiento de la variable anterior, convierte a los trabajadores con menos estudios y menos cualificados en un colectivo con serios problemas de recualificación, que puede verse excluido del mercado de trabajo en caso de pérdida de empleo.

La antigüedad en la empresa, un proxy de la experiencia acumulada en el puesto, también presenta diferencias, si bien no es una variable muy significativa. A excepción del año de la crisis, se observa que las empresas son reacias a destinar la formación a los asalariados que llevan poco tiempo. En el mismo sentido actúa el tipo de contrato, pues en 2016 los trabajadores con contrato fijo tienen mayor probabilidad de recibir formación, lo que nos hace pensar que la dualidad del mercado de trabajo español entre trabajadores fijos y temporales, respecto a las recompensas laborales, no se ha reducido en los últimos años, sino todo lo contrario.

Si la jornada laboral es a tiempo completo, los trabajadores tienen mayores probabilidades de acudir a cursos organizados por la empresa que los que están contratados a tiempo parcial, aunque las diferencias se han reducido ligeramente. En definitiva, se sigue formando a los trabajadores que presentan los lazos más firmes con la organización.

En cuanto a las características de las empresas proveedoras de formación, son las de mayor tamaño, que suelen ser intensivas en tecnología y cuentan con un elevado número de puestos cualificados, las que más forman a sus empleados; un resultado común al conjunto de investigaciones que se han realizado al efecto. No obstante, también se observa un incremento de la actividad formativa en las empresas de 11 a 19 trabajadores en el período de postcrisis, lo cual constituye un resultado positivo, dada la deficiencia de formación realizada por las pequeñas empresas. Y, por último, a lo largo de este ciclo económico ningún sector se destaca entre los demás por haber mantenido constante su inversión en formación. Destacan, antes de la crisis, la educación y la sanidad. Y, durante la crisis y en su recuperación el sector bancario.

En conclusión, tal como señala la prueba de Wald, la influencia de las variables explicativas incorporadas en el modelo y que han resultado significativas se ha incrementado conforme se ha ido superando la crisis económica de 2008.

EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL NO FINANCIADA POR LA EMPRESA (2007-2016)

Los trabajadores también pueden formarse por propia iniciativa, asumiendo ellos los costes de la formación que se realiza por motivos laborales. En

Tabla 4.

Modelos de regresión logística. Evolución de la formación laboral financiada por la empresa. Exponencial de beta y niveles de significación

	2007	2011	2016
Varón (ref. ser mujer)	1,18*	1,23***	1,11
Edad (ref. entre 55 y 64 años)			
- Entre 25 y 34 años	2,06***	1,21	1,20
- Entre 35 y 44 años	2,00***	1,36***	1,49***
- Entre 45 y 54 años	1,83***	1,48***	1,75***
Nacionalidad (ref. no español)	2,49***	1,20	1,62***
Nivel de estudios (ref. estudios obligatorios y menos)			
- FP (todos los niveles)	1,80***	1,32***	1,40***
- Bachiller	2,33***	1,35	1,53***
- Universitarios	2,65***	2,02***	2,36***
Formación reglada (ref. no)	,43***	,89	,76**
Categoría ocupacional (ref. no cualificados)			
- Profesionales y técnicos superiores	3,45***	2,71***	5,55***
- Técnicos de grado medio	3,68***	2,42***	5,33***
- Administrativos	2,12***	1,67***	2,91***
- Trabajadores de servicios y comercio	2,12***	2,19***	2,70***
- Cualificados de la industria (y agricultura)	1,71***	1,93***	1,60***
Rama de actividad (ref. actividades del hogar)			
- Agricultura y pesca	1,34	,90	11,20***
- Industria (incluida residuos)	,93	1,32	9,80***
- Construcción	,69	1,89	13,43***
- Comercio	,97	1,40	10,19***
- Hostelería	1,23	1,15	11,20***
- Transporte	,93	1,56	10,61***
- Información y comunicaciones	---	1,99	6,92***
- Banca	2,37	3,86***	26,25***
- Inmobiliaria y consultoría	,88	1,35	14,47***
- Administración	1,79	2,06	14,22***
- Educación	4,32***	1,82	17,01***
- Sanidad y servicios sociales	3,51**	2,07*	8,55***
- Servicios artísticos, recreativos, personales y otros	1,41	1,64	17,12***
Sector segregado (ref. no)			
- Masculino	1,56***	1,13	1,69***
- Femenino	,39	1,03	1,15
Tamaño de la empresa (ref. <10)			
- De 11 a 19	1,28	1,28**	1,69***
- De 20 a 49	1,70***	1,70***	1,70***
- 50 y más	3,04***	1,83***	2,73***
- 259 y más		2,26***	4,47***
- No sabe, pero más de 10	2,06***	1,30	1,11
- No sabe			0,52*
Antigüedad en la empresa (ref. más de 11 años)			
- Hasta 2 años	,72*	1,12	,73**
- De 3 a 4 años	,72**	1,09	1,09
- De 5 a 7 años	,96	,92	,81
- De 8 a 11 años	,90	1,07	1,21*
Contrato fijo (ref. temporal)	1,16	1,14	1,54***
Jornada completa (ref. t. parcial)	2,56***	1,63***	1,72***
Wald chi2	553,11***	505,74***	837,39***
Función de verosimilitud (log)=	-5816,84	-6278,41	-9159,16
N=	14.248	12.654	16.756

Fuente: EADA 2007, 2011, 2016. Elaboración propia. * p<0,100; ** p<0,050; *** p<0,010. (1) En CNAE93, se engloba en la misma rama de actividad "Transporte, Correos y Comunicaciones". En CNAE2009, se separa la rama de actividad Información y Comunicaciones. En EADA 2007, las empresas con más de 50 empleados están en la misma categoría. En EADA 2016, el número de trabajadores que no sabe el tamaño de su empresa es elevado, por lo que se decidió incluir esa categoría.

este periodo, se observan algunos factores muy consistentes a lo largo del ciclo: son siempre los asalariados más jóvenes los que tienen mayores probabilidades (aunque pierde algo de relevancia); asimismo, cuanto mayor es el nivel educativo, mayor es la iniciativa de acumular capital humano no financiado por la empresa. En concreto, los titulados universitarios siempre tienen una probabilidad más de tres veces superior de formarse que los trabajadores con estudios primarios, y este comportamiento se mantiene en el tiempo. Además, desde la crisis, también suelen ser asalariados que participan en cursos de formación reglada. Se puede afirmar, por tanto, que los trabajadores con mayor educación formal desarrollan estrategias acumulativas de capital humano, favorecidas, como hemos visto, por las propias empresas. Este resultado acentúa aún más la distancia entre los itinerarios formativos de los trabajadores a lo largo de la vida laboral, y viene a ser un rasgo en el que nuestro país sobresale respecto a otros países europeos (Mato 2010).

Respecto a las características del puesto, y en la misma dirección que los resultados anteriores, estos trabajadores suelen tener unas categorías laborales de profesionales y técnicos superiores. Por otra parte, y también de forma muy consistente, presentan una relación temporal con la empresa. Se trata, por tanto, de empleados con vínculos débiles con la organización que pueden tratar de estabilizarse y mejorar sus perspectivas de empleo y promoción realizando este tipo de inversiones formativas.

Las características que van variando en estas tres oleadas nos plantean interesantes incógnitas. Mientras que, en los años de bonanza, las mujeres se forman más, en los años de crisis y recuperación no hay diferencias significativas con los varones. Al contrario, en la crisis se forman los asalariados trabajando en sectores masculinos. ¿Es un cambio producto de la coyuntura del mercado laboral o el comportamiento de hombres y mujeres respecto a este tipo de formación se iguala?

Por último, no se observan grandes diferencias entre los sectores de actividad. Los dos sectores con fuerte peso del sector público, sanidad y educación, son los que tienen mayores probabilidades (a excepción de la época de crisis, con recortes en la financiación pública de este tipo de actividades), resultado congruente, pues este tipo de cursos favorecen el desarrollo de la carrera profesional. Lo que no es tan fácil de interpretar es el peso de la formación en los empleados en hostelería durante la recuperación económica, quizá los datos nos estén diciendo que este sector está siendo un refugio de acceso fácil al empleo, pero que los trabajadores no desean quedarse en él y se forman para optar a mejores trabajos.

Al igual que en el modelo anterior, la prueba de Wald indica que la influencia de las variables

explicativas que han resultado significativas se ha incrementado conforme se ha ido superando la crisis económica de 2008, aunque en menor medida.

CONCLUSIONES

El objetivo general de esta investigación ha sido analizar la evolución del acceso a la formación laboral de los trabajadores en España en el periodo que va desde el inicio de la crisis económica que se produce en el año 2008 hasta los años de recuperación y consolidación económica en 2016. Durante este periodo, pese a los recortes en la financiación pública durante la crisis, la formación laboral de los trabajadores no ha dejado de aumentar, si bien dicho incremento todavía es inferior al registrado en los principales países europeos. Tal fenómeno apunta a que empresas y trabajadores van interiorizando la necesidad de la formación a lo largo de la vida, imprescindible en un mundo donde la tecnología está presente cada vez en más ámbitos y sus cambios son también más rápidos. Un resultado congruente con la modernización del mercado laboral español, que se manifiesta en el aumento durante el periodo de tiempo analizado del nivel de estudios de los asalariados y el mayor nivel medio de las categorías ocupacionales⁶.

El primer resultado relevante es la persistencia del círculo virtuoso de la formación previa. Se forma a los trabajadores de mayor nivel educativo y este fenómeno se mantiene a lo largo del tiempo. Se puede afirmar, por tanto, que la formación suministrada por las empresas no iguala las diferencias de partida, sino que las intensifica. A este fenómeno se une las diferencias muy acusadas y agudizadas en los últimos años entre categorías ocupacionales, con un protagonismo muy relevante de los profesionales y técnicos en detrimento de las categorías inferiores. Este comportamiento puede dar lugar a que los trabajadores con menos estudios y menos cualificados tengan mayores dificultades en el mercado de trabajo en caso de desempleo y que presenten serios problemas de recualificación.

Junto al capital humano, otro factor muy significativo en la explicación del acceso diferencial a la formación laboral es el tipo de contrato. La elevada dualidad del mercado de trabajo español se aprecia especialmente en las diferencias entre los trabajadores fijos y los temporales. Como se ha visto, se forma a los trabajadores fijos y este comportamiento tiende a agudizarse con el tiempo. Por tanto, aunque la temporalidad se haya reducido en el país, no ha ocurrido lo mismo con las recompensas laborales asociadas a uno u otro contrato. Parece que los contratos temporales en España siguen siendo en muchas ocasiones “callejones sin salida”, mientras que en otros países suelen ser pasos previos hacia

Tabla 5.
Modelos de regresión logística. Evolución de la formación no financiada por la empresa y por motivos laborales. Exponencial de beta y niveles de significación

	2007	2011	2016
Varón (ref. ser mujer)	,61***	1,08	1,15
Edad (ref. entre 55 y 64 años)			
- Entre 25 y 34 años	2,63***	2,14***	1,93***
- Entre 35 y 44 años	2,86***	1,69**	1,39*
- Entre 45 y 54 años	1,56	1,42	1,22
Nacionalidad (ref. no español)	2,68***	1,94**	,90
Nivel de estudios (ref. estudios obligatorios y menos)			
- FP (todos los niveles)	2,20***	3,44***	3,04***
- Bachiller	1,96**	2,65***	3,80***
- Universitarios	3,59***	5,21***	3,99***
Cursa Formación reglada (ref. no)	,77	2,19***	1,45**
Categoría ocupacional (ref. no cualificados)			
- Profesionales y técnicos superiores	2,88**	2,73**	2,50***
- Técnicos de grado medio	3,20***	,89	1,52
- Administrativos	2,50**	1,18	,87
- Trabajadores de servicios y comercio	3,05	1,67	1,52
- Cualificados de la industria y agricultura	2,22**	1,64	1,27
Rama de actividad (ref. actividades del hogar)			
- Agricultura y pesca	2,87	1,48	1,18
- Industria (incluida residuos)	2,63	,29	,73
- Construcción	1,66	,28	1,00
- Comercio	2,08	,41	,77
- Hostelería	4,92	,63	4,05**
- Transporte	2,07	,63	1,26
- Información y comunicaciones		,47	1,29
- Banca	3,64	,06**	,73
- Inmobiliaria y consultoría	3,03	,10	1,04
- Administración	5,25	1,02	2,01
- Educación	6,03**	1,40	2,94**
- Sanidad y servicios sociales	4,48*	1,48	5,32***
- Servicios artísticos, recreativos, personales y otros	2,65	,83	1,36
Sector segregado (ref. no)			
- Masculino	1,10	1,83**	,72
- Femenino	1,62	1,34	1,05
Tamaño de la empresa (ref. <10)			
- De 11 a 19	,76	1,49	1,09
- De 20 a 49	,57**	1,33	1,32
- 50 y más	,97	1,37	1,67***
- 259 y más		1,09	,89
- No sabe, pero más de 10	,92	,88	,51
Antigüedad en la empresa (ref. más de 11 años)			,66
- Hasta 2 años	1,68*	,72	1,02
- De 3 a 4 años	1,39	,86	,92
- De 5 a 7 años	1,10	,77	1,19
- De 8 a 11 años	,76	,68*	1,01
Contrato fijo (ref. temporal)	,55***	,47***	,58***
Jornada completa (ref. tiempo parcial)	1,54	,80	,78
Wald chi2=	179,56***	284,51***	309,42***
Función de verosimilitud (log)=	-1896,74	-1667,72	-3448,60
N=	14.248	12.654	16.756

Fuente: EADA 2007, 2011, 2016. Elaboración propia. * p<0,100; ** p<0,050; *** p<0,010. (1) En CNAE93, se engloba en la misma rama de actividad "Transporte, Correos y Comunicaciones". En CNAE2009, se separa la rama de actividad Información y Comunicaciones. En EADA, 2007 las empresas con más de 50 empleados están en la misma categoría. En EADA, 2016 el número de trabajadores que no sabe el tamaño de su empresa es elevado, por lo que se decidió incluir esa categoría.

la estabilidad laboral, tal como señalan diversos autores (Dolado, Ortigueira y Stucchi 2016).

Un último resultado de interés lo constituye el hecho de que el tamaño de la empresa sea un factor tan relevante, pues las empresas con menos de 11 trabajadores que, claramente, son las que menos financian actividades formativas, ocupan a un cuarto de los asalariados españoles. En este sentido, y entrando ya en medidas que puedan facilitar el acceso a la formación, parece conveniente apoyar el incremento de la formación continua entre los trabajadores de microempresas, pequeñas empresas y autónomos, mediante incentivos y acciones definidas sectorial y territorialmente (con el apoyo de los agentes sociales y con el soporte de los centros del sistema integrado de FP).

En suma, si entendemos que se deben evitar o reducir las desigualdades en el acceso a la formación laboral, que, como se ha visto, permanecen en el tiempo e incluso se intensifican en los años de recuperación económica, parece que los dos caminos quedan claros: por una parte, disminuir la segmentación laboral, incidiendo en la reducción de los contratos temporales y apoyando la formación en las empresas de pequeño tamaño. Por otra, establecer políticas dirigidas a incrementar el capital humano de los trabajadores y de la población en general.

BIBLIOGRAFÍA

- Alba-Ramírez, Alfonso y María Tugores Ques. 2000, "Un estudio microeconómico sobre los determinantes y efectos de la formación en España". Pp. 67-88 en Felipe Sáez Hernández (coord.) *Formación y Empleo*, Madrid: Fundación Argentaria.
- Albert, Cecilia, Carlos García-Serrano y Virginia Hernanz. 2010. "On-the-job training in Europe: Determinants and wage returns". *International Labour Review* 149(3): 315-341. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00089.x>
- Asplund, Rita. 2005. "The Provision and Effects of Company Training: A Brief Review of the Literature". *Nordic Journal of Political Economy*. 31: 47-73. <http://hdl.handle.net/10419/63988>
- Baltagi, Badi. 1995. *Econometric Analysis of Panel Data*. Nueva York: John Wiley & Son.
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA). 2020. *Research: Situación de España en el primer trimestre de 2020*. (<https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/situacion-espana-primer-trimestre-2020/>).
- Biagetti, Marco y Sergio Scicchitano. 2009. "Inequality in workers' lifelong learning cross European countries: Evidence from EU-SILC data-set". MPRA Paper 17356, University Library of Munich, Alemania.
- Boeren, Ellen, Ides Nicaise y Herman Baert. 2010. "Theoretical models of participation in adult education: The need for an integrated model". *International journal of lifelong education* 29(1): 45-61. <https://doi.org/10.1080/02601370903471270>.
- Boll, Christina y Elisabeth Blublitz. 2018. "A Cross-Country Comparison of Gender Differences in Job-Related Training: The Role of Working Hours and the Household Context". *British Journal of Industrial Relations* 56(3): 503-555. <https://doi.org/10.1111/bjir.12299>.
- Brunello, Gorgio, Pietro Garibaldi y Etienne Wasner. 2007. *Education and Training in Europe*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199210978.001.0001>.
- Cabreres, Antonio, Juan Dolado y Ricardo Mora. 2017. "Dual employment protection and (lack of) on-the-job training: PIAAC evidence for Spain and other European countries". *SERIEs* 8(4): 345-371. <https://doi.org/10.1007/s13209-017-0166-9>.
- Calero, Jorge y Josep Oriol Escardíbul. 2013. "Barreras a la formación profesional no reglada en España. Un análisis de su evolución en periodos de crecimiento y crisis económica, con especial atención al efecto del capital humano previo de los trabajadores". Comunicación en Jornadas de la AEDE, La Coruña.
- Caparrós Ruiz, Antonio, María Lucía Navarro Gómez y Mario F. Rueda Narváez. 2009. "Análisis de la incidencia y duración de la formación laboral financiada por empresas y trabajadores". *Cuadernos de Economía* 32(89): 083-112. [https://doi.org/10.1016/S0210-0266\(09\)70050-0](https://doi.org/10.1016/S0210-0266(09)70050-0).
- Castany, Laia. 2010. "The role of size in firms' training: evidence from Spain". *International Journal of Manpower* 31(5): 563-585. <https://doi.org/10.1108/01437721011066362>.
- Comisión Europea. 2010. *Impact of ongoing Reforms in Education and Training in the Adult Learning Sector*. Consulta (<https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/82ebbd8-35aa-4e5a-a815-1e1e0b434e6dç>).
- Comisión Europea. 2020. *Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Informe sobre España 2020*. Consulta (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european-semester-country-report-spain_es.pdf).
- Denkowska, Sabina, Kamil Fijorek y Grayzna Węgrzyn. 2020. "Formal and non-formal education and training as an instrument fostering innovation and competitiveness in EU member countries". *Journal of Competitiveness* 12(3): 82-98. <https://doi.org/10.7441/joc.2020.03.05>.
- Dieckhoff, Martina. 2007. "Does it work? The effect of continuing training on labour market outcomes: a comparative study of Germany, Denmark, and the United Kingdom, European". *Sociological Review* 23(3): 295-308. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm002>.
- Dieckhoff, Martina y Nadia Steiber. 2011. "A reassessment of common theoretical approaches to explain gender differences in continuing training participation". *British Journal of Industrial Relations*, 49, s135-s157. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00824.x>.
- Diimrich, Johana, Daniela Vono de Vilhena y Elisabeth Reichart. 2014. "Participation in Adult Learning in Europe: The Impact of Country-Level and Individual Characteristics". Pp: 29-55 en *Adult Learning in Modern Societies*, editado por H.-P. Blossfeld. Cheltenham ; Northampton : Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781783475186.00010>.
- Drewes, Torben. 2008. *Adult education and training from a longitudinal perspective*. Learning Research Series, Human Resources and Social Development Canada.
- Dolado, Juan J., Salvador Ortigueira y Rodolfo Stucchi. 2016. "Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms". *SERIEs* 7(4): 421-459. <https://doi.org/10.1007/s13209-016-0150-9>.

- Ehlert, Martin. 2017. "Who benefits from training courses in Germany? Monetary returns to non-formal further education on a segmented labour market". *European Sociological Review* 33(3): 436-448. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx042>.
- Escobar, Modesto, Jaime Rivière y Leticia Glik. 2010. "La distribución social de la formación permanente laboral en España". *Revista Española de Sociología* 14: 43-66.
- Felgueroso, Florentino. 2015. *Claves para mejorar la educación y formación de adultos en España en la post-crisis*. Estudios sobre la Economía Española, 12. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Madrid.
- Fouarge, Didier, Trudie Schils y Andries de Grip. 2013. "Why do low-educated workers invest less in further training?", *Applied Economics* (45)18: 2587-2601. <https://doi.org/10.1080/00036846.2012.671926>
- Frazis, Harley J., Diane E. Herz y Michael W. Horrigan. 1995. "Employer-provided training: results from a new survey". *Monthly Labor Review* 118: 3-17.
- Frazis, Harley J., Maury Gittleman y Mary Joyce. 2000. "Correlates of training: an analysis using both employer and employee characteristics"- *Industrial and Labor Relations Review* 53: 443-462. <https://doi.org/10.1177/001979390005300305>.
- Frazis, Harley J. y Mark A. Loewenstein. 2005. "Reexamining the returns to training functional form, magnitude, and interpretation". *Journal of Human Resources* 40(2): 453-476. <https://doi.org/10.3368/jhr.XL.2.453>.
- Fritsche, Sebastian. 2012. "Determinants of training participation: A literature review and empirical support from personal-, job-, employer-and health related factors in Germany". Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement (NETSPAR), Thesis 025.
- García Espejo, Isabel y Marta Ibáñez Pascual. 2013. "La educación no formal, Desigualdades en el acceso a la formación de los trabajadores en España". *Revista Internacional de Sociología* 71(3): 593-616. <https://doi.org/10.3989/ris.2012.03.12>.
- Green, Francis, Alan Felstead, Duncan Gallie, Hande Inanc y Nik Jewson. 2016. "The declining volume of workers' training in Britain", *British Journal of Industrial Relations* 54(2): 422-448. <https://doi.org/10.1111/bjir.12130>
- Haelermans, Carla y Lex Borghans. 2012. "Wage effects of on-the-job training: A meta-analysis". *British Journal of Industrial Relations* 50(3): 502-528. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00890.x>.
- Herrero, Pilar P. 2000. "Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones". *Educar* 27: 119-133.
- INE 208b. Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje.
- INE 2011. Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje.
- INE 2016. Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje.
- Jimeno, Juan F. y Tanio Santos. 2014. "The crisis of the Spanish economy". *SERIEs* 5(2): 125-141. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00890.x>.
- Jones, Melanie K., Paul L. Latreille y Peter J. Sloane. 2008. "Crossing the tracks? Trends in the training of male and female workers in Great Britain", *British Journal of Industrial Relations* 46(2): 268-282. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00677.x>.
- Kilpi-Jakonen, Elina, Yuliya Kosyakova, Anders Stenberg, Daniela Vono de Vilhena y Hans-Peter Bloosfeld. 2012. "The impact of formal adult education on the likelihood of being employed: A comparative overview". *Studies of Transition States and Societies* 4(1): 48-68. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-363768>.
- Kirkpatrick, Donald L. 1997 *Evaluación de acciones formativas, Los cuatro niveles*. Barcelona: EPISE.
- Leuven, Edwin y Hessel Oosterbeek. 1997. "Demand and supply of work-related training: evidence from four countries" *Research in Labor Economics* 18: 303-30.
- Lynch, Lisa M. y Sandra E. Black. 1998. "Beyond the incidence of employer-provide training". *Industrial and Labor Relations Review* 52:64-81. <https://doi.org/10.1177/001979399805200104>.
- Martín Artilles, Antonio y Andreu Lope. 1999. "¿Sirve la formación para tener empleo?". *Papers* 58: 39-73. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v58n0.1982>.
- Maruani, Margaret. 1993. "La cualificación, una construcción social sexuada". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 21-22: 41-50.
- Mato, Francisco J. 2010. "La formación continua en España desde una perspectiva comparada: balance y propuestas de mejora". *Papeles de Economía Española* 124: 266-280.
- Maximiano, Sandra y Hessel Oosterbeek. 2007. "On the determinants of workers' and firms' willingness to train". Conference paper, European Association of Labour Economists (EALE), Oslo.
- Mayorga, Mauricio. y Evelyn. Muñoz. 2000. La técnica de datos de panel. Una guía para su uso e interpretación. *Banco Central de Costa Rica. Departamento de investigaciones económicas*, Costa Rica.
- Mignot, Jean-François. 2013. "Continuing training for employees in Europe: the differences between countries continue to narrow.". *Training & Employment* no 106. OCDE. 2013. *Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. Paris: OECD Publishing. ([https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20\(eng\)--full%20v12--eBook%20\(04%2011%202013\).pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--eBook%20(04%2011%202013).pdf)).
- Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.). 2021. *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Ministerio de la Presidencia, Madrid. Consulta (https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf).
- Thangavelu, Shandre M. , Liu Haoming, Park Cheolsung, Ang Boon Heng y James Wong. 2011. "The determinants of training participation in Singapore". *Applied Economics* 43(29): 4641-4649. <https://doi.org/10.1080/00036846.2010.493140>.
- Tomaskovic-Devey Don y Sheryl Skaggs. 2002. "Sex segregation, labor process organization, and gender earnings inequality". *American Journal of Sociology*. 108(1), 102-128. <https://doi.org/10.1086/344214>.
- UNESCO, I. D. E. (2013). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 2011.
- Villar, Feliciano y Monserrat Celdrán. 2013. "Learning in later life: Participation in formal, non-formal and informal activities in a nationally representative Spanish sample". *European journal of ageing* 10(2): 135-144. <https://doi.org/10.1007/s10433-012-0257-1>.
- Watanabe, Satoshi P. 2010. "Determinants of employer-sponsored training participation for young workers during economic downturns: Evidence from the past". *Journal of Industrial Relations* 52(4): 491-505. <https://doi.org/10.1177/0022185610375511>.

Wotschack, Philip. 2020. "When do companies train low-skilled workers? The role of institutional arrangements at the company and sectoral level". *British Journal of Industrial Relations* 58(3): 587-616. <https://doi.org/10.1111/bjir.12503>.

Zwick, Thomas. 2002. "Continuous training and firm productivity in Germany" (No. 02-50), ZEW Discussion Papers. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim.

NOTAS

- [1] Para la ficha técnica de la muestra y el cuestionario, ver: INE 2008b, INE 2012 e INE 2017.
- [2] Se restringe a los mayores de 24 años para permitir la comparabilidad, pues la EADA 2007 selecciona exclusivamente a personas mayores de esta edad.
- [3] En 2011, se recogen dos cursos por individuo, y aunque en las otras dos oleadas se recogen más, se opta por la homogeneidad de los modelos en las tres oleadas.
- [4] Se entiende por 'rama segregada' aquella en la que uno de los sexos está representado en un porcentaje de 20 puntos por encima de su porcentaje general. Se elige el Censo por ser un registro y no presentar error muestral.
- [5] La interpretación del parámetro β se hace mediante la función exponencial $e\beta$. Este valor es un cociente de los odds de $X = x + 1$ dividido entre los odds de $X = x$.
- [6] En el documento 3 del Repositorio de la Universidad de Oviedo (RUO) se puede acceder a información específica sobre este artículo. http://dx.doi.org/10.17811/ruo_datasets.65292.

ISABEL GARCÍA ESPEJO es doctora en Sociología por la Universidad de Oviedo y profesora titular de Sociología desde el año 2000 en dicha universidad. Comenzó su trayectoria investigadora realizando numerosos trabajos de ámbito nacional e internacional sobre inserción laboral de jóvenes, formación y mercado de trabajo, movilidad laboral, formación en la empresa, análisis de datos longitudinales y desigualdad social. Estas publicaciones son producto de su participación en numerosos proyectos de investigación subvencionados en convocatorias públicas. Desde 2009, ha orientado también su investigación hacia la Sociología de la Alimentación.

MARTA IBÁÑEZ PASCUAL es profesora titular de Sociología desde el año 2000 en la Universidad de Oviedo. Sus investigaciones se centran en tres grandes campos: familia y género, mercado laboral y técnicas de investigación en CCSS, especialmente utilizando microdatos facilitados por el INE. Ha participado en numerosos proyectos de investigación nacionales e internacionales, siendo IP de dos proyectos financiados por el Plan Nacional de Investigación. Ha publicado cuatro libros, uno de ellos en el CIS, y más de 20 artículos, la mayoría indexados.