

# ADECUACIÓN Y DEMANDA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA. LA INENCONTRABLE ADECUACIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO

*ADEQUACY AND DEMAND OF TRAINING AT COMPANY LEVEL. THE UNREACHABLE ADEQUACY BETWEEN TRAINING AND EMPLOYMENT*

---

**Antonio Martín Artiles**

**Andreu Lope**

**Daniel Barrientos**

**Benjamí Moles**

*Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain*

[antonio.martin@uab.cat](mailto:antonio.martin@uab.cat) | [andreu.lope@uab.cat](mailto:andreu.lope@uab.cat) | [daniel.barrientos@uab.cat](mailto:daniel.barrientos@uab.cat) | [benjamin.moles@uab.cat](mailto:benjamin.moles@uab.cat)

## Resumen

Este artículo explora la relación entre formación y empleo guiado por tres preguntas. La primera, cómo perciben los jóvenes la adecuación de su nivel de formación a los puestos de trabajo. La adecuación es la idea dominante, pero que se repite como un mantra. Pero destaca la percepción de sobreeducación para las tareas que realiza en el puesto de trabajo. La segunda pregunta se refiere a cómo los jóvenes perciben su futura trayectoria después de haber pasado por la formación en la empresa. La respuesta es que la formación genera expectativas, pero ésta varía en función del nivel de estudios. Y la tercera pregunta se refiere a los factores que inciden en la demanda de formación. La respuesta pone de relieve la importancia de las nuevas formas de organización del trabajo, la tecnología, además del sector de actividad y el tamaño de la empresa. En breve, la relación entre formación y empleo es inencontrable porque no sólo depende de los individuos, sino también del contexto tecnológico y organizativo de la empresa, además del sector de actividad.

**Palabras clave:** Aprendizaje; Formación; Empleo; Cualificación; Empresa; Discurso; Movilidad

## Abstract

This article explores the relationship between training and employment guided by three questions. The first, how young people perceive the adequacy of their level of training to the jobs. Adaptation is the dominant idea, but it is repeated as a mantra. But it emphasizes the perception of over education for the tasks that realize in the work place. The second question concerns how young people perceive their future career after having undergone training in the company. The answer is that training generates expectations, but this varies depending on the level of education. And the third question concerns the factors that affect the demand for training. The response highlights the importance of new forms of work organization, technology, as well as the sector of activity and the size of the company. In few words, the relationship between training and employment is unreachable because it depends not only on individuals, but also on the technological and organizational context of the company, as well as the activity sector.

**Keywords:** Learning; Training; Employment; Qualification; Mobility



## Sumario

Introducción .....	115
1. Planteamiento: Revisión literatura, hipótesis y modelo de análisis .....	116
1.1. Revisión literatura .....	116
1.2. Metodología: modelo de análisis .....	117
2. Análisis descriptivo cuantitativo .....	120
2.1. Necesidades de formación .....	120
2.2. Organización del trabajo .....	122
2.3. Percepción de seguridad y trayectoria .....	122
2.4. Características estructurales .....	123
2.5. Tipología de la adecuación entre formación y empleo .....	124
3. Análisis cualitativo: Percepción y discurso sobre la formación en la empresa .....	126
3.1. Discurso de la adecuación de la formación .....	126
3.2. Organización del trabajo .....	126
3.3. Factores influyentes en la demanda de formación .....	127
4. Conclusiones .....	129
4.1. ¿Cómo perciben los trabajadores jóvenes la adecuación entre su nivel formativo inicial y su adecuación a los puestos de trabajo? .....	129
4.2. ¿Cómo perciben los trabajadores jóvenes la adecuación o inadecuación de su formación en la empresa respecto a su futura trayectoria laboral? .....	130
4.3. ¿Cuáles son los factores que inciden en la demanda de formación en la empresa? .....	130
Anexo. Resumen de conglomerados .....	132
Referencias bibliográficas .....	133

### REFERENCIA NORMALIZADA

Martín Artiles, Antonio; Lope, Andreu; Barrientos, Daniel; Moles, Benjamí (2017):  
 “Adecuación y demanda de formación en la empresa. La inencontrable adecuación entre  
 formación y empleo”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 113-134.  
<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.58>

# ADECUACIÓN Y DEMANDA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA. LA INENCONTRABLE ADECUACIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO<sup>1</sup>

Antonio Martín Artiles

Andreu Lope

Daniel Barrientos

Benjamí Moles

Universitat Autònoma de Barcelona

## Introducción

En el título de este artículo evocamos la idea de relación *inencontrable* entre formación y empleo que Tanguy (*L'introuvable relation formation/emploi*, 1986) definió como un debate recurrente. La relación entre formación y empleo es un debate singularmente importante que emerge con cada reforma educativa, o con las transformaciones tecnológicas ligadas a los nuevos paradigmas en la organización del trabajo y a los nuevos modelos organizativos de las empresas.

En el marco de la innovación tecnológica, la demanda de nuevos perfiles profesionales con mayor preparación técnica constituía una necesidad insoslayable en el debate entre formación y empleo (Nübler, 2014). Dicho debate ha venido propiciando el desarrollo de teorías de la *correspondencia*, teorías *conectivas* o teorías *adecuacionistas*, vinculadas a ciertos aspectos de la teoría del capital humano (Becker 1983; Varhaest y Omey, 2012). El enfoque adecuacionista ha recibido

<sup>1</sup> Este artículo constituye un resultado parcial del proyecto de investigación "Impacto de la Formación en la Empresa sobre las trayectorias laborales de los jóvenes. Propuestas de mejora", financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Ref: CSO2015-68134-R (AEI/FEDER, UE). En este proyecto participan también Pilar Carrasquer y Oscar Molina.

reiteradas críticas desde las teorías de la reproducción y de las credencialistas (véase Planas 2016). Pero, a pesar de las diferencias en las perspectivas teóricas, se ha venido produciendo una síntesis entre los distintos enfoques, lo que ha sido conocido como el modelo multifuncional, que ha venido a concluir sobre la relativa autonomía del sistema educativo, así como del sistema productivo. En pocas palabras, no se ha observado correspondencia o adecuación entre formación y empleo.

Por el contrario, se ha observado el importante papel definitorio de los propios actores en el interior del sistema educativo y del sistema productivo, lo que genera estrategias divergentes que no necesariamente conducen a la conectividad entre formación y empleo (Casal, Merino y García, 2011; Köhler y Artiles, 2009, entre otros). El origen del debate entre formación y empleo se remonta a finales del siglo XIX. Y es inabarcable, el impulso de la conexión entre formación y empleo parece estar relacionado por dos lados: 1) Por el lado de las instituciones educativas, es conocido su interés por controlar los planes de estudios ligados a la modernización e industrialización: las instituciones educativas trataban de evitar quedar marginadas del progreso tecnológico; 2) por el lado de las empresas, se ha tendido a exigir la adecuación de la formación inicial con los perfiles demandados por el mercado de trabajo. Hoy, en el discurso empresarial, la formación es una de las variables críticas de las ventajas competitivas en el marco de la globalización (Aragón y Nevers, 2010), con lo que, de nuevo, se ha vuelto a suscitar el debate entre formación y empleo en el marco de una fuerte tendencia hacia la digitalización de la economía, la automatización de procesos, la introducción de nuevas formas de organización del trabajo y, sobre todo, en el contexto de un imponente desempleo juvenil (ver Frey y Osborne, 2013).

Por ello, nuestro **objetivo** específico es estudiar:

- 1) ¿cómo perciben los jóvenes (y los no tan jóvenes) la adecuación de su nivel de formación a los puestos de trabajo?
- 2) ¿cómo perciben los jóvenes la adecuación o inadecuación de su formación en la empresa respecto a su futura trayectoria laboral?
- 3) ¿cuáles son los factores que inciden en la demanda de formación en la empresa?

Estas tres cuestiones las retomamos en las conclusiones finales.

Más allá de la racionalidad económica, la formación en la empresa puede ser parte de un discurso de legitimación social, como podría interpretarse por el interés institucional de mejorar la formación en la empresa y el

tránsito entre la escuela y el empleo, sin que realmente dicha política contribuya necesariamente a la mejora de los resultados económicos (Aragón y Nevers, 2010). Este punto es hoy un aspecto controvertido: no se sabe si la formación es realmente necesaria o viene impulsada por un discurso normativo-prescriptivo de la política europea. Un ejemplo es el impulso de la Unión Europea del *Aprendizaje basado en el trabajo* con la finalidad de adecuar la formación al empleo realmente existente, a la vez que persigue legitimar a los actores y a las propias instituciones. La culpabilización de la mala conexión entre educación y mercado de trabajo suele recaer en el sistema educativo, pero ello a la vez legitima su continua reforma y la necesidad de adecuación continua (Comisión Europea, 2010; 2012; European Commission, 2013; 2015).

Nuestra duda es si realmente el problema está en el sistema educativo, o más bien está en un modelo productivo que no requiere en demasía de empleos cualificados basados en altos niveles educativos y formativos. Posiblemente, el problema estriba en el retraso tecnológico, en la división técnica del trabajo, en la organización taylorista que subyace a la automatización de procesos, o en la perseverancia de viejas formas de organización del trabajo lo que nos plantea otro problema distinto: la abundancia de fuerza de trabajo sobreeducada. Por tanto, ello significa trasladar el problema desde el lado de la oferta al lado de la demanda. De hecho, esta es una de las novedades del presente artículo: prestar atención a los puestos de trabajo, al lado de la demanda, cuyo estudio abunda menos que los que parten desde el lado de la oferta educativa.

Este artículo se divide en tres secciones. En la primera hacemos el planteamiento general y concretamos la hipótesis y el modelo de análisis. En la segunda parte ofrecemos un análisis estadístico, descriptivo y de clasificación. En la tercera ofrecemos un análisis del contenido del discurso tomado de grupos de discusión con jóvenes y, finalmente, se desarrollan algunas conclusiones.

## 1. Planteamiento: Revisión literaria, hipótesis y modelo de análisis

Los marcos teóricos más utilizados para explicar la relación formación-empleo son la teoría de recursos y capacidades, el enfoque de la gestión del conocimiento y la teoría del capital humano (Aragón y Nevers, 2010). Estos tres enfoques tienen en común una lectura economicista asociada al desarrollo de los recursos humanos para mejorar la competitividad y el crecimiento. La peculiaridad de nuestro enfoque sociológico es explorar

la percepción de la formación y de su necesidad desde la organización de los puestos de trabajo y desde el discurso subjetivo de los empleados.

### 1.1. Revisión literaria

El modelo de organización de las empresas españolas se ha caracterizado por ser considerado como de “baja confianza”, lo que concuerda con la tipificación de Maurice, Sellier y Silvestre (1987), que contraponen el modelo de organización liberal anglosajón frente al modelo germánico (Busemayer y Trampusch, 2011). Por consiguiente, ello se refleja en la organización del trabajo en las empresas españolas, cuya principal característica es la organización taylorista (intensiva en mano de obra y de baja cualificación), lo que a su vez tienen un origen histórico vinculado al desarrollismo de los años sesenta y a la incorporación masiva de mano de obra poco cualificada a la industria (Massó, 2009). Este modo de organización del trabajo, propio del modelo liberal, de poca confianza, propicia una mayor flexibilidad cuantitativa en el uso de la mano de obra, así como una importante movilidad laboral intersectorial. Hipotéticamente, este modelo de organización de “baja confianza” no parece que propicie una importante demanda de formación, por lo que es de esperar que la relación entre formación y empleo no sea muy exigente.

Otras características del modelo liberal (liberal-mediterráneo, como dirían Banyuls, Miguélez, Recio, Cano y Llorente, 2009) son la escasa participación de los actores sociales y la separación entre el sistema educativo y el sistema productivo. En este sentido, cabe indicar que se han hecho esfuerzos por integrar las distintas líneas que componen el Sistema de Formación para el Empleo. De esta manera, se plantea una estructura que integra la formación reglada (tanto universitaria como Formación Profesional), la formación continua y la ocupacional en distintos niveles competenciales equiparables y que pretende que los distintos títulos obtenidos (FP, grados, másters, certificados de profesionalidad) se ordenen y, con ello, se facilite la movilidad entre las distintas posibilidades; no obstante, la estructuración de este sistema por el momento es solo parcial. Otra característica compartida con el modelo liberal es la fuerte segmentación del mercado de trabajo (Dämmrich, Kosyakova y Blossfeld, 2015). No obstante, en los últimos años ha venido creciendo en España el papel del Estado a través de las políticas de empleo para tratar de mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, así como incentivando la formación en la empresa. Reflejo de ello son los incentivos a la contratación de formación y aprendizaje y de prácticas, aunque algunos actores sociales hablan de fraude en la concreción de buena parte de los contratos de formación y aprendizaje (CCOO, 2015).

Una de las demandas de formación más importantes que han venido creciendo en las últimas décadas son las llamadas competencias actitudinales y comportamentales (Barterlheimer et.al. 2012; Fernández, 2009; García e Ibáñez, 2006), tanto en la industria como especialmente en el sector de servicios. Las actitudes y los comportamientos son elementos que las empresas tienen presentes en sus requerimientos y en sus criterios de selección. Determinado tipo de actitudes (autonomía, responsabilidad, capacidad de afrontar problemas y de tomar decisiones, creatividad, etc.), pueden vincularse con el desarrollo de tareas complejas y que requieran niveles de cualificación elevados. Pero otras actitudes que se reclaman (aceptación de las normas, disposición al trabajo, adaptación a los requerimientos empresariales, etc.), se relacionan con formas de organización del trabajo tayloristas que requieren escasa cualificación. *Nuestra hipótesis, es que los criterios de organización del trabajo y de gestión de la mano de obra, difieren sectorialmente y según la dimensión y características de la empresa, y marcan el tipo de actitudes y de requerimientos exigidos para el desempeño laboral.*

En este orden, la organización del trabajo de las empresas españolas constituye una variable explicativa sobre el modo en que se desarrolla la formación en la empresa. Ello nos lleva a distinguir la existencia de formas de organización del trabajo tradicionales, fundamentalmente las tayloristas, y formas post-tayloristas. La distinción entre viejas y nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) implica diferentes requerimientos de formación inicial, así como distintas posibilidades y necesidades de formación en el trabajo en la empresa (Massó, 2009). Las NFOT, surgidas a finales de los setenta del pasado siglo, requieren nuevas o reformuladas cualificaciones. Por ello, explorar los tipos de organización del trabajo contribuye a identificar las posibilidades de formación y aprendizaje. En otras palabras, el análisis de la formación dual, de las prácticas y de la formación continua, puede relacionarse con los tipos organizativos encontrados por Lorenz y Valerie (2005): a) organizaciones que aprenden (*learning organization*, en sectores como banca y finanzas, administración pública, o servicios profesionales); b) organizaciones ligeras (por ejemplo automóvil y química); c) organizaciones tayloristas (textil, alimentación, etc.); y d) organizaciones tradicionales (ventas, transporte, etc.). La identificación de los tipos de organizaciones en empresas y sectores, resultará útil porque, según nuestra hipótesis, dichos tipos pueden promover o dificultar la formación según los casos.

Otro enfoque teórico de interés viene de la mano de las **teorías institucionalistas**, que ofrecen una lectura crítica sobre el papel de la formación en la empresa. Desde esta perspectiva institucional, la formación en la empresa no perseguiría solo o únicamente objetivos eco-

nómicos-rationales, sino objetivos de legitimación, de reconocimiento institucional y adaptativos a las normas prescriptivas de la política y de la opinión pública (Dimaggio y Powell, 1991; Fernández y Valles, 1998, entre otros).

Por consiguiente, se podría entender el auge y el impulso a la formación, más presente en el terreno discursivo que efectivo, como parte de un discurso de legitimación interno y externo a la empresa. Interno porque la formación puede ser el resultado de la presión de los grupos internos, de los técnicos y directivos que buscan el apoyo de la formación para el impulso de la movilidad laboral ascendente, para mejorar su posición en el organigrama jerárquico, y no porque en sí misma la formación sea una necesidad. En el orden externo, la legitimidad que pueden perseguir las empresas consistiría en la mejora de su imagen pública, ganar publicidad en los medios de comunicación o mejor conexión con instituciones sociales de prestigio e incluso con el poder político. En este sentido, se añade otro elemento “coercitivo” que también puede contribuir al impulso de la formación: nos referimos a la presión de las políticas públicas en el impulso de la formación dual o a las políticas de incentivos y desgravaciones fiscales. Señalamos la formación como elemento coercitivo, porque no está claro que las empresas estén realmente interesadas en hacer siempre formación, sabemos también que muchas de ellas tienen dificultades para tutorizarla, o para acoger a jóvenes y dedicar tiempo y recursos que pueden restar eficacia a la organización. Por tanto, las empresas podrían aceptar la formación como una “coerción” normativa y seguir miméticamente la valoración positiva que tiene la opinión pública y los medios de comunicación sobre sus funciones.

## 1.2. Metodología: modelo de análisis

La aproximación al objeto de estudio es mixta. Por un lado, analizamos la EWCS (*European Working Condition Survey*, 2015-2016). Las características de la EWCS son las siguientes: 3384 entrevistas a trabajadores en empresas de diferente tipo, estratificadas por tamaño, para el caso de España en 2015. El número de entrevistas para el conjunto de los países de la Unión Europea es de 43.850. Se trata de una encuesta con entrevistas a empresarios y directores de recursos humanos. Los datos acumulados para el conjunto de los países de la Unión Europea, entre 1991-2015, representan a 178.005 empresas, lo que constituye una importantísima fuente de información integrada sobre las condiciones de trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017). Para el estudio cuantitativo de los trabajadores españoles hemos realizado un análisis estadístico bivariado y multivariado, que nos ha permitido identificar las variables que tienen más peso discriminante y determinante en

la demanda de formación de los trabajadores, así como en la oferta de formación en la empresa. Las variables que se analizan seguidamente parten de las preguntas contenidas en la EWCS. El análisis solo se refiere a los jóvenes comprendidos entre 16 y 34 años, para lo cual hemos construido una variable de filtro de la muestra.

### 1.2.1. Variable dependiente

Las teorías de la correspondencia —o adecuacionistas— entre formación y empleo han ocupado buena parte del debate sobre la relación entre el sistema educativo y el sistema productivo. La teoría del capital humano (Becker, 1983) ha tenido una importante influencia en las políticas de planificación educativa. Esta teoría, de inspiración neoclásica, ha venido subrayando la necesidad de adecuar la oferta de formación a las necesidades cambiantes de la organización del trabajo, de los nuevos productos y de las nuevas tecnologías. En sentido contrario, dichas teorías han sido criticadas por no considerar otros factores que intervienen en la relación entre formación y empleo, tales como los factores estructurales (sectores de actividad; tamaño de la empresa), o el papel de los actores sociales y de las instituciones, como se ha puesto de relieve desde las teorías “credencialistas” (Planas, 2016, entre otros.)

Para examinar esta cuestión, la siguiente variable nos ofrece una pista para analizar la adecuación, la demanda de más formación y también la sobreeducación; concepto éste último que preferimos al más usualmente utilizado de *sobreeducación*<sup>2</sup>. (Q64). “¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe sus habilidades para su puesto de trabajo?: a) necesito más formación para afrontar bien mis obligaciones; b) Mis aptitudes actuales se ajustan a mis obligaciones. c) Tengo las aptitudes para afrontar obligaciones más exigentes”.

Por otra parte, también tomamos como segunda variable dependiente la realización de formación en la empresa con la finalidad de observar cuáles son los factores determinantes de la misma, particularmente los relacionados con la organización del trabajo. Pero también hemos de considerar que las empresas invierten en formación para legitimar su posición dominante. El discurso sobre la formación es parte del debate “adecuacionista” y por tanto de la disciplina, control y encuadramiento de la fuerza de trabajo.

<sup>2</sup> La cualificación se concreta en el puesto de trabajo, de acuerdo con las exigencias empresariales y del propio puesto y no siempre se relaciona con el nivel educativo de quien lo desempeña. Así, una persona estará sobreeducada cuando su nivel educativo sea superior a las exigencias del puesto laboral que ocupa, mientras que su cualificación será la requerida por las exigencias de ese puesto.

### 1.2.2. Variables vinculadas a las características y cualificaciones individuales

Las características de los individuos como la edad, el sexo y el nivel de estudios, son variables imprescindibles en el estudio entre la formación y el empleo. La edad juega un papel importante en la provisión de formación en las empresas, que tienden a invertir en formación en aquellos trabajadores que garanticen el retorno de la inversión, particularmente en las cohortes de edad centrales en la actividad productiva (véase Lope y Martín Artiles, 1998; Martín Artiles y Lope, 1999). La falta de formación entre los demandantes de empleo es una proclama empresarial recurrente, que quizás tenga más significación como discurso disciplinario que como realidad, especialmente cuando se suele señalar la falta de adecuación de la formación de los jóvenes a los puestos de trabajo, así como la obsolescencia de las cualificaciones de los trabajadores mayores de edad ante los cambios tecnológicos y organizativos.

El sexo ha sido considerado en la literatura como una variable discriminante en el acceso de las mujeres a la formación en la empresa, en la preferencia empresarial por invertir en la formación de los hombres por cuanto ofrecen más garantías de continuidad en el puesto de trabajo y por tanto de retorno de la inversión (Dämmrich et al., 2015; Haasler, 2014). Hipotéticamente las mujeres tendrían más dificultades de adecuación a los puestos de trabajo y por tanto serán más demandantes de formación en la empresa, cuestión que exploraremos más adelante.

Finalmente, el nivel de estudios se ha considerado como otra variable hipotéticamente explicativa importante. En otras investigaciones se ha encontrado la existencia de una tendencia a invertir en formación en aquellos que previamente ya tienen altos niveles educativos, es decir, se tiende a recualificar a los ya cualificados, porque precisamente su formación previa les hace más capaces de adquirir nuevos conocimientos (véase Quit, 2000).

### 1.2.3. Variables socio-económicas y estructurales

El tipo de contrato de trabajo parece ser otra variable explicativa en la demanda de formación, así como para la oferta de formación por parte de la empresa. Hipotéticamente, las empresas tienden a invertir en formación en aquellos que tienen contratos estables por el mismo argumento esgrimido anteriormente: porque garantizan el retorno de la inversión en formación. Por el contrario, presuponemos que los jóvenes con contratos temporales serían más demandantes de formación que los empleados fijos, por la necesidad de un proceso de adaptación o también denominado formación de acogida. En cualquier caso, las políticas de empleo que im-



pulsa la UE, influyendo decisivamente en las de los países miembros, fomentan la *formación a lo largo de la vida (long life learning)* como un elemento esencial para la búsqueda o la permanencia en el empleo en la sociedad del conocimiento. Se trata de una formación a lo largo de la vida que tiene en la formación en la empresa un fundamento clave y que, al tiempo, debiera implicar la formación del conjunto de personas presentes en el mercado de trabajo.

El tamaño de la empresa parece jugar también un papel decisivo en la inversión en formación, así como en la adecuación de la formación al puesto de trabajo. Las grandes empresas tienden a invertir más en formación por dos razones: probablemente porque el organigrama jerárquico hace más amplia la estructura de mandos superiores, medios e intermedios, lo que conlleva hipotéticamente a la necesidad de formación en técnicas de comunicación, dinámica de grupo y liderazgo, además de en competencias actitudinales y comportamentales. La segunda razón tiene que ver con la organización del trabajo, con el trabajo en equipos, así como con habilidades y conocimientos acordes con la tecnología específica. La inversión en formación específica es de hecho un concepto clave en la teoría del capital humano, lo que da lugar al concepto de “contrato implícito”, que supone que ambas partes (trabajador y empresario) suscriben contratos tácitos por el mutuo interés (Becker, 1983).

También el sector de actividad contribuye a explicar la demanda de cualificaciones, de formación, así como la política de oferta formativa en las empresas. Al menos eso es de esperar hipotéticamente en función de la dinámica innovadora de cada sector de actividad, así como de las características de la demanda de formación inicial (titulación) de los mismos.

#### 1.2.4. Organización del trabajo

La organización del trabajo es un factor importante en la determinación de las cualificaciones requeridas para los puestos de trabajo. La organización del trabajo taylorista se caracteriza por una importante división del trabajo, con tareas sencillas, repetitivas y monótonas que se aprenden en breves periodos de adiestramiento en el mismo puesto de trabajo (Ritzer, 1989). Para ver la influencia de la organización del trabajo taylorista hemos seleccionado como variable independiente la siguiente: *Q48, ¿conlleva su trabajo tareas breves y repetitivas?* En esta pregunta se establece una serie de categorías temporales para ver cuánto tiempo de la jornada laboral están haciendo tareas monótonas y repetitivas, así como la velocidad con que se trabaja

La rotación de tareas puede constituir una forma de aliviar la monotonía del trabajo repetitivo e incluso puede comportar una demanda de cualificación algo

más amplia en la medida en que enriquezca el trabajo. La variable (Q55) “¿Implica su trabajo la rotación de tareas entre usted y sus compañeros?” nos aproxima a su conocimiento. El trabajo en grupo o en equipo es, hipotéticamente, una de las variables que más influyen en la demanda de formación, cuanto menos es presumible que implique requerimientos de habilidades para comunicar, organizar y liderar, es decir, cualificaciones actitudinales y comportamentales (Martín Artiles y Lope, 1999). La variable Q58 *¿Trabaja en grupo o en equipo con capacidad para auto-organizar las tareas?* nos permitirá ver su grado de asociación en influencia con la adecuación al nivel de estudios y, además de proporcionar pistas ligadas a la polivalencia, junto a la rotación de tareas facilita aproximarnos al conocimiento del desarrollo de las NFOT

La prevención del riesgo laboral es hipotéticamente otro factor que incide en la demanda de formación en la empresa, incluso en algunos sectores, como la construcción, es un requisito imprescindible realizar un curso de formación inicial en prevención de riesgos para trabajar en el mismo. La variable (Q33) sobre el “grado de información en materia de riesgos laborales” nos ofrece la posibilidad de explorar la influencia de la prevención de riesgos en la demanda de formación.

#### 1.2.5. Perspectivas de trayectorias

La formación en la empresa puede contribuir a la mejora de la percepción subjetiva sobre la seguridad en el empleo que, a su vez, es una variable importante para explicar la función de la formación como generadora de legitimidad micropolítica. En este sentido, la variable (Q67b), “después de la formación en la empresa siento más seguridad en el empleo” nos permite captar la percepción sobre la influencia subjetiva de la formación en la empresa; lo que nos permitiría explorar la hipótesis de que la formación tiene otros objetivos implícitos, como sería apuntalar la legitimidad y el orden (Aragón y Nevers, 2010)

Otra variable nos permite captar la percepción de futuro que subjetivamente se deriva de la formación: “¿Crees que con la formación recibida en la empresa tendrás un futuro mejor empleo?”. Esta variable no solo permite captar el grado de adecuación de la formación a las expectativas de trayectoria laboral de los jóvenes; sino también la función legitimadora del discurso de la formación en la empresa. Hipotéticamente, la valoración positiva que le otorgan a la formación a quienes tienen títulos universitarios podría estar relacionada con sus posibilidades de movilidad social ascendente, así como con cambios promocionales de categoría profesional.

### 1.2.6. Análisis cualitativo

Por otra parte, hemos realizado tres grupos de discusión con jóvenes entre 16 y 34 años, atendiendo a diferentes niveles educativos. Diferentes niveles de rotación contractual en el empleo y con diferentes trayectorias laborales: un primer grupo con bajo nivel de estudios y baja cualificación en el puesto de trabajo, otro con nivel de estudios y cualificación intermedio y otro grupo con nivel de estudios de grado superior de Formación Profesional y estudios universitarios. En este sentido, hemos tratado de captar en el discurso de los grupos la percepción subjetiva de la adecuación de su formación inicial a los puestos de trabajo, la demanda y la necesidad de obtener mayor formación o bien la percepción de sobre-educación de los componentes de los grupos de discusión.

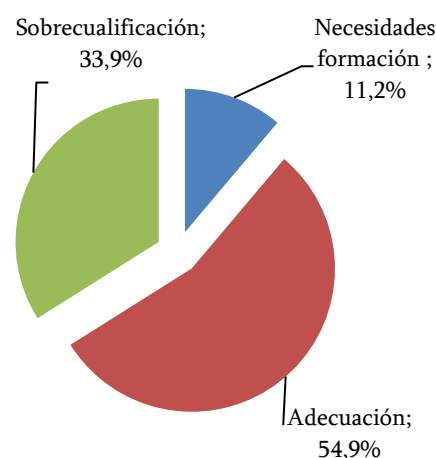
La información recogida en los grupos de discusión con los jóvenes trabajadores nos permite un contraste comparativo con la información general recogida mediante la EWCS, ya que los jóvenes a priori parecerían verse más afectados por los nuevos requerimientos de formación. Además, nos permite cotejar la información cuantitativa con la cualitativa.

## 2. Análisis descriptivo cuantitativo

Un primer dato relevante es que el 39% de los entrevistados dicen tener un nivel educativo por encima de las exigencias de su puesto de trabajo en España y, aunque la mayoría señala que existe una adecuación entre su nivel formativo y el puesto de trabajo que ocupa (54,9%), solamente un 11% dice tener necesidades de formación para el puesto de trabajo (véase gráfico 1). Estos datos ponen de relieve que el problema no estriba en la tan cacareada carencia de formación, esto es, en el lado de la oferta (sistema educativo), sino en el lado de la demanda (sistema productivo). El problema estriba en el que sistema productivo ofrece empleos de baja cualificación porque es intensivo en mano de obra (como ya se ha puesto de relieve en números estudios, véase Banyuls et al., 2009).

Solo el 33% de los trabajadores entrevistados dicen haber realizado formación en la empresa. Esa cifra es relativamente baja. Pero, aun así, más que dobla los datos de la formación continua en España que proporcionan las estadísticas oficiales (ver Lope, 2015); lo que nos vuelve a plantear la idea de que las empresas no necesariamente están interesadas en hacer formación; sino que participan del discurso sobre la importancia política que tiene la formación en la empresa, entre otras cosas porque está incentivada y subvencionada. Como indicábamos, algunos autores (Aragón y Nevers, 2010) plantean la hipótesis de que la política gubernamental para impulsar la formación tiene un cierto rasgo

Gráfico 1. Percepción adecuación formación-empleo



**Fuente:** Elaboración propia con datos EWCS (2017). Variable Q64. Cuál de las siguientes afirmaciones es la mejor que describe sus habilidades para su puesto de trabajo: a) necesito más formación; b) mis conocimientos se ajustan y c) tengo conocimientos para afrontar tareas más exigentes?

coercitivo sobre las empresas, ya que la formación no tendría necesariamente efectos positivos sobre la organización empresarial si supone pérdida de tiempo, pérdida de materiales, distracción de recursos, dedicación de tutorización de los jóvenes e incluso entorpecimiento de ritmo de trabajo, pérdida de eficiencia o un freno a la productividad. Estos problemas se acrecientan cuando el número de participantes en la formación en la empresa aumenta. Por el contrario, la opinión pública y los clientes tienden a ver la formación como algo positivo, acorde con el discurso de las instituciones y los planes de educación y formación. En este sentido, si la empresa impulsa la formación estaría en sintonía con el discurso hegemónico y con los fines sociales que persigue en términos de “empleabilidad”, activación de los jóvenes y otros discursos disciplinarios y de encuadramiento social. En pocas palabras, los efectos de la formación parecerían ambivalentes.

### 2.1. Necesidades de formación

Las necesidades de formación en el puesto de trabajo son particularmente altas en el grupo de personas que tienen estudios de Formación Profesional o ciclos formativos de grado medio o superior. Probablemente, porque estos puestos de trabajo son los que han registrado más cambios por la innovación tecnológica y por la introducción de NFOT. Sin embargo, las necesidades



Tabla 1. Demanda de formación al puesto de trabajo

	Nivel Educativo				Total
	Primarios	Secundarios	Ciclos Formativos, FP	Universitarios	
Necesidades formación	5,6%	27,4%	41,4%	25,5%	100,0%
Adecuación	12,0%	37,5%	34,2%	16,4%	100,0%
Sobreeducación	10,6%	37,0%	34,2%	18,2%	100,0%
Total	10,8%	36,2%	35,0%	18,0%	100,0%
V Cramer	,077				
Sig	0,0%				
N	3333				

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

formativas son muy bajas para quienes tienen solo estudios primarios, puesto que ocupan empleos poco cualificados y con escasas posibilidades de mejora (véase tabla 1).

Nada hace presumir que quienes tienen estudios primarios necesiten más formación: el 61% de ellos indican que su nivel de estudios se adecua al desempeño del puesto de trabajo, lo que parece confirmar que el problema estriba en los requerimientos reales de los puestos de trabajo y no en el nivel formativo. Sólo el 5% de quienes tienen estudios primarios dicen requerir más formación para su puesto de trabajo. Y quizás, de modo irónico, el 33% restante dice que incluso está sobreeducado para su desempeño laboral. Los que tienen estudios universitarios (16%) son los que indican que requieren más formación que la media (11%), lo que concuerdan con otros estudios: quienes tienen ya formación previa son los que más demandan —y reciben— formación porque ocupan puestos ya cualificados (Lope y Martín Artiles 1998; Martín Artiles y Lope 1999; Massó 2009).

En relación con la media (11,3%) de la demanda de formación en la empresa, el grupo de edad que más la demanda es el de 35-44 años (13,4%); es decir, el grupo en edad productiva y que probablemente se ve más afectado directamente por la innovación tecnológica y las NFOT, además de ser el más consciente de la necesidad de actualizarse. La cohorte de edad que dice que su formación se adecua al puesto de trabajo es la de más de 55 años. Y la cohorte de edad que dice estar más sobreeducada es la de 45 a 54 años. No obstante, nótese que el 33,2% de los jóvenes también dicen estar sobreeducados en relación con el puesto de trabajo que ocupan. En contraposición, la relación entre adecuación de la formación y el empleo con el género no es significativa estadísticamente (véase tabla 2).

En relación con el tipo de contrato laboral, varía la opinión en relación con las necesidades de formación: el 67% de las personas con contrato indefinido dicen tener necesidades de formación, así como el 27,4% de los que tienen contratos temporales. Esto nos dice poco, pero si lo miramos en términos relativos en relación

Tabla 2. Demanda de formación al puesto de trabajo

	16-34 años	35-44 años	45-54 años	Más 55 años	Media
Necesidades	11,2%	13,4%	10,4%	8,4%	11,3%
Adecuación	55,6%	54,9%	53,1%	57,0%	54,9%
Sobreeducación	33,2%	31,7%	36,6%	34,6%	33,8%
total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
V Cramer	,045				
Sig	,040				
N	3291				

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

Tabla 3. Adecuación de la formación al tipo de contrato laboral

	Tipo de contrato laboral				Media	
	Indefinido	Temporal	ETT	Aprendizaje, Formación y Prácticas	Sin contrato	
Necesidades	12,0%	12,4%	3,8%	12,5%	4,2%	11,5%
Adecuación	55,6%	57,2%	57,7%	54,2%	49,5%	55,5%
Sobreeducción	32,5%	30,4%	38,5%	33,3%	46,3%	33,0%
total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
V Cramer	,068					
Sig	,005					
N	2762					

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

con la media, vemos que las necesidades de formación, por encima de la media, la tienen los jóvenes con contratos de aprendizaje y formación y de prácticas (12,5%). En cuanto a la adecuación al puesto de trabajo destacan aquellos que tienen contratos temporales y los que tienen contratos a través de agencias temporales de empleo, lo que probablemente está relacionado con empleos de baja cualificación (véase tabla 3).

## 2.2. Organización del trabajo

El 55% de los empleados dicen trabajar en puestos de trabajos monótonos y repetitivos más de la mitad de su jornada laboral y, además, más del 50% de ellos afirma que trabajan a gran velocidad en más de la mitad de la jornada laboral, por lo que podemos definir dichos puestos como de carácter taylorista. Por consiguiente, es de esperar que los trabajos monótonos y repetitivos no requieran niveles de formación medio o alto. Solo un 9,5% de las personas que hacen trabajos monótonos y repetitivos demandan formación en la empresa, lo que en realidad podría entenderse como la necesidad de un adiestramiento de breve duración. La mayoría consideran que su puesto de trabajo es adecuado a su nivel de formación. Finalmente, el 34,9% de los que trabajan en estos puestos de trabajo de características tayloristas, dicen tener mayor nivel de estudios que el requerido por su puesto de trabajo.

La rotación de tareas parece hacerla el 33% de los empleados. En la práctica, puede que esta rotación se esté dando entre puestos de trabajo similares, con poco contenido y con tareas de baja cualificación. Mirado de otra manera, el 42% de los que hacen rotación en el puesto de trabajo dicen necesitar formación. En estos casos, la rotación se lleva a cabo, probablemente, entre tareas que requieren distintas capacidades y, por tanto, puede estar vinculada a una polivalencia efectiva que comporte mayores exigencias de cualificación.

En cambio, el trabajo en grupo parece comportar una mayor necesidad de formación (15,2%) por encima de la media (11,1%). La adecuación del nivel de formación con el puesto de trabajo parece similar en las tres formas de organización del trabajo, al igual que la percepción de sobreeducción (véase tabla 4).

Tabla 4. Adecuación de la formación al tipo de contrato laboral

	Taylorista	Rotación	Trabajo en Grupo	Media
Necesidades	9,5%	13,8%	15,2%	11,1%
Adecuación	55,6%	52,0%	53,0%	54,9%
Sobreeducción	34,9%	34,2%	31,9%	34,0%
total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
V Cramer	,058			
Sign	,001			
N	3277			

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

## 2.3. Percepción de seguridad y trayectoria

Únicamente el 33% de los entrevistados dicen recibir formación en la empresa y pagada por la misma, lo que constituye un contrapunto al reiterativo discurso empresarial sobre la importancia estratégica de la formación aplicada. Y más todavía cuando, como hemos indicado, ese 33% supera en mucho los datos estadísticos de formación continua para España (Lope, 2015). Pero, como ya hemos señalado, no necesariamente las empresas obtienen mejoras de rendimiento con la formación; la formación puede ser vista como una coerción normativa y un discurso en términos de valores y creencias de las instituciones que siguen miméticamente las empresas (véase tabla 5).

Tabla 5. Percepción de seguridad en el empleo

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
Necesidades	51,0%	18,6%	9,8%	4,9%	15,7%	100,0%
Adecuación	40,5%	24,5%	15,8%	5,9%	13,4%	100,0%
Sobreeeducacion	48,3%	21,3%	10,2%	3,6%	16,6%	100,0%
total	44,8%	22,4%	13,0%	5,0%	14,8%	100,0%
V Cramer	48,3%	21,3%	10,2%	3,6%	16,6%	100,0%
Sign	1,4%					
N	1142					

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

A la pregunta sobre percepción de seguridad en la futura trayectoria después de haber realizado un curso de formación en la empresa, se confirma lo esperado teóricamente: los trabajadores consideran que la formación ha sido útil (65%) y que genera una posible mejora de su trayectoria laboral; lo que refuerza la función del discurso ideológico, además de la funcionalidad de la formación en la empresa. En su mayoría (66%), las personas que han pasado por la formación en la empresa, dicen percibir seguridad en el empleo después de haberse formado. Esta percepción es particularmente importante para aquellas personas que declaran tener necesidad de formación para su puesto de trabajo; en menor medida esta seguridad es también relativamente importante para los que declaran que su formación se adecúa a su puesto de trabajo, o bien que están sobreeducados. Por consiguiente, los entrevistados sobreentienden que la inversión de la empresa en su formación específica es parte del “contrato implícito” (Becker 1983).

En relación con la percepción sobre la futura trayectoria, el 67% de los entrevistados creen que la formación en la empresa mejora sus perspectivas para el futuro empleo y es todavía más optimista (70%) en el caso de las personas que dicen haber necesitado formación en sus puestos de trabajo. Esta percepción es importante para la creencia subjetiva de una futura trayectoria laboral, lo que contribuye a legitimar el discurso de la formación.

#### 2.4. Características estructurales

Según el tamaño de la empresa, las mayores necesidades de formación se encuentran en las grandes empresas de más de 250 empleados, bastante por encima de la media. La adecuación entre la formación y el empleo parece ser más importante en la pequeña-mediana empresa, y la sobreeducación o sobreformación en relación con el puesto de trabajo se encuentra en la micro y en la pequeña y mediana empresa. La forma-

ción está más extendida en las grandes empresas y quizás no únicamente por razones económicas y productivas, sino como una forma de legitimidad interna para los propios cuadros y técnicos, así como de legitimidad frente al poder político, la opinión pública y la imagen, además de los incentivos y desgravaciones fiscales que puede representar la formación (Aragón y Nevers, 2010). Por otra parte, el tamaño de la empresa también tiene relación con la capacidad para llevar a cabo la formación, lo que provoca que, en algunos casos, en las micro y pequeñas empresas no haya espacio siquiera para demandar formación, lo que tendría negativas implicaciones sobre la producción. De hecho, la excesivamente pequeña dimensión de las empresas españolas (calificada de “liliputismo empresarial” por Costas, 2014) supone una muy seria dificultad para el impulso de la formación en los centros de trabajo (véase tabla 6).

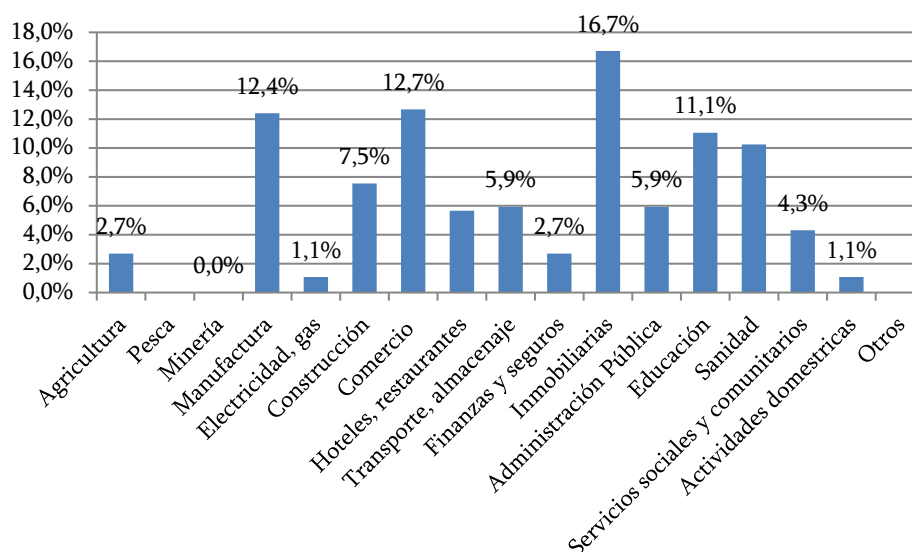
Tabla 6. Adecuación formación y empleo y tamaño empresa

	1	2-9	10-249	250+	Total
Necesidades	8,4%	22,3%	31,8%	37,5%	100,0%
Adecuación	16,1%	27,4%	34,1%	22,4%	100,0%
Sobreeeducación	22,0%	23,7%	31,1%	23,2%	100,0%
total	17,2%	25,6%	32,8%	24,4%	100,0%
V Cramer	,104				
Sign	,000				
N	3209				

Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

Por Sectores de actividad, las demandas de formación más importantes indicadas por los entrevistados se registran en: inmobiliaria, comercio, educación, sanidad, construcción, administración pública y transporte (véase gráfico 2).

**Gráfico 2. Demanda de formación de los empleados**

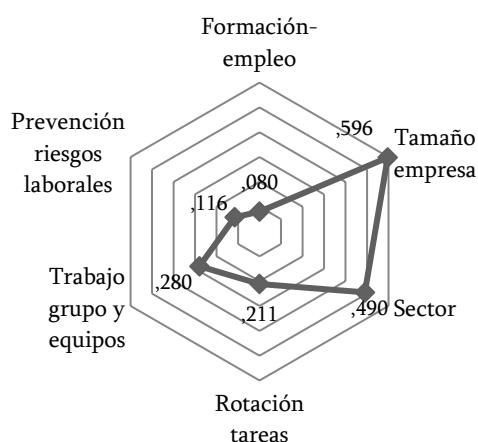


Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017); N3280, V Cramer ,110

### 2.5. Tipología de la adecuación entre formación y empleo

El análisis de correspondencias múltiples nos permite clasificar y distribuir espacialmente las categorías de las variables en relación con un punto central que representa la media total. La varianza explicada es del 60% y las variables que tienen más peso discriminante son: el tamaño de la empresa, el sector de actividad, la organización del trabajo en grupos y la rotación de puestos de trabajo (véase gráfico 3).

**Gráfico 3. Variables discriminantes en la demanda de formación**



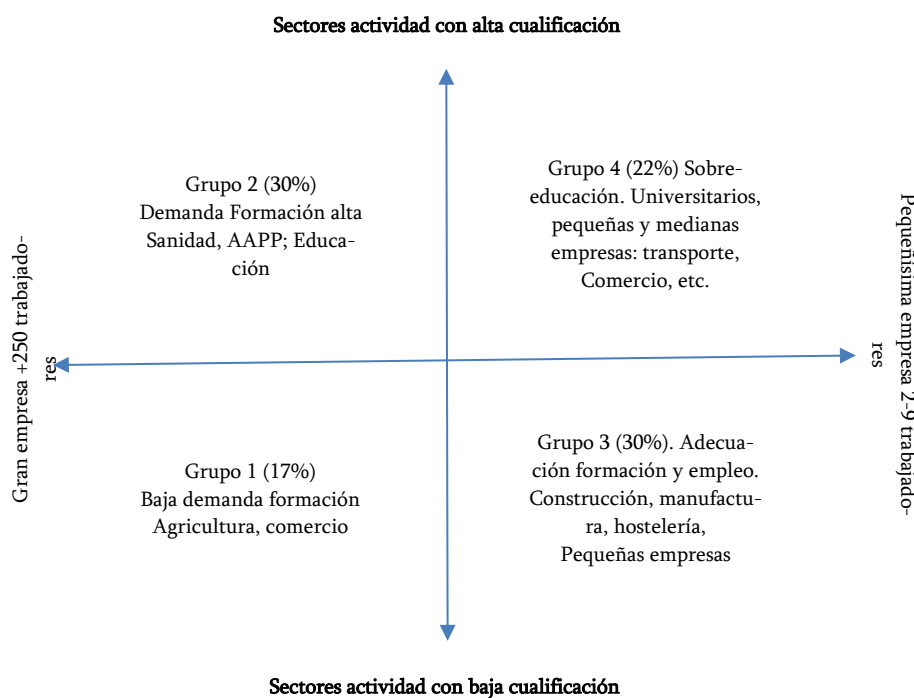
Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017)

Por consiguiente, las variables con más peso determinante en la distribución espacial son: el tamaño de la empresa, que marca la dimensión horizontal, y el sector de actividad, que marca la dimensión vertical. El cruce de esta dos dimensiones nos permite construir cuatro espacios donde se distribuye las categorías de las variables y con ello caracterizar cuatro grupos o conglomerados, como figura en el siguiente gráfico (véase gráfico 4).

El primer grupo se puede definir por su **baja demanda de formación** y tiene un tamaño que representa el 17,3% del total. Este grupo presenta una sobreeducación (por encima de la media respecto a los otros grupos) en relación con el contenido de las tareas y la demanda de formación es pequeña, apenas un 5%. La mayoría de sus miembros considera adecuada la formación que tiene con el contenido de las tareas. En este grupo hay más mujeres (56%) que hombres. El nivel de estudios de este grupo es bajo, el 62% tiene estudios primarios y secundarios. Las cohortes de edad más importantes son entre los 35 y 44 años (26%) y entre 45 y 54 años (33%). La mayoría de los puestos de trabajo son monótonos y repetitivos, lo que concuerda con la escasa demanda de formación. Se trata de puestos de trabajo en pequeñísimas empresas. Los sectores con más participación en este grupo son: actividades del hogar (25%), agricultura (12%), comercio (14%) e inmobiliarias (11%), entre otros.

El segundo grupo se define por su **mayor demanda de formación** (17%), por encima de la media (11%) y es de mayor tamaño que el anterior, ya que representa el

Gráfico 4. Análisis de clasificación



Fuente: Elaboración propia con datos EWCS (2017); N3280, V Cramer ,110

30% del total de los entrevistados. En este grupo la participación de hombres y mujeres está equilibrada, mitad y mitad. El nivel de estudios es medio alto: 41% FP y ciclos formativos y estudios universitarios (26%), lo que concuerda con la demanda de formación. La cohorte de edad de 16 a 25 años es importante (25%), seguida de la de 35 a 44 años, y en términos comparativos, las edades más representadas son menores que las del grupo anterior. En este grupo se ubican las NFOT, el trabajo rotativo, en equipo y en grupo es notablemente superior a la media; además, sus miembros están muy bien informados en materia de salud y prevención de riesgos laborales, que, recordemos, es un factor de demanda de formación. Los sectores más importantes son salud (13%), educación (11%), administración pública (11%), inmobiliarias (14%); manufactura (15%) y comercio y reparaciones, entre otros. Se trata de empleos en grandes empresas de más de 250 trabajadores.

El tercer grupo, que representa el 30% del total, se define por la **adecuación** entre el nivel de formación y el puesto de trabajo, cuyo indicador (58%) está por encima de la media. En este grupo hay más hombres (58%) que mujeres; el nivel de estudios son los secundarios, primordialmente. Las cohortes de edad más presentes son las más jóvenes (16-35 años: 30%) y la de entre 34-44 años (33%). La organización del trabajo está diversificada. Por un lado, hay empresas de corte taylorista, monótono y repetitivo, razón por la cual en

este grupo la demanda de formación es baja. Pero, por otro lado, también hay empresas con rotación entre puestos de trabajo, trabajo en equipo y grupos, factores que inducen a la demanda de formación. Es decir, es un grupo en cuyo interior hay una dualización en la organización del trabajo. Los sectores más representados son hostelería y restauración (27%); construcción (17%) y comercio (17%) y se trata en su mayoría (82%) de microempresas de hasta 9 empleados.

El cuarto grupo, que representa el 22% del total, se distingue por estar formado por personas con una **cierta sobreeducación**, empleados en pequeñas y medianas empresas de comercio (15%) y manufactura (12%). La demanda de formación está por debajo de la media y la sobreeducación está ligeramente por encima de la media. La representación de hombres y mujeres está muy equilibrada. El nivel de estudios dominante es el de Formación Profesional o ciclos formativos, así como estudios universitarios, pero la organización del trabajo en este grupo no parece influir en la demanda de formación, ya que las NFOT apenas tienen presencia. El grupo está compuesto por pequeñas y medianas empresas, de sectores tales como inmobiliarias, comercio y manufacturas, entre otros (véase tabla anexa).



### 3. Análisis cualitativo: Percepción y discurso sobre la formación en la empresa

El análisis del discurso de tres grupos de discusión nos permite ver tres visiones distintas en relación con la adecuación de la formación inicial a la empresa, así como cuáles son los factores que contribuyen a la demanda de formación en el trabajo. En el primer grupo de discusión han participado trabajadores con bajos niveles de estudios, que reciben sólo adiestramiento de breve duración en el puesto de trabajo. En el segundo grupo de discusión han participado personas con niveles de estudios y cualificaciones intermedias, que han pasado en algún momento de su trayectoria por contratos de formación y aprendizaje en la empresa. Y, en el tercer grupo, han participado trabajadores con cualificaciones profesionales medias y altas, así como con estudios de ciclo superior de Formación Profesional y estudios universitarios.

#### 3.1. Discurso de la adecuación de la formación

En los grupos de discusión, el discurso dominante ha girado en torno a la necesidad de adecuar la formación a los requerimientos de los puestos de trabajo, así como al mercado laboral en general. Dicho discurso tiene un tono marcado por la idea funcionalista del capital humano: invertir en formación para garantizar la trayectoria a lo largo del ciclo vital y, por tanto, la formación continua es una forma de adquirir méritos y acreditaciones. O sea, al mismo tiempo dicha formación debe acreditarse, vincularse a formas de certificación que se entienden como propiciadoras de “cierre social” ante la competencia y como un mecanismo que avale la posible movilidad entre empresas. En este sentido la obtención de una credencial contribuye a explicar cómo los trabajadores cualificados empujan a la demanda de formación. Para ellos, las credenciales (títulos o certificaciones de formación) es una forma de empoderamiento que permite mejorar la posición negociadora de los trabajadores cualificados. Las credenciales contribuyen a que la búsqueda de empleo pase por mecanismos formalizados, pero también facilita el uso de ciertas redes sociales como nuevas herramientas de búsqueda de empleo, relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (por ejemplo, LinkedIn entre otras).

Por el contrario, los trabajadores con bajo nivel de cualificación no reciben formación, sino mero adiestramiento en el puesto de trabajo. Las empresas parecen poco interesadas en ofrecer formación en la medida que representa un coste, una inversión que no siempre garantiza su retorno. Y eso a pesar de que la falta de formación puede comportar, como se señala en algún

grupo de discusión, deficiencias en el uso de los equipos productivos; lo que comporta una seria contradicción con la orientación productivista de las empresas, muchas de ellas de pequeña dimensión. En cambio, las empresas están interesadas en la formación continua del grupo de trabajadores cualificados, que previsiblemente garantiza en mayor medida el retorno de la inversión, ya que el rendimiento de los equipos y de la tecnología depende del nivel de formación y de motivación de dicha fuerza de trabajo.

#### 3.2. Organización del trabajo

La organización del trabajo influye en la demanda concreta de cualificación en el puesto de trabajo y, por tanto, de la formación específica que es necesaria para desempeñar las tareas. La organización taylorista del trabajo requiere solo mero adiestramiento, una breve formación de acogida, que rara vez tiene continuidad. Las tareas son normadas y prescritas, por tanto las funciones son también limitadas. Esta forma de organización del trabajo es la que hemos encontrado con mayor intensidad en el grupo de baja cualificación. Este grupo tiene un bajo nivel de educación formal y su trayectoria discurre por puestos de trabajo poco cualificados, con una alta rotación del empleo, así como con sucesión de contratos y situaciones de desempleo.

La rotación de tareas y el trabajo en equipo son otros factores que contribuyen a la demanda de formación como parte de las NFOT, en tanto que suelen comportar el aumento de la complejidad de las funciones laborales. La movilidad funcional o la polivalencia, con frecuencia vinculadas al trabajo en equipo, son también factores que contribuyen a aumentar los requerimientos de adiestramiento y formación. A veces esta demanda no es visible, incluso la ocultan los propios trabajadores por mor a verse considerados como los que “no saben” y no son adecuados para el puesto de trabajo. Esto ocurre más allá donde los niveles de formación educativa son bajos. En cierto modo podemos colegir la existencia de una demanda de adiestramiento y de formación latente que los propios trabajadores ocultan y no se atreven a expresar.

Por el contrario, la demanda de formación es explícita en los trabajadores semi-cualificados y los cualificados e incluso las empresas las estimulan. Se trata de empleos y puestos de trabajo con exigencia de niveles educativos de Formación Profesional o bien de ciclo superior y universitarios. Una primera demanda son los conocimientos profesionales ligados al título académico que son importantes para el desarrollo del trabajo. La demanda de formación de acogida en la empresa se plantea en términos de adecuación de los conocimientos al puesto de trabajo. Una parte de los trabajadores semi-cualificados consideran que su nivel de formación

inicial es adecuado para el puesto de trabajo, pero que necesitan cursos de actualización para manejar las nuevas tecnologías y equipos en el ámbito de la industria y los servicios. Sin embargo, en el discurso del grupo más cualificado sobrevuela la idea de sobreeducación para las tareas que realmente realizan, a pesar de que es el grupo con mayores niveles de cualificación en el trabajo. Pero también ellos mismos detectan la necesidad de conocimientos transversales en su puesto de trabajo, la necesidad de actualización de conocimientos en su empleo, el aprendizaje en el uso de una tecnología concreta, además de requerimientos de competencias actitudinales y comportamentales.

### 3.3. Factores influyentes en la demanda de formación

La demanda de formación proviene de las características del puesto de trabajo, empresas avanzadas tecnológicamente, con nuevas formas de organización del trabajo, grandes empresas y multinacionales son las que precisan de más formación. Estos factores son determinantes e influyentes en el requerimiento de formación en el lado de la demanda. Y en el lado de la oferta el nivel educativo juega también un papel importante.

Sucintamente los factores que contribuyen a la demanda de adiestramiento y formación son la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, el cambio de producto o proceso y las medidas de prevención de salud y seguridad laboral. Este último factor es más importante de lo que habitualmente se trata cuando se habla de formación en el puesto de trabajo. En efecto, la demanda de formación para la prevención de riesgos laborales es importante para los trabajadores de baja cualificación de la manufactura que manipulan máquinas y productos; en la que el adiestramiento, la formación y la información constituyen una necesidad porque los puestos de trabajo se asocian a riesgos para la salud. Sin embargo, esta demanda está también “oculta” en muchas ocasiones porque los trabajadores no se atreven a expresarlo por temor al despido o a la no renovación del contrato.

El tamaño de la empresa y el sector de actividad son también importantes en la definición de los puestos de trabajo y en la demanda de formación. En la función pública la formación de acogida y la formación continua tiene un importante papel, no solo porque la propia administración fomenta el papel de la formación ligada al ascenso profesional, sino también porque la naturaleza y contenido de las tareas exigen mayor cualificación y su puesta al día, como se ha puesto de relieve en sectores como la sanidad o la educación entre otros.

#### 3.3.1. Aprendizaje en el puesto de trabajo y expectativas de trayectoria

El aprendizaje en la empresa se construye a través de consultas informales a los compañeros, por la ayuda del encargado, por la información suministrada por el proveedor de la tecnología o la máquina, o mediante el sistema ensayo-error. Este sistema de ensayo-error genera pérdidas de materiales, desarreglos en las máquinas o infrautilización de equipos informáticos. En general, los trabajadores tienden a ocultar estos errores para evitarse broncas o despidos. Esta práctica de ocultamiento, motivado porque la empresa no facilita formación, la hemos encontrado en el grupo de trayectorias desestructuradas y de baja cualificación. En este último grupo, cabe destacar las referencias que esta carencia de formación desemboca también en conductas de riesgos laborales o accidentes en el puesto de trabajo.

En el grupo de nivel de formación intermedio hemos encontrado que el aprendizaje se hace también de forma colectiva e informal sobre el puesto de trabajo, mediante consulta entre “compañeros” o bien mediante el ensayo-error. Pero este grupo también recibe formación proporcionada por la empresa, fuera de la empresa o bien por la empresa que ha vendido la tecnología.

Sin embargo, un hecho diferencial, es que en el grupo de trayectoria con perspectiva de éxito (trabajadores cualificados), el aprendizaje se hace de forma autónoma buscando información en internet, en tutoriales de auto consulta, en mecanismos informáticos de auto-aprendizaje, etc. Este discurso indica una disposición y motivación hacia la formación para el empleo que asume el discurso de los beneficios supuestamente asociados a la que se realiza en la empresa.

En el grupo de trabajadores de baja cualificación, la demanda de formación es limitada, se requiere básicamente adiestramiento para realizar las tareas o para saber llevar una máquina, instrucciones para evitar riesgos, o para seguir las normas. Se aprende sobre todo *haciendo* en el puesto de trabajo. La empresa está más interesada en el rendimiento inmediato que en la formación. Por ello, también los trabajadores tienen miedo de reclamar formación o adiestramiento, por el temor a verse despedidos por “no saber hacer” las tareas. Los trabajadores tienen disposición para saber cómo se maneja la máquina, saber con qué productos se está trabajando y qué peligros comportan. Pero el discurso de los componentes del grupo de trayectorias desestructuradas es limitado, muchas veces ocultan sus demandas formativas y no tienen grandes expectativas en relación con el papel de la formación en la empresa. Incluso la idea de “trayectoria” no figura claramente en el imaginario colectivo del grupo; en el imaginario futuro tiene más importancia la estabilidad en el em-

pleo, salir del circuito de los contratos temporales o de la concatenación entre temporalidad y desempleo (véase también Pla, 2017).

En el grupo de trabajadores de cualificación intermedia, el nivel de requerimientos de formación es algo mayor que en el grupo anterior. La formación recibida por este grupo difiere del anterior, puesto que se trata de empleos más cualificados, además de concurrir otros factores, tales como un mayor grado de formalización del empleo, de los contratos y de la formalización de los convenios con las empresas en los casos de prácticas. Estos convenios se asocian a experiencias que se valoran de forma muy diversa en términos de validez de las prácticas para recibir formación o para el acceso a un empleo. En muchos casos se trata de técnicos que operan con equipos tecnológicos, con nueva maquinaria o bien se trata de personal de mantenimiento que tienen un papel estratégico en el día a día de la marcha del proceso productivo, razón por la cual requieren formación y reciclaje periódico.

### *3.3.2. Expectativas de crecimiento profesional*

Por otra parte, en el grupo de trabajadores con estudios de ciclos superiores de FP y estudios universitarios el discurso es mucho más ambicioso en comparación con el grupo de trabajadores de bajo nivel de estudios y estudios intermedios. Este grupo tiene expectativas en relación con su educación académica inicial y en relación con su formación en el puesto de trabajo. Algunos de ellos tienen incluso aspiraciones a “montarse” como trabajadores autónomos o pequeños empresarios.

El grupo con expectativa de éxito profesional habla de “crecimiento profesional”, de desarrollo de carrera; y por ello manifiesta interés por la formación, su motivación e incluso su capacidad de iniciativa para buscarla de forma autónoma a través de internet. Asimismo, las empresas les ofrecen la posibilidad de formación pagada fuera de la empresa, o al menos cofinanciadas, porque esperan obtener un retorno de la inversión en formación. En el discurso de las trayectorias de éxito, la formación tiene un papel importante en la proyección de su futuro y de la mejora de posición profesional y salarial. De esta manera se percibe la relación entre formación y movilidad laboral ascendente, algo que en los otros grupos no aparece con la misma fuerza, ni en la misma dirección.

### *3.3.3. Gestión de recursos humanos*

La presión de la economía de tiempos tiene una notable influencia en la gestión de la mano de obra de baja cualificación. Para este tipo de empleo prima el criterio de rendimiento y productividad antes que la formación, porque de hecho, los puestos de trabajo no requieren

realmente formación, sino simple adiestramiento breve. Por tanto, el aprendizaje se hace sobre la misma marcha de la actividad laboral, se adquiere experiencia y destreza para manipular productos y máquinas y para llevar a cabo las funciones laborales. La sustitución del trabajador es fácil, los contratos temporales se suceden porque no representa una importante pérdida en “capital humano”. En pocas palabras, la economía de tiempos y de costes juega un papel fundamental.

Según se desprende de los discursos de los participantes en los tres grupos de discusión, las empresas tienden a diferenciar la gestión de la fuerza de trabajo según el puesto que ocupa y el nivel de cualificación correspondiente. En el discurso de los tres grupos se observa una cierta relación lineal: de menos a más. O sea, para los trabajadores de baja cualificación, adiestramiento y rendimiento inmediato del trabajo; para los de cualificaciones medias, adiestramiento y formación; y para los más cualificados, la inversión en formación y planteamiento con perspectivas de futuro. Por tanto, la formación ofrecida está orientada hacia la retención del trabajador, lo que supone es importante para obtener el máximo rendimiento de la tecnología, de los equipos y de los procesos. La actualización profesional a través de la formación también es importante en relación con las exigencias de la atención al cliente, en la prestación de servicios y para el mantenimiento de los equipos técnicos.

### *3.3.4. Competencias relacionales y actitudinales exigidas en las empresas*

Las competencias actitudinales y comportamentales se asocian a las NFOT o bien a la atención al público, aunque algunas de ellas se refieren a aspectos como la “disposición hacia el trabajo” que es un requerimiento que puede ser prioritario en cualquier tipo de empresa y de organización del trabajo. De hecho, las competencias relacionales y actitudinales son más importantes para los trabajadores cualificados, para las trayectorias de éxito, ya que el desarrollo de sus tareas exige interacción, liderazgo, comunicación, presencia física en algunos casos, trabajo en equipo y aptitudes relacionales. Es decir, competencias propias del “saber estar” que, además de los conocimientos técnicos asociados a los “saberes” y al “saber hacer” configuran la cualificación. En este grupo la demanda de formación es más amplia, no basta un mero adiestramiento. Las competencias y habilidades relacionales son requerimientos necesarios para la transferencia de conocimientos entre los equipos de trabajo, para el intercambio de experiencias profesionales, o para atender a los clientes y para prestar servicios públicos. Este grupo reclama formación continua para mejorar sus conocimientos técnicos y como mecanismo de actualización profesional. Y, además, se les exige autonomía, responsabilidad, capa-

cidad para resolver problemas, capacidad de decisión, empatía, etc. En breve: la panoplia de conocimientos actitudinales y comportamentales que no se adquieren de forma plena a través de los niveles educativos formales y que deben adquirirse mediante la formación en la empresa.

A veces, se dice en el grupo de discusión de personas más cualificadas, acuden a la selección de personal personas profesionalmente bien preparadas pero que no encajan con las características del equipo por carecer de este tipo de competencias transversales: “hoy en día y al final, lo que buscan es la cohesión dentro de los compañeros y dentro de la manera de trabajar.” Dichas competencias transversales se incluyen cada vez más en los CV de los jóvenes. Según los miembros de los tres grupos de discusión, en las entrevistas de selección de personal se suele pedir información sobre tales competencias, las cuales a veces se adquieren por vías informales, como por ejemplo realizar actividades deportivas, participar en asociaciones, aficiones personales, etc. Esas experiencias pueden ser indicativas de capacidad de liderazgo, capacidad para trabajar en equipo, sentido del esfuerzo colectivo, capacidad de comunicar, etc. Indicativo de ello es: “Yo he jugado al baloncesto más de 10 años, y me dice pues ponlo, ponlo porque eres una jugadora de equipo, vas a demostrarlo con eso ya. Pues tiene sentido ponerlo.”

Los jóvenes son conscientes de que determinadas aficiones no son aconsejables incluirlas en el CV o bien decirlas en una entrevista, como, por ejemplo: “Ver la tele, no salir de casa y jugar al ajedrez solo en casa en el ordenador. Dices no. No en el sentido de que no entrarías en la selección de personal de una empresa”. Las competencias transversales parecen adquirirse en distintos ámbitos. Por una parte, en el discurso del grupo emerge la idea de que dichas competencias son a veces innatas, en otras, se adquieren por vías informales y otras veces en el propio puesto de trabajo mediante la interacción con los compañeros y haciendo el trabajo. En otros casos, esas competencias se adquieren en el centro educativo, particularmente en la universidad en determinadas asignaturas específicas, o bien durante las prácticas realizadas mediante convenio Universidad-Empresa o Centro Educativo y Empresa.

En el grupo de cualificaciones intermedias también se observan estos requerimientos de competencias actitudinales y comportamentales para cooperar en equipos. En este sentido, los trabajadores más cualificados de las trayectorias semiestructuradas y los de las trayectorias de éxito valoran positivamente el aprendizaje del trabajo en equipo realizado en la universidad y en centros de Formación Profesional. En cierto modo, en este grupo encontramos dos tipos de requerimientos de competencias trasversales, unas como las que hemos analizado ligadas a las NFOT y a las exigencias de autonomía y en

el trabajo; y otras vinculadas a cualquier forma de organización del trabajo: exigencia de competencias que predisponen hacia la “disciplina” (presencia física, capacidad de organización, seguimiento de tareas y conductas pautadas, entre otras).

Para trabajadores de bajo nivel de estudios y baja cualificación, los requerimientos actitudinales y comportamentales son diferentes; se podrían decir que se les demanda actitudes disciplinadas: puntualidad, capacidad de organización, limpieza personal y del puesto de trabajo, seguimiento de las normas, además de capacidad de comunicación y algunas habilidades simples para trabajar en equipo. El nivel de exigencia de dichas competencias es menos importante en este grupo respecto a los otros dos, lo que se explica por las diferencias de los puestos de trabajo, que son de tipo taylorista, monótonos y repetitivos, acordes con el carácter normativo-prescriptivo de sus tareas.

## 4. Conclusiones

El análisis cuantitativo con los datos EWCS y el cualitativo con los grupos de discusión nos permiten concluir sobre ciertos hallazgos confrontados con los dos procedimientos metodológicos en relación con la adecuación y a la sobreeducación respecto a las exigencias de los empleos, así como sobre los factores estructurales que condicionan la demanda y la adecuación de la formación a las necesidades de las empresas. Recordemos que, al principio de este artículo, hacíamos tres preguntas que ahora podemos responder:

### 4.1. ¿Cómo perciben los trabajadores jóvenes la adecuación entre su nivel formativo inicial y su adecuación a los puestos de trabajo?

La idea funcional de adecuación de la formación inicial (académica) al puesto de trabajo está instalada como un mantra, lo que se ha demostrado tanto en los datos estadísticos, como en el discurso de los grupos de discusión. Esta adecuación no sólo es de facto, sino también es una especie de desiderátum presente en los datos de la encuesta de la EWCS como en el discurso de los grupos de discusión, como si esta fuese la única finalidad de la educación reglada. De hecho esta es la hipótesis que se deriva del planteamiento teórico funcionalista.

Empero lo que siempre se encuentra en los datos y en los discursos de los grupos de discusión es la existencia de sobreeducación en relación con el puesto de trabajo, siendo los trabajadores con niveles de estudios más altos, como los universitarios, los que indican que están más sobreeducados para las tareas que realizan. Es decir, muchas de las tareas de los servicios y de la in-

dustria tienen poco contenido y, por tanto, su aprendizaje es rápido y no requieren mucha formación. En otras palabras, el problema no estriba en el lado de la oferta del sistema educativo, que ya prepara para optar a puestos de trabajo cualificados. El problema está en el lado de la demanda, de las empresas que tienen una organización del trabajo que comporta aplicar bajos contenidos cognitivos a las tareas. Por nuestra parte, entendemos que la cualificación se asocia al puesto de trabajo (Lope, 1996), lo que significa que la cualificación depende también de factores estructurales (tecnología, organización del trabajo, tamaño de empresa y sector de actividad) y no solo del individuo y de su nivel de formación. Por tanto, la relación entre formación y empleo es *incontrable* porque depende también de factores estructurales.

#### 4.2. ¿Cómo perciben los trabajadores jóvenes la adecuación o inadecuación de su formación en la empresa respecto a su futura trayectoria laboral?

A partir de los datos de la EWCS hemos hallado que, aquellos que han realizado formación en la empresa, tienen expectativas de mejorar su posición en el empleo, y de mejorar su potencial trayectoria laboral. Una idea parecida se desprende también en el grupo de discusión con estudios universitarios o con ciclos formativos superiores: tienen expectativas de mejora, lo que concuerda con la hipótesis de que la formación tiene efectos secundarios porque genera expectativas, tanto la formación en la empresa como la titulación universitaria generan expectativas de mejora de las condiciones laborales, así como de cambios ascendentes de categoría profesional y salarial

Los jóvenes son los que demandan más formación en las empresas, aunque muchas veces reclaman en realidad adiestramiento. Esto es, una formación práctica, breve y aplicada al manejo de las técnicas del puesto de trabajo, ya sea cuando recién se incorporan al empleo, o bien cuando se introduce una innovación tecnológica, o cambios en la organización o en el producto. Los trabajadores de más edad son más reticentes a la formación, porque se reducen las capacidades de aprendizaje con la edad, hipótesis que también han verificado otros autores (Planas, 2016) y, en especial, porque las empresas destinan pocos esfuerzos y recursos a su formación.

Según el nivel de estudios, hemos constatado que tienden a recibir más formación en la empresa aquellas personas que ya tienen previamente niveles educativos altos; invirtiendo la empresa en aquellas personas que más pueden garantizar el retorno de la inversión. Por sexo, las diferencias no son significativas, según lo que hemos constatado estadísticamente. Pero en los grupos de discusión sí se afirma la existencia de más dificultades

de las mujeres para acceder a la formación en la empresa, especialmente si deben atender a cargas domésticas poco compartidas y, más todavía, si la formación se realiza fuera del horario laboral.

En suma, la formación en la empresa puede contribuir a la mejora de las expectativas de los trabajadores, a ganar más confianza y a esperar tener una movilidad laboral ascendente, a ascender de categoría profesional, mejorar los salarios y a una mayor estabilidad en el empleo. Pero en este sentido la formación puede tener efectos en otra dirección: genera expectativas que en muchos casos no se concretan por el tipo de empresas mayoritario en España.

#### 4.3. ¿Cuáles son los factores que inciden en la demanda de formación en la empresa?

Hemos constatado en la EWCS y en los grupos de discusión que la organización de trabajo juega también un papel importante en la demanda de formación y en las exigencias de formación. Las empresas con NFOT, trabajo en equipo o grupos de trabajo, incorporan factores que contribuyen a la necesidad de tipos diversos de formación, tanto técnica como de demandas de capacidades actitudinales y comportamentales. Las NFOT exigen más formación en la medida en que comportan auto-organización de los puestos de trabajo, requieren más comunicación entre los trabajadores y entre niveles, propician la polivalencia y, además, requieren que estos resuelvan autónomamente los problemas y tomen decisiones.

Sin embargo, estas NFOT están todavía poco extendidas en las empresas españolas. Asimismo, el abundante número de pequeñísimas empresas dificulta la extensión de la formación en el tejido empresarial, así como la ocultación de las necesidades de formación por parte de los trabajadores, por temor a ver cuestionado su nivel de conocimientos, o porque las empresas no están interesadas en la formación. Las empresas no siempre están interesadas en hacer formación porque ésta representa un coste o, más generalmente aún, bien porque sus puestos de trabajo son de baja cualificación y fundamentalmente intensivos en mano de obra.

En las hipótesis apuntábamos que las variables estructurales tienen un peso determinante en la oferta de formación de las empresas, tanto en razón del sector de actividad como del tamaño. Esta idea la confirmamos con los datos de la encuesta de la EWCS y también en el discurso de los grupos de discusión. Por sector de actividad, son determinantes en la oferta de formación algunos sectores, tales como sanidad, educación, administración pública, actividades profesionales e inmobiliarias y transporte. Por tamaño de empresa son las empresas medianas y muy particularmente las grandes las que no sólo ofrecen formación, sino también opor-



tunidades de carrera profesional, de movilidad ascendente y de trayectoria laboral con perspectiva de éxito. Lo mismo ocurre con la demanda de formación por parte de los trabajadores: son los de estos mismos sectores que emplean un mayor volumen de mano de obra cualificada los que también reclaman más formación en la empresa.

Los factores que inducen a las empresas a hacer formación son la mejora de la competitividad, la innovación tecnológica y organizativa, la mejora del proceso y la mejora en el producto, entre otros. Pero también las

empresas pueden ofrecer formación como consecuencia de la influencia de las políticas de empleo, por la presión de la opinión pública, por la presión de los actores sociales y la administración pública. En este orden, la formación puede derivarse de una política de mejora de la imagen de la empresa ante la opinión pública, así como por la existencia de recursos públicos que transfiera recursos a las empresas para la contratación por aprendizaje y formación; aunque no necesariamente la empresa necesite formación si se basa en uso intensivo de mano obra destinada a desempeñar empleos poco cualificados.

## Anexo. Resumen de conglomerados

Tamaño	Grupos	17,3%	30,4%	30,0%	22,3%				
		G1	G2	G3	G4	Medidas	V Cramer	Sig	N
Formación	Necesita	5,6%	17,9%	9,6%	10,2%	11,6%			
	Adecua	51,6%	52,1%	58,4%	55,4%	54,7%			
	Sobre	42,8%	30,0%	31,9%	34,4%	33,8%	,110	,000	3085
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
Sexo	Hombre	43,2%	50,9%	58,0%	49,1%	51,3%			
	Mujer	56,8%	49,1%	42,0%	50,9%	48,7%			
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	,102	,000	3085
Estudios	Primarios	19,0%	6,4%	12,2%	8,4%	10,8%			
	Secundarios	43,6%	26,5%	44,0%	31,5%	35,8%			
	Ciclos	26,5%	41,0%	31,4%	38,5%	35,0%	,148	,000	3079
	Universitarios	10,9%	26,1%	12,5%	21,6%	18,4%			
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
Edad	16-34 años	19,6%	24,9%	30,5%	25,0%	25,7%			
	35-44	26,4%	32,9%	32,9%	32,0%	31,6%	,074	,000	3045
	45-54	32,8%	28,5%	23,9%	28,9%	27,9%			
	Más	21,3%	13,7%	12,7%	14,0%	14,8%			
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
Organización Trabajo	Monótono	43,9%	43,2%	49,0%	38,8%	44,1%	,074	,001	
	Grupo Equipo	4,7%	100,0%	57,4%	4,6%	49,5%	,798	0,000	
	Rotación	3,4%	55,4%	40,2%	19,9%	33,9%	,399	,000	
Salud y Preven- ción riesgos laborales	Prev. Muy bien	35,8%	50,4%	41,7%	38,2%	42,5%			
	Prev. Bien	46,0%	42,1%	49,7%	44,4%	45,5%			
	Prev. No bien	11,6%	7,6%	8,7%	7,8%	8,7%			
	Prev. Mal	6,6%	0,0%	0,0%	9,6%	3,3%	,146	,000	3085
Tamaño empre- sa	Solo	97,4%	0,0%	0,0%	0,0%	16,8%			
	2-9 tr	1,5%	0,0%	82,1%	3,6%	25,7%			
	10-249	,9%	51,0%	14,0%	58,6%	33,0%	,749	0,000	3085
	Más 250	,2%	49,0%	3,9%	37,7%	24,5%			
	total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
Sectores	Agricultura	12,9%	5,6%	4,7%	3,0%	6,0%			
	Pesca	,4%	0,0%	,2%	0,0%	,1%			
	Minería	0,0%	,3%	,1%	,1%	,2%			
	Manufactura	9,2%	15,4%	8,7%	14,9%	12,2%			
	Electricidad y gas	0,0%	1,8%	,6%	,7%	,9%			
	Construcción	6,8%	,2%	17,1%	1,2%	6,6%			
	Comercio y rep	14,3%	12,4%	16,7%	14,7%	14,5%			
	Hoteles	4,7%	0,0%	26,6%	1,7%	9,2%			
	Transporte	3,6%	9,1%	3,4%	11,3%	6,9%			
	Finanzas	,6%	2,2%	,8%	3,5%	1,8%			
	Inmobiliarias	11,3%	14,4%	10,2%	17,1%	13,2%			
	AAPP	,2%	10,4%	1,7%	9,4%	5,8%			
	Educación	,8%	11,4%	1,7%	9,4%	6,2%			
	Salud	5,3%	13,4%	2,8%	8,1%	7,6%			
	Servicios comunitarios	4,9%	3,2%	4,8%	4,4%	4,2%			
	Actividades Hogar	25,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%			
	Otros	0,0%	,1%	0,0%	,3%	,1%	,444	0,000	3085
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

## Referencias bibliográficas

- Aragón, Antonio; Nevers, Nuria (2010): "La formación en la empresa española: ¿solo se busca mejor los resultados organizacionales?." *Universia. Business Review*, 26. Recuperado de: <https://ubr.universia.net/article/view/737/formacion-empresa-espanola-solo-busca-mejorar-resultados-organizacionales>
- Banyuls, Josep; Miguélez, Fausto; Recio, Albert; Cano, Ernest; Llorente, Raúl (2009): "The transformation of the employment in Spain. Towards a Mediterranean Neoliberalism?" En G. Bosch, S. Lehndorff y J. Rubery (Eds.), *European Employment Models in Flux* (pp. 247-269). Hampshire: Palgrave/MacMillan
- Barterlheimer, Peter; Verd, Joan Miquel; Leweb, René (2012): "Unemployment. Intervention and capabilities. A comparative study of Germany and Spain". *Transfer*, 18 (1), 31-44. <https://doi.org/10.1177/1024258911431199>
- Becker, Gary S. (1983): "Inversión en capital humano e ingresos." En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones* (pp. 29-63). Madrid: Alianza Editorial.
- Busemeyer, Marius; Trampusch, Christine (2011): "The comparative Political Economy of Collective Skills formation". En M. Busemeyer y C. Trampusch (Eds.), *The political economy of collective skills formations* (pp. 3-38). Oxford: Oxford University Press.
- Casal, Joaquim; Merino, Rafael; García, Maribel (2011): "Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes." *Papers, Revista de sociología*, 96 (4), 1139-1162. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n4.167>
- CCOO (2015): *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. Madrid: Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/272968410/Fraude-de-Los-Contratos-Para-La-Formacion-y-El-Aprendizaje-Version-Publicada-en-Cuarto-Poder> [consultado el 10 de mayo 2016].
- Comisión Europea (2010): *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible, e integrador*. Bruselas: Autor.
- Comisión Europea (2012): *Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos. COM(2012) 669 final*. Bruselas: Autor.
- Costas, Antón (2014): "El papel de la industria ante el necesario cambio de la economía Española". *Quaderns socio-econòmics del Barcelonès*, 13. [http://pacte.barcelones.cat/archivos/documentos/quaderns-13\\_090115110843.pdf](http://pacte.barcelones.cat/archivos/documentos/quaderns-13_090115110843.pdf)
- Dämmrich, Johana; Kosyakova, Yuliya; Blossfeld, Hans-Peter (2015): "Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries". *International Journal of Comparative Sociology*, 56 (6), 433-459.
- Dimaggio, Paul John; Powell, Walter (1991): *The new institutionalism in organisational analysis*. Chicago: Chicago University Press
- European Commission (2013): *Building on overview in Apprenticeship and Trainship in Schemes in EU27: Key Success Factors*. Brussels: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion
- European Commission (2015): *Good for Youth Good for Business. European Alliance of Apprenticeships*. Brussels: Directorate General for Employment, social Affairs and Inclusion
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2017): *European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015*. [data collection]. (4th Edition, UK Data Service. SN: 7363). <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-4> [Consultado en 15 de Julio 2017].
- Fernández, Eduardo (2009): "El discurso de la formación basada en competencias profesionales. Un análisis crítico de la formación inicial de profesionales en la Educación superior". *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 12 (1), 151-160.
- Fernández, María Luz.; Valle, Ramón (1998): "El enfoque neo institucional como marco teórico explicativo de la gestión de recursos humanos". *Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 4 (2), 93-112.
- Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael (2013): "The Future of Employment". *Working Paper Oxford Martin Programme on Technology and Employment, University of Oxford*
- García Espejo; Isabel; Ibáñez, Marta (2006): "Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes". *Revista Internacional de Sociología*, 64 (43), 139-168.
- Haasler, Simone (2014): "The impact of Learning on Women's Labor Market Transitions". *Research in Comparative and International Education*, 9 (3), 354-369.
- Köhler, Holm-Detlev; Martín Artiles, Antonio (2009): *Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones
- Lope, Andreu (1996): *Innovación tecnológica y cualificación*. Madrid: Consejo Económico y Social, 320
- Lope, Andreu (2015): "Las políticas de formación". En F. Miguélez (Coord.), *Diagnóstico socioeconómico sobre las políticas de empleo en España 2012-2014*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. <http://ddd.uab.cat/record/142865>
- Lope, Andreu; Martín Artiles, Antonio (1998): "Las relaciones entre formación y empleo." "¿Qué formación para qué empleo?" *Revista de economía y sociología del trabajo*, 27-28, 254-266.
- Lorenz, Edward; Valerie, Antoine (2005): "Organisational innovation. Human Resource Management and labour market structure: A comparison of the EU-15". *Journal of Industrial Relations*, 47 (4), 424-442.
- Martín Artiles, Antonio; Lope, Andreu (1999): "¿Sirve la formación para el empleo?" *Papers, Revista Sociología*, 58, 39-73

- Massó, Matilde (2009): *La qualificació a debat. Una anàlisi dels usos empresarials de la noció de competència a Espanya*. Barcelona: Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya.
- Maurice, Marc; Sellier, Francois; Silvestre, Jean-Jack (1987): *Política de educación y organización industrial*. Madrid: MTSS
- Nübler, Irmgard (2014): "A theory of capabilities for productive transformation: Learning to catch up". En J.M. Salazar; I. Nübler; R. Kozul (Eds.), *Transforming economics. Making Industrial Policy for growth, Jobs and development* (pp.113-150). Geneva: International Labour Office.
- Pla, Jessica L. (2017): "Trayectorias de clase y percepciones temporales sobre la posición ocupada en la estructura social. Un abordaje multidimensional de las clases sociales. Argentina 2002-2011." *Revista Internacional de Sociología*, 75 (3) e072. <https://doi.org/10.39589/ris-2017.75.3.16>
- Planas Jordi (2016): *Adecuar la oferta de formación al mercado de trabajo. ¿Es posible?* México DF: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Quit (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?* Madrid: Consejo Económico y Social
- Ritzer, George (1989): *La McDononalización de la sociedad*. Madrid: Ariel
- Tanguy, Lucien (1986): *L'introuvable relation formation/employ*. Paris: Documentation française.
- Varhaest, Dieter; Omev, Eddy (2012): "The relationship between formal education and skill acquisition in young workers first jobs." Review *The Manchester School*, 81 (4), 638-659. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2012.02305.x>