

### ***3. La formación continua: Ornamento en la prosperidad y refugio en la adversidad***

Laura Hernández Lahiguera, *IVIE*

José Manuel Pastor Monsálvez, *Universidad de Valencia & IVIE*

Francisco Pérez García, *Universidad de Valencia & IVIE*

Lorenzo Serrano Martínez, *Universidad de Valencia & IVIE*

Angel Soler Guillén, *Universidad de Valencia & IVIE*

Irene Zaera Cuadrado, *Universidad de Valencia & IVIE*

# *La formación continua: Ornamento en la prosperidad y refugio en la adversidad\**

Laura Hernández Lahiguera, *IVIE*

José Manuel Pastor Monsálvez, *Universidad de Valencia & IVIE*

Francisco Pérez García, *Universidad de Valencia & IVIE*

Lorenzo Serrano Martínez, *Universidad de Valencia & IVIE*

Ángel Soler Guillén, *Universidad de Valencia & IVIE*

Irene Zaera Cuadrado, *Universidad de Valencia & IVIE*

## **Resumen**

La formación continua (FC) forma parte importante del proceso educativo de los individuos de un país, y se desarrolla a lo largo de toda la vida de una persona. La realización de formación continua es fundamental para que el trabajador se adecúe a su puesto de trabajo, puesto que este tipo de formación dota de versatilidad a los estudios realizados en la etapa escolar y contribuye a paliar la obsolescencia o depreciación de la educación adquirida a lo largo del tiempo.

Las comparaciones internacionales sitúan a España en una posición intermedia, siendo la protagonista la formación no reglada. Asimismo la empresa tiene un papel fundamental y creciente en la potenciación de este tipo de formación.

Esta comunicación aborda el análisis de la formación continua en España basándose en encuestas realizadas por organismos oficiales como el INE a nivel nacional, y la OCDE y Eurostat a nivel internacional. Centrándonos en el caso español, analiza los efectos de la formación continua sobre los salarios de los individuos. Utilizando modelos probit se analizan los factores determinantes de la realización de FC. Los resultados indican que los individuos realizan más FC cuanto mayor es su nivel de estudios, cuanto mayor es el tamaño de la empresa, y en determinadas ocupaciones relacionadas con los universitarios. Los resultados parecen indicar que la escasa relevancia de la FC en España puede estar detrás de los relativamente menores salarios de los universitarios en España.

Palabras clave: Formación Continua, salarios, EADA.

## **1. Introducción**

Las sociedades desarrolladas actuales se caracterizan por su dependencia de la sociedad actual de la información, de las TICs y, en definitiva, del conocimiento. La dependencia es tan profunda que se habla de *sociedad del conocimiento* para referirnos a esta nueva sociedad con la que entramos en el siglo XXI. Nadie duda de que el conocimiento es el arma con la que cuenta la sociedad actual para afrontar los nuevos retos del siglo XXI. Cambios y retos que, como no podía ser de otra manera, también alcanzan el mundo educativo, tanto a nivel institucional como individual. A nivel institucional, porque el sector educativo en general y las universidades en particular deben ser capaces de adaptarse a las nuevas demandas de formación no reglada. A nivel individual, porque la actual sociedad del conocimiento exige a los individuos estar preparados en todo momento para ser capaz de adaptarse a las cambiantes necesidades de los individuos. Es por ello que actualmente los individuos demandan formación a lo largo de su vida más por necesidad que por deleite intelectual, al haberse convertido en un refugio excelente en el que protegerse de

---

\* Los autores agradecen los comentarios del evaluador anónimo. José Manuel Pastor y Lorenzo Serrano agradecen al Ministerio de Ciencia e Innovación (ECO2008-03813/ECON) la ayuda financiera recibida.

los eventuales cambios en los procesos productivos o laborales que amenazan con poner en riesgo su estabilidad laboral.

La Formación Continua (FC) o permanente es un proceso educativo continuado que realizan los individuos y que se define habitualmente como “toda actividad de aprendizaje a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo”.

La FC es por tanto concebida como un proceso continuo a lo largo de toda la vida del individuo y no como una etapa concreta de estudios reglados en el sistema educativo que termina con la incorporación al mercado de trabajo. La estrategia de Lisboa incluso fija objetivos cuantitativos para los países de la Unión Europea en términos de porcentaje de adultos que deberían seguir algún tipo de estudios. La continuidad del proceso de aprendizaje aparece como un requisito para una adaptación no traumática a los constantes cambios tecnológicos y de otro tipo que experimenta la economía.

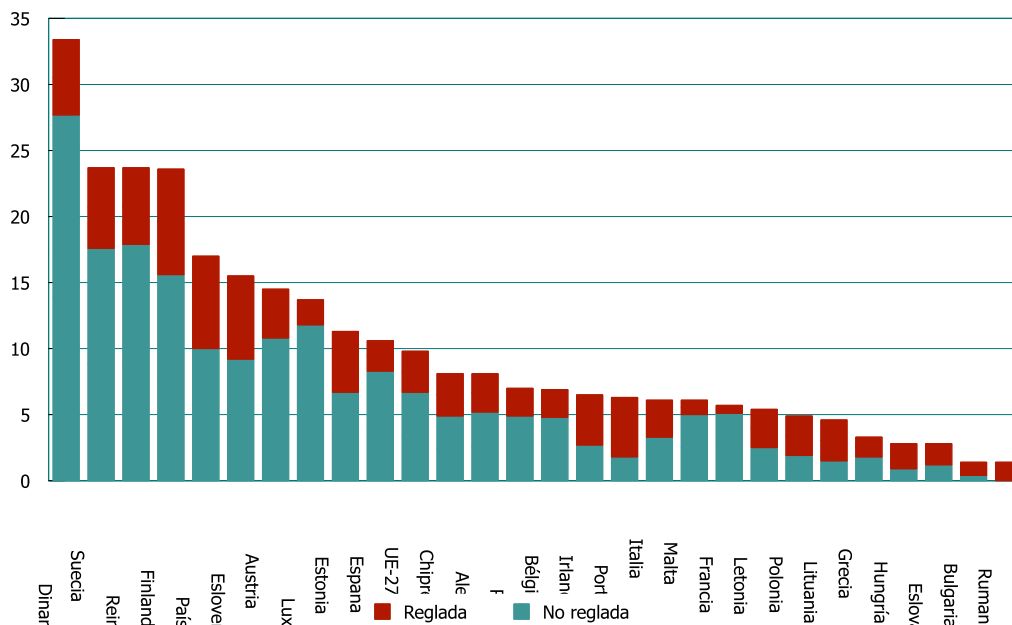
Desde el ámbito empresarial es común señalar que la formación reglada obtenida en la universidad es insuficiente o, al menos, inadecuada para atender a sus necesidades y que resulta especialmente valiosa la formación posterior (tipo máster). Esto significa que buena parte de la rentabilidad asignada habitualmente a los estudios universitarios puede deberse en realidad a este otro tipo de formación posterior, formación cuyo coste en muchos casos recae en la propia empresa.

Este trabajo analiza la situación de la FC en España con la finalidad de comprobar su situación en el contexto de la UE y de analizar sus efectos y sus determinantes. El trabajo se organiza del siguiente modo. Tras esta introducción, la sección segunda revisa la evolución reciente de la FC en España en el contexto de la Unión Europea. La sección tercera analiza los efectos de la FC sobre los salarios de los individuos. Las secciones cuarta y quinta analizan los factores determinantes de la FC. Finalmente la sección sexta presenta las principales conclusiones.

## **2. La Formación continua en España: Evolución reciente y contextualización**

Un primer panorama de la situación de la FC de España en el contexto internacional lo ofrece el **gráfico 1**. En 2009 España ocupaba una discreta situación intermedia (décima) dentro del contexto europeo. Un 10% de la población de entre 25 y 64 años realizaba algún tipo de actividad de formación reglada o no reglada. Se trata de un valor ligeramente superior a la media de la Unión Europea y claramente por encima del de países como Alemania, Italia o Francia. Por otra parte España está muy lejos de los valores alcanzados por ese indicador en los países nórdicos, Reino Unido, Holanda o Austria. Asimismo, al igual que en la mayoría de países, en España es la formación no reglada la que tiene una mayor presencia, representando las tres cuartas partes del total.

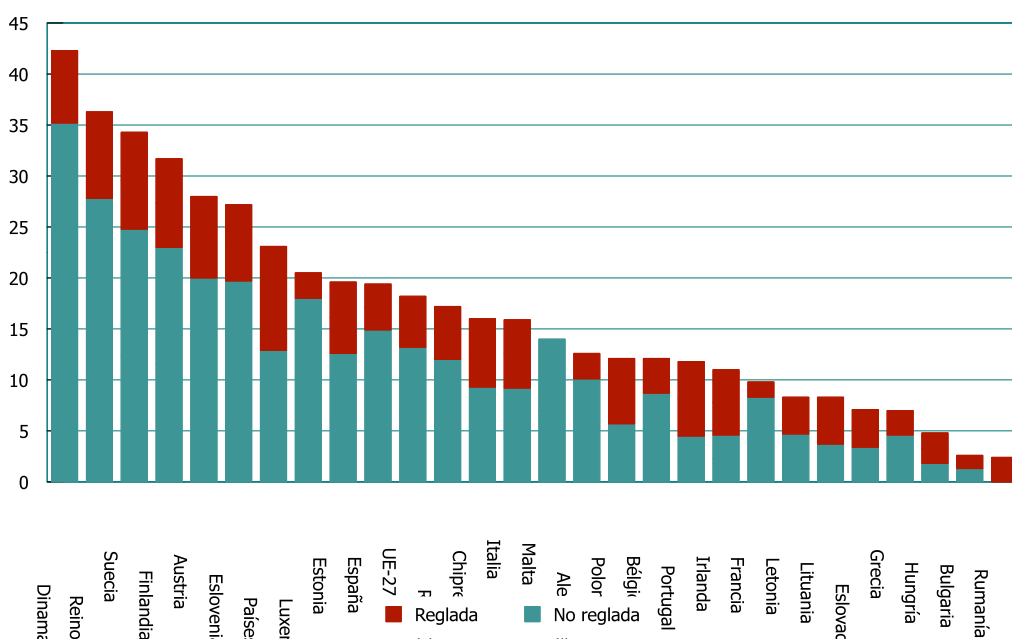
**Gráfico 1.** Población de 25 a 64 años que realiza formación continua. Países UE-27. 2009 (porcentaje)



**Fuente:** Eurostat.

El posicionamiento de España no difiere sustancialmente cuando nos centramos en el colectivo de los universitarios (**gráfico 2**), ocupando igualmente la decimosegunda posición. Sin embargo, es destacable que la formación continua está más (o mucho más) extendida entre ese colectivo que en el conjunto de la población. En España el porcentaje prácticamente se duplica, pero algo semejante sucede con la media de la UE. En consecuencia la posición relativa de España es similar a la comentada para el total de la población: algo mayor que la media europea; por encima de otras grandes economías como Alemania, Italia o Francia y muy alejada de los países nórdicos y Reino Unido. En uno u otro caso la formación no reglada es el tipo de FC predominante.

**Gráfico 2.** Población universitaria de 25 a 64 años que realiza formación continua. Países UE-27. 2009 (porcentaje)



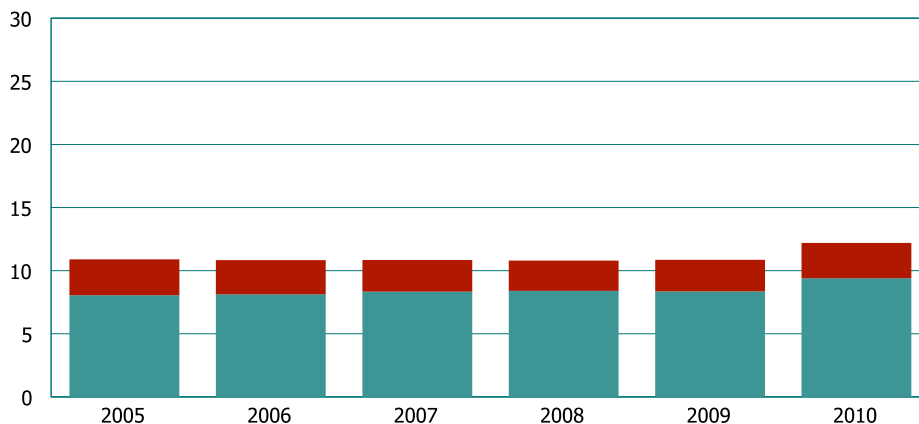
**Fuente:** Eurostat.

Salvando las diferencias entre las fuentes estadísticas europea (eurostat) y española (EPA) no sólo porque el periodo de referencia de la formación es distinto sino debido a otras razones vinculadas al modo de obtener la información -véase Albert et al. (2006)-, en lo referente a la evolución, los datos de los últimos años (**gráfico 3**) muestran una gran estabilidad en el caso español, con la única salvedad del repunte que se observa en el año 2010, lo cual es indicativo de la creciente importancia que tiene la FC en España.

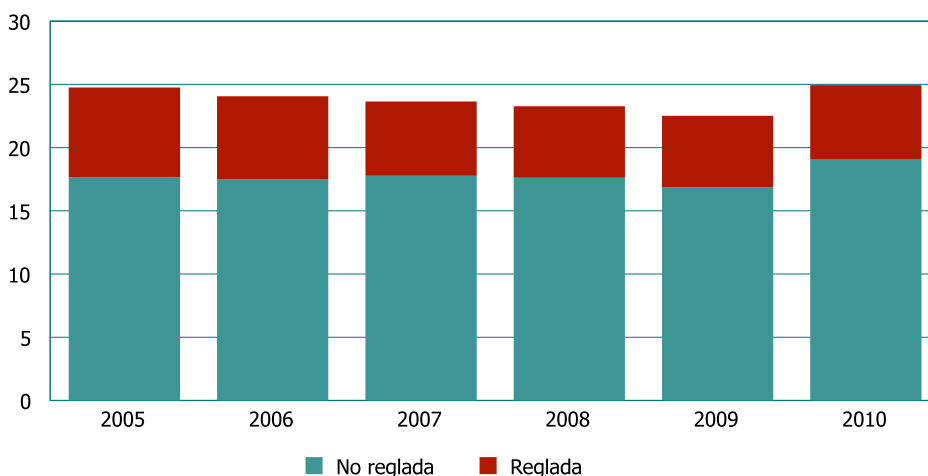
Ya hemos comprobado que la formación no reglada es la predominante, por lo que conviene profundizar en las características que presenta en España, así como la evolución que está teniendo. La **tabla 1** se centra en este tipo de formación, presentando la distribución porcentual de la población según tipo de formación continua no reglada para los años 2005 y 2006. En la actualidad los programas formativos promovidos por la empresa suponen el 36,5% de toda la formación continua no reglada, un porcentaje que ha experimentado un notable crecimiento respecto a 2005, fecha en la que suponían un 31,3%. Esta ganancia de peso se produce en un contexto de aumento de la formación. De hecho las personas en formación continua no reglada promovida por la empresa aumentan un 47% durante ese periodo. La empresa juega, por tanto, un papel fundamental y creciente en la formación continua, pero la mayor parte de la misma todavía viene dada por otras vías. Esta circunstancia contrasta con el hecho de que el porcentaje de población que realizaba programas de postgrado en las universidades se reduce desde el escaso 2,52% en 2005 al 0,91% en 2010.

**Gráfico 3.** Población de 25 a 64 años que realiza formación continua. España. 2005-2010 (porcentajes)

A) Población total



B) Población con estudios universitarios



Fuente: EPA.

**Tabla 1.** Población de 25 a 64 años que realiza formación continua no reglada según tipo de formación (porcentajes)

	2005	2010
Programas para la formación e inserción laboral que no precisan de la titulación académica de una primera etapa de secundaria	4,19	2,45
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de la titulación académica de una primera etapa de secundaria	1,74	1,38
Enseñanzas de las escuelas oficiales de idiomas	5,61	4,87
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de segunda etapa	1,49	0,86
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de formación profesional de grado superior	1,07	0,73
Programas de postgrado impartidos por las universidades	2,52	0,91
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación universitaria	3,99	1,86
Programas formativos promovidos por la empresa	31,28	36,56
Otros programas formativos para los que no se especifica el requisito académico	38,20	43,42
Programas recreativos, de ocio y culturales para los que no se especifica requisito académico	9,90	6,97
Total	100,00	100,00

**Fuente:** EPA.

Por su parte la **tabla 2** presenta la distribución por edades según el tipo de formación recibida para el año 2010. Como se puede observar la cohorte de edad entre 25 y 34 años es la predominante en todas las actividades formativas, representando el 36,13% del total de personas que realizan FC. Bien es cierto que existen ciertos tipos de FC en los que los jóvenes son predominantes. Este es el caso de los Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de formación profesional de grado superior (63,6%) o Programas de postgrado impartidos por las universidades (57,56%). Los datos de la tabla muestran, asimismo, que los Programas recreativos, de ocio y culturales para los que no se especifica requisito académico son mayoritariamente utilizados por las personas de 55 a 64 años (42,81%).

**Tabla 2.** Población de 25 a 64 años que realiza formación continua no reglada según tipo de formación y grupos de edad (porcentajes)

	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	Total
Programas para la formación e inserción laboral que no precisan de la titulación académica de una primera etapa de secundaria	37,50	38,66	18,89	4,95	100,00
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de la titulación académica de una primera etapa de secundaria	49,36	35,36	13,96	1,31	100,00
Enseñanzas de las escuelas oficiales de idiomas	50,08	29,54	15,13	5,25	100,00
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de segunda etapa	51,05	39,62	9,33	0,00	100,00
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de formación profesional de grado superior	63,62	26,57	9,80	0,00	100,00
Programas de postgrado impartidos por las universidades	57,56	32,65	3,99	5,78	100,00
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación universitaria	56,35	30,11	12,89	0,66	100,00
Programas formativos promovidos por la empresa	25,94	36,91	27,88	9,27	100,00
Otros programas formativos para los que no se especifica el requisito académico	43,48	29,64	17,97	8,92	100,00
Programas recreativos, de ocio y culturales para los que no se especifica requisito académico	18,03	16,82	22,34	42,81	100,00
Total	36,13	31,80	21,37	10,70	100,00

**Fuente:** EPA.

### 3. Los efectos de la formación continua en los salarios

La Encuesta de Estructura Salarial (EES) no ofrece información acerca de si el trabajador realiza algún tipo de actividad de formación o no. Esto impide evaluar con esa fuente estadística el posible impacto salarial de este tipo de formación adicional. Sin embargo, la Encuesta sobre la participación de la población adulta en actividades de aprendizaje (EADA) sí ofrece información sobre esa cuestión, además de la relativa a salarios, nivel educativo y otras características del individuo y del puesto de trabajo. Se trata de una estadística con una muestra mucho menor que la EES, pero cuya utilización nos permite analizar el impacto de la formación continua sobre los salarios mediante la estimación de las correspondientes ecuaciones salariales.

Las estimaciones efectuadas con datos de la EADA confirman que las características personales como la experiencia, la antigüedad y la educación influyen de modo significativo en el salario, tanto del conjunto de asalariados como de los menores de 35 años (tabla 3).

**Tabla 3.** Ecuación salarial EADA con la variable formación continua. 2007

	Ecuaciones continuas de los años de estudios de los encuestados		Ecuaciones discretas por niveles educativos de los encuestados	
	Total	Menores de 35	Total	Menores de 35
Años de estudios	0,025 ***	0,033 ***		
Secundaria obligatoria			0,023	0,079 *
FP 1/CFGM			0,033	0,098 *
Bachillerato			0,144 ***	0,170 ***
FP 2/CFGS			0,163 ***	0,216 ***
Univ. ciclo corto			0,122	0,044
Univ. ciclo largo			0,283 ***	0,222
Antigüedad	0,011 ***	0,036 ***	0,011 ***	0,036 **
Antigüedad <sup>2</sup>	-0,000 ***	-0,001	-0,000 ***	-0,001
Experiencia potencial previa	0,019 ***	0,059 ***	0,020 ***	0,053 **
Experiencia potencial previa <sup>2</sup>	-0,000 ***	-0,001 **	-0,000 ***	-0,001
Antigüedad*experiencia potencial previa	0,000 ***	-0,001	0,000 ***	-0,001
Mujer (ref: Hombre)	-0,039 *	-0,063 *	-0,042 *	-0,066 *
Extranjero (ref: Nacional)	-0,041 *	-0,045	-0,051 **	-0,045
Experiencia potencial*universitario	0,005	0,033	0,008	0,063
Experiencia potencial*universitario <sup>2</sup>	-0,000	-0,003 *	-0,000	-0,004
Formación continua (ref: No realizar FC)	0,065 ***	0,013	0,064 ***	0,012
Formación continua*universitario	0,087 ***	0,138 **	0,085 **	0,144 **
Constante	6,380 ***	5,957 ***	6,537 ***	6,219 ***
N	3.753	1.394	3.753	1.394
R <sup>2</sup>	0,237	0,116	0,244	0,124
R <sup>2</sup> ajustado	0,234	0,108	0,241	0,113

Categoría de referencia para nivel educativo: Sin estudios y primaria.

\*\*\*, \*\*, \*: Significativo al 1%, 5% y 10%, respectivamente.

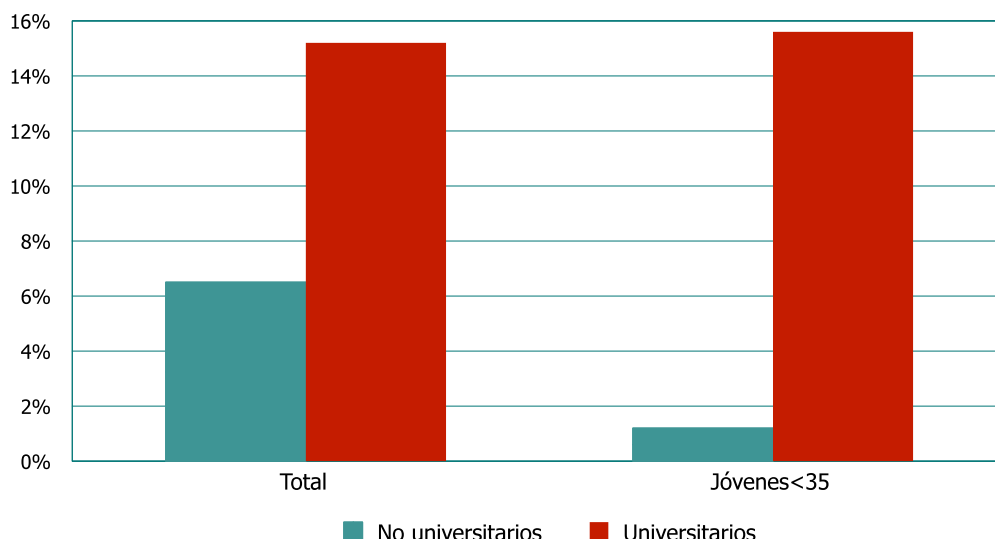
**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

En principio podría pensarse que la formación continua podría ser particularmente productiva para aquellos trabajadores con más carencias educativas. Si la primera formación es más relevante que la posterior podría ser perfectamente natural que así ocurriese. Sin embargo, en la medida en que puedan existir complementariedades entre un tipo de formación y otro sucedería lo contrario.

Los resultados de las ecuaciones mincerianas indican que realizar actividades de formación tiene un impacto significativo y positivo sobre el salario (**gráfico 4**). En el caso de los asalariados no universitarios, incrementa el salario, todo lo demás constante, un 6,5%. En el caso de los trabajadores universitarios el efecto es aún más intenso pues al 6,5% señalado hay que añadir un 8,7% adicional. En el caso de los asalariados más jóvenes el efecto se mantiene para los universitarios en torno a los 14 puntos porcentuales, pero deja de ser significativo para los no universitarios.



**Gráfico 4.** Efecto salarial de la formación continua. 2007

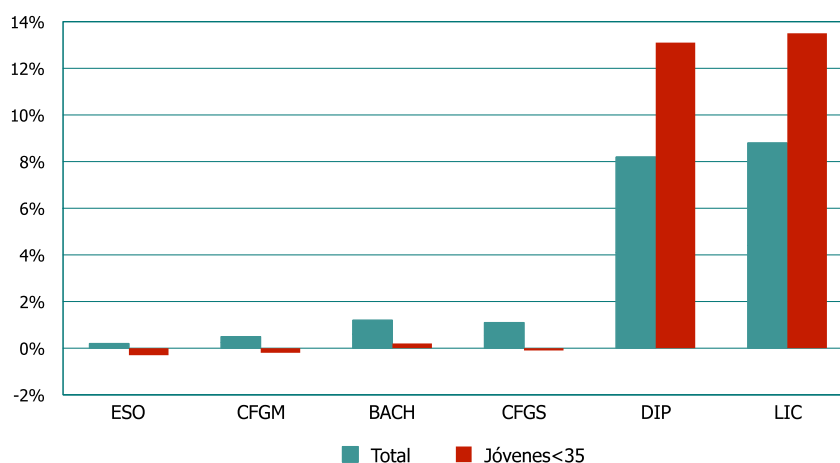


**Fuente:** EADA (INE) y Elaboración propia.

Los resultados indican claramente que la formación continua está asociada a mejores salarios dirigidos a retribuir la productividad adicional de los trabajadores que la reciben. Esto es particularmente cierto en el caso de los universitarios, tanto para los más jóvenes como para el resto. Parece, por tanto, que la formación continua más allá del momento de la graduación es especialmente adecuada o necesaria en el caso de la enseñanza universitaria.

Por otra parte, la existencia de un efecto salarial positivo de la formación continua podría dar lugar, cuando esa variable se omite, a un sesgo positivo al estimar el rendimiento de la educación, en especial en el caso de los estudios universitarios. Para comprobarlo podemos comparar el efecto salarial estimado de los diferentes niveles educativos incluyendo y omitiendo la variable de formación continua. Los resultados obtenidos (**gráfico 5**) indican que el rendimiento estimado de los niveles educativos preuniversitarios apenas cambia. Sin embargo, la inclusión de la variable formación continua reduce el salario en 8-9 puntos porcentuales en el caso del conjunto de los universitarios, reducción que llega a los 13 puntos en el caso de los universitarios más jóvenes. En definitiva, parte del rendimiento atribuido habitualmente a la educación universitaria solo se produce si esa enseñanza se combina con más formación a lo largo de la vida laboral. En el caso de trabajadores con menor nivel educativo esto aparentemente no sucede.

**Gráfico 5.** Efecto salarial: sesgo por omisión de la formación continua. 2007 (porcentaje)



**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

Con el fin de profundizar en el efecto de la formación continua sobre los salarios de los universitarios conviene restringir la muestra de la EADA exclusivamente a estos últimos. Para ello se estiman de nuevo ecuaciones salariales incluyendo sólo características personales de la persona (entre ellas la formación continua) y también se estiman otras añadiendo variables no personales (como la rama de actividad, el tipo de contrato, la ocupación, el tamaño de la empresa o la comunidad autónoma). Los resultados aparecen en la tabla 4.

**Tabla 4.** Ecuación salarial EADA para universitarios incluyendo variables no personales

	Ecuaciones continuas de los años de estudios de los encuestados		Ecuaciones discretas por niveles educativos de los encuestados	
	Total	Menores de 35	Total	Menores de 35
Años de estudios	0,059 ***	0,069 ***		
Univ. ciclo largo (ref: ciclo corto)			0,118 ***	0,138 ***
Antigüedad	0,011 *	0,069 **	0,011 *	0,069 **
Antigüedad <sup>2</sup>	-0,000	-0,002	-0,000	-0,002
Experiencia potencial previa	0,033 ***	0,112 ***	0,033 ***	0,112 ***
Experiencia potencial previa <sup>2</sup>	-0,001 **	-0,004	-0,001 **	-0,004
Antigüedad*experiencia potencial previa	-0,000	-0,005 **	-0,000	-0,005 **
Mujer (ref: Hombre)	-0,079	-0,063	-0,079	-0,063
Extranjero (ref: Nacional)	-0,082	-0,091	-0,082	-0,091
Formación continua (ref: No realizar FC)	0,068 ***	0,068	0,068 ***	0,068
Empresa de 11 a 19 trabajadores	0,081	0,113	0,081	0,113
Empresa de 20 a 49 trabajadores	0,083 *	0,088	0,083 *	0,088
Empresa de 50 o más trabajadores	0,168 ***	0,208 ***	0,168 ***	0,208 ***
Constante	5,283 ***	4,545 ***	6,166 ***	5,661 ***
N	1.031	417	1.031	417
R <sup>2</sup>	0,474	0,421	0,474	0,421
R <sup>2</sup> ajustado	0,448	0,353	0,448	0,353

Categoría de referencia para tamaño de empresa: Hasta 10 trabajadores.

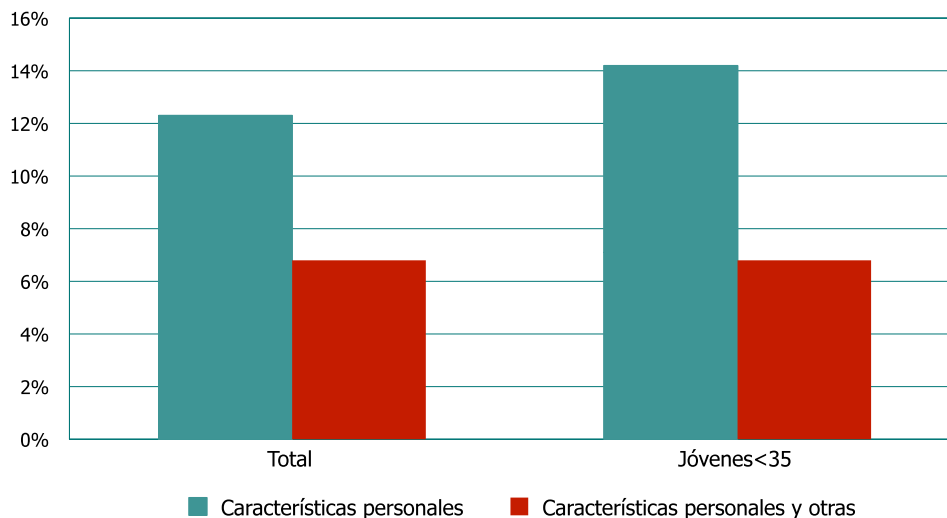
\*\*\*, \*\*, \*: Significativo al 1%, 5% y 10%, respectivamente

**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

En ambos casos (**gráfico 6**) la variable formación continua tiene un efecto significativo y positivo tanto para los jóvenes como para el resto de universitarios. Sin embargo, cuando se añaden las variables que reflejan características no personales el efecto se recude a la mitad, pasando del 12-14% a situarse en torno al 7%. El análisis del conjunto de determinantes de los salarios de los universitarios utilizando datos de la EADA e incluyendo la variable formación continua indica que parte del efecto de esta última variable se canaliza a través de otras. La mitad del efecto total de la formación continua está asociado al tipo de puesto de trabajo, de empresa y otras características ajenas al individuo.

Otro rasgo destacable es el hecho de que el efecto tamaño de la empresa en la formación continua es positivo y significativo en el caso de las empresas de mayor tamaño.

**Gráfico 6.** Efecto salarial de la formación continua restringido a universitarios. 2007 (porcentaje)



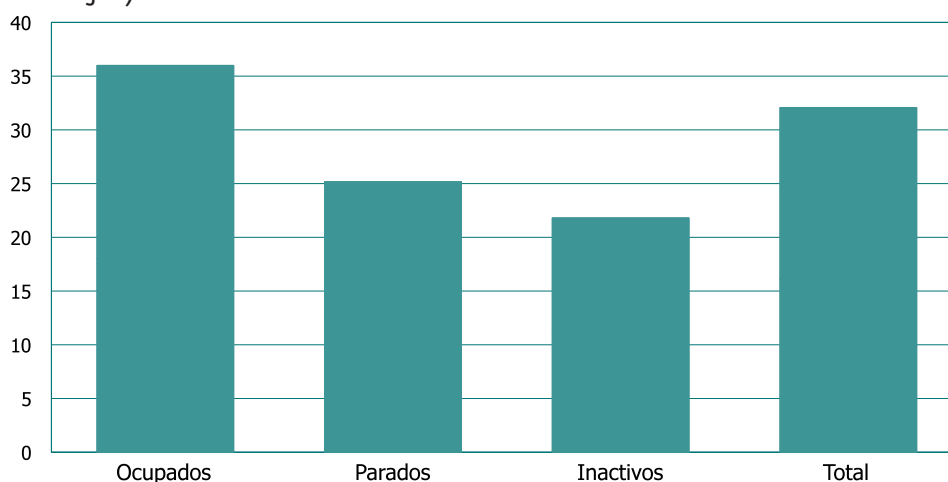
**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

Estos resultados indican que el menor desarrollo de la formación continua en España podría estar moderando los salarios de los universitarios españoles en comparación con algunos países desarrollados, especialmente los nórdicos, Reino Unido, Austria y Holanda. Sin embargo, como hemos visto, sucedería lo contrario respecto a otros países como Alemania, Francia o Italia. En cualquier caso, avances en este ámbito debería traducirse mayores niveles de productividad y salarios de este colectivo.

#### 4. Los factores determinantes de la formación continua

Dada la importancia de la formación continua conviene estudiar cuáles son los factores que la impulsan o la frenan, así como el papel que el nivel educativo juega en ese aspecto. La información facilitada por la EADA también permite contemplar algunos de los motivos y condicionantes de la decisión de realizar formación continua. En primer lugar, los datos del **gráfico 7** indican que la formación continua está mucho más extendida en los ocupados que en los parados o inactivos. Así, mientras que el 36% de los ocupados realizan FC, este porcentaje se reduce al 25,2% en el caso de los parados o al 21,8% en el de los inactivos.

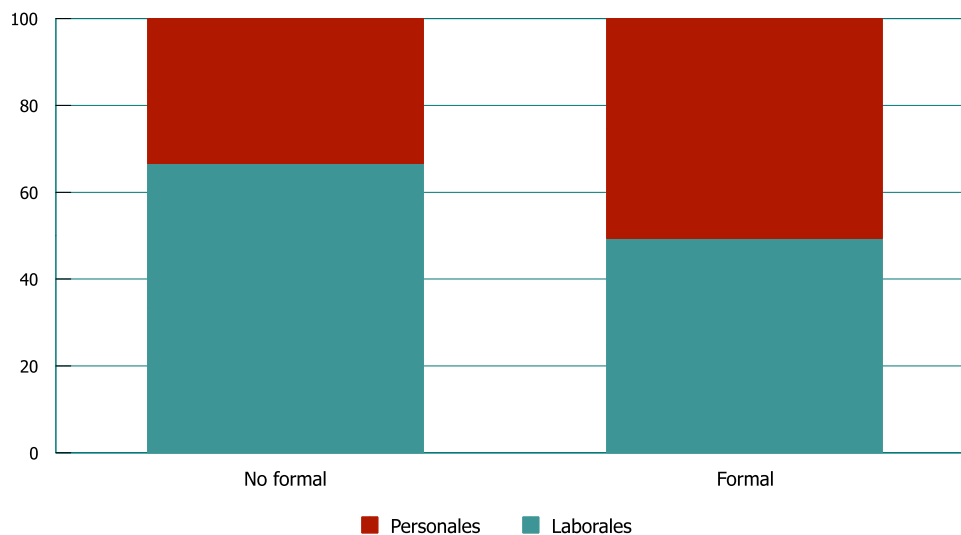
**Gráfico 7.** Población que realiza formación continua según relación con la actividad y grupo de edad. 2007 (porcentajes)



**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

El **gráfico 8** presenta evidencia acerca de los motivos que llevan a los individuos a realizar FC. En la mayor parte de los casos el motivo de participar en actividades de formación continua es laboral. Esto sucede en el 66,64% de las oportunidades si se trata de formación no reglada y en el 49% en la formación reglada.

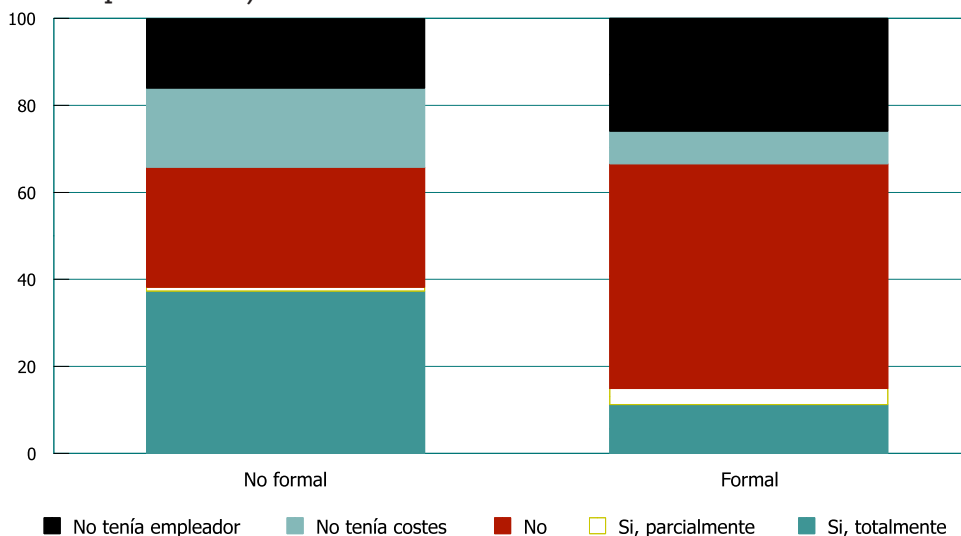
**Gráfico 8.** Población de 25-64 años según motivos para realizar formación continua. 2007 (distribución porcentual)



**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

Sin embargo, no toda la formación continua no reglada llevada a cabo por motivos laborales corre a cargo de la empresa. El **gráfico 9** presenta evidencia en este sentido e indica que sólo en el 37% de los casos la empresa financiaba íntegramente los costes de la formación no formal y el 11,2% en el caso de la formal. Por otra parte la financiación mixta por parte de empresa y trabajador es una opción muy poco utilizada, apenas en un 0,9% de las ocasiones en la no formal y el 3,7% en el de la formal.

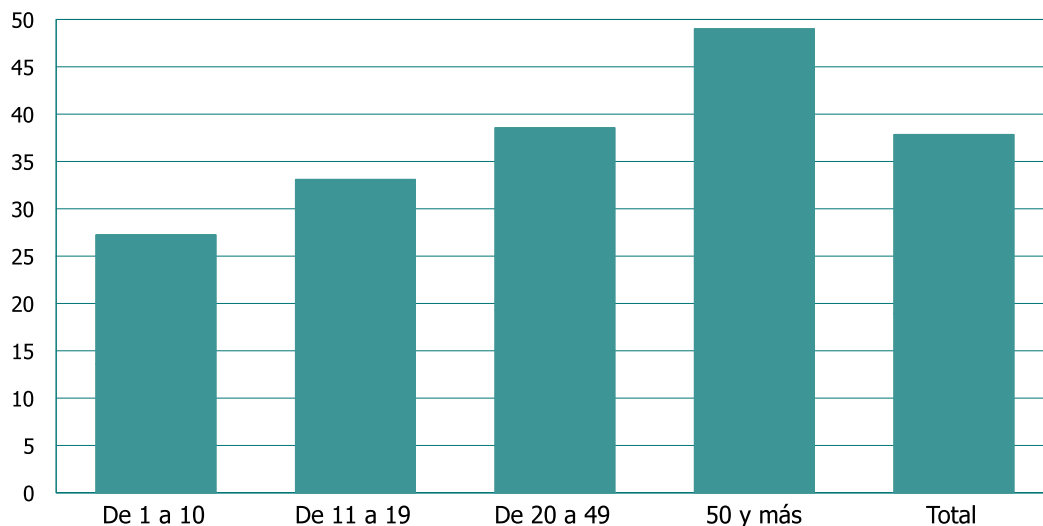
**Gráfico 9.** Población de 25-64 años según financiación de la empresa de la educación recibida. 2007 (distribución porcentual)



**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

Por otra parte el **gráfico 10** muestra que la formación continua de los trabajadores es una opción más frecuente cuanto mayor es la dimensión de la empresa. Afecta al 27% de los trabajadores en las empresas de hasta 10 empleados, pero ese porcentaje crece progresivamente hasta alcanzar el 49% en el caso de las empresas de 50 y más trabajadores.

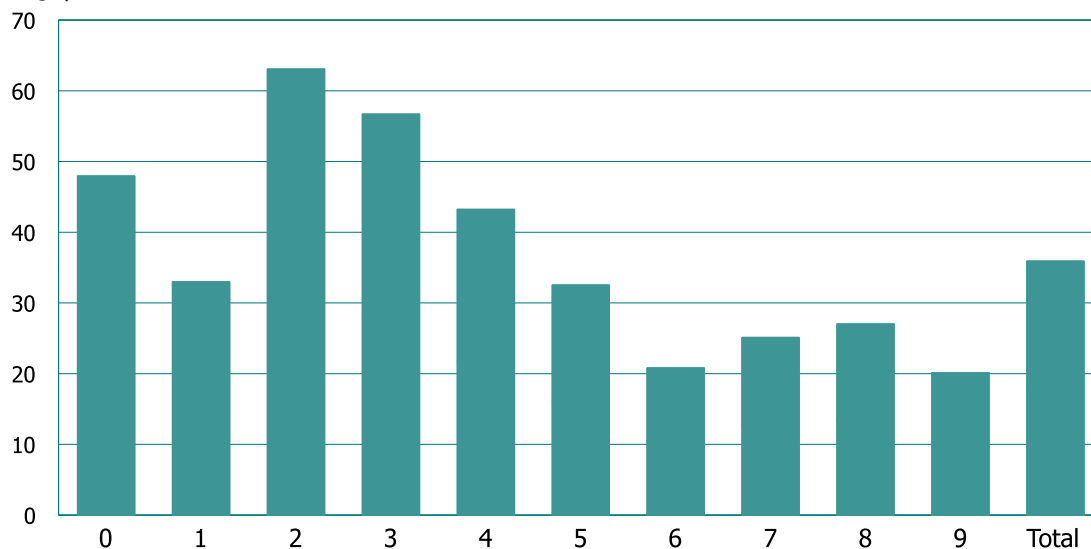
**Gráfico 10.** Población ocupada que realiza formación continua según tamaño de la empresa. 2007 (porcentaje)



**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

El **gráfico 11** muestra que hay una clara relación entre el tipo de puesto de trabajo y la mayor o menor incidencia de la formación continua. Ésta es más frecuente en el caso de los trabajadores en ocupaciones típicas de universitarios como los directivos y gerentes (grupo 1 de la CNO), técnicos y profesionales (grupo 2) y técnicos y profesionales de apoyo (grupo 3). Como puede observarse también los empleados administrativos (grupo 4) registran un porcentaje relativamente elevado de formación. Por su parte en las ocupaciones de trabajadores agrícolas (grupo 6) y de trabajadores no cualificados (grupo 9) se dan los menores porcentajes.

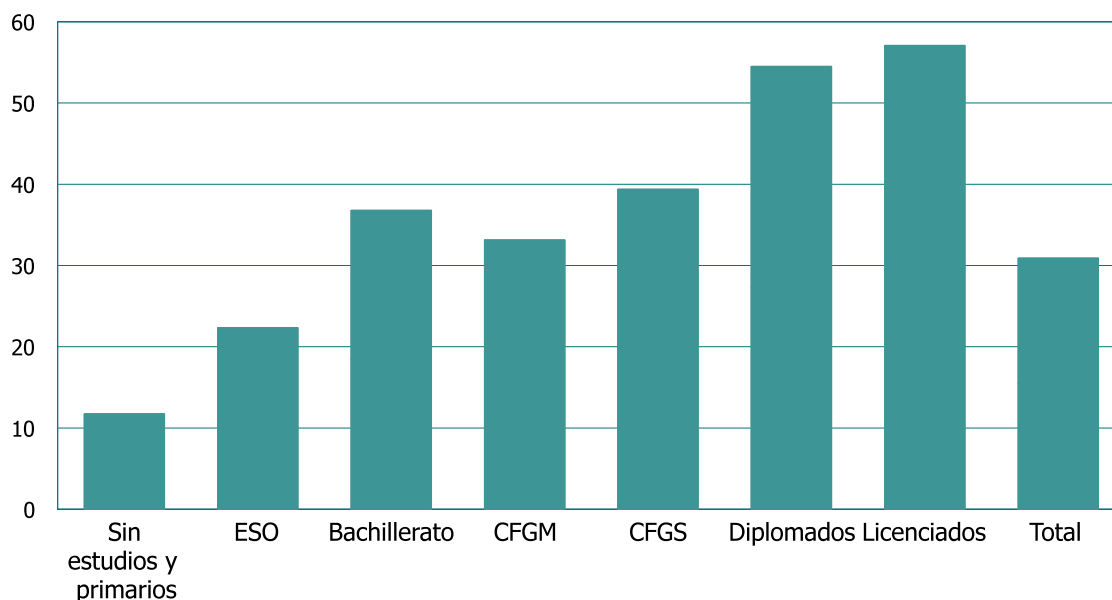
**Gráfico 11.** Población ocupada que realiza formación continua según grupo de ocupación. 2007 (porcentaje)



**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

Finalmente, la incidencia de la formación continua parece crecer con el nivel educativo de la persona (**gráfico 12**). Es muy escasa entre el colectivo que no ha completado los estudios obligatorios (11,7%) y mayoritaria entre los universitarios, tanto los de ciclo corto (54%) como los de ciclo largo (57%).

**Gráfico 12.** Población ocupada que realiza formación continua según nivel de estudios terminados. 2007 (porcentaje)



**Fuente:** EADA.

## 5. Determinantes de la probabilidad de realizar formación continua

A fin de valorar apropiadamente el impacto de los estudios universitarios sobre la probabilidad de llevar a cabo formación continua conviene analizar de modo conjunto los determinantes de la probabilidad de realizar formación continua incluyendo la educación y otras variables explicativas como la edad, el sexo y la nacionalidad. El individuo de referencia es un hombre español menor de 25 años y con estudios primarios como máximo. Los resultados (**tabla 5**) muestran que ser extranjero reduce esa probabilidad en casi 20 puntos porcentuales y ser mujer en 5 p.p. La edad no parece influir en general de modo estadísticamente significativo. En todo caso, se aprecia una mayor incidencia de la formación entre los muy jóvenes y los estratos centrales de la vida laboral. Los resultados más relevantes corresponden precisamente a las variables educativas. La probabilidad de realizar formación continua es creciente con el nivel de estudios alcanzado (**Gráfico 13**). Tener la secundaria obligatoria implica 10 p.p. más de probabilidad que tener estudios primarios, los estudios no universitarios postobligatorios entre 23 y 30 p.p. Finalmente, el mayor efecto corresponde a los estudios universitarios. En el caso de los de ciclo corto se trata de 41 puntos porcentuales y en el de los de ciclo largo se sitúa en 44,5 p.p.

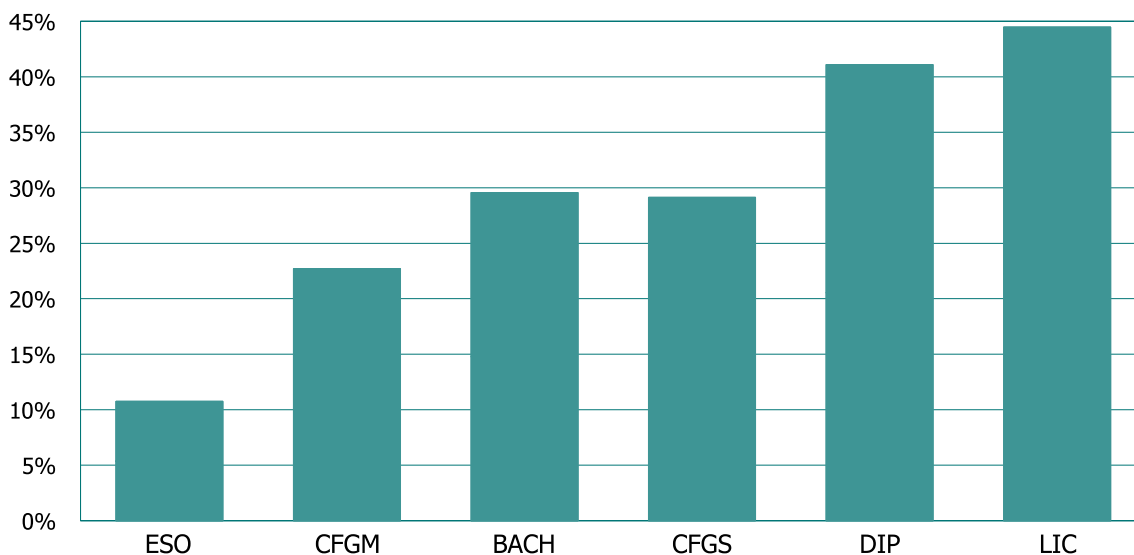
**Tabla 5.** Probit de realizar formación continua. 2007

	Parámetros	Efecto marginal en probabilidad
Constante	-0,749	
Mujer	0,144**	-0,056
Edad 35-44	0,179	0,071
Edad 45-54	0,326***	0,13
Edad 55+	-0,176	-0,068
Sec. Obligatoria	0,27	0,107
Bachillerato	0,751	0,292
CFGM	0,57	0,224
CFGS	0,742	0,288
Diplomados	1,11	0,41
Licenciados	1,212	0,445
Extranjero	-0,526	-0,194

\*\*\* significativo al 1%, \*\* significativo al 5%

**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

**Gráfico 13.** Efecto del nivel educativo en la probabilidad de realizar formación continua. 2007 (porcentaje)



Nivel educativo de referencia: hasta estudios primarios.

**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

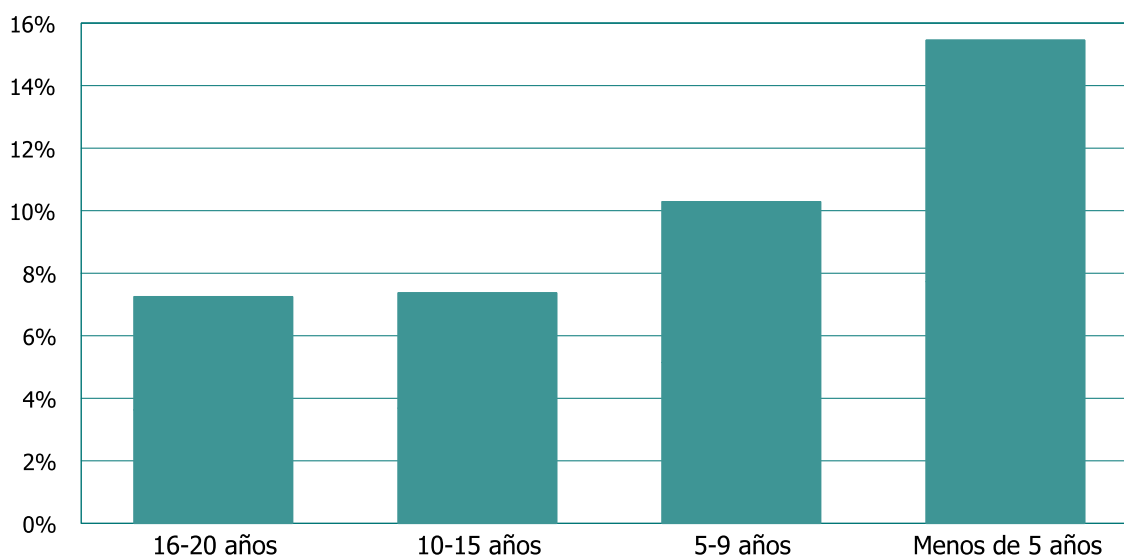
Haber completado estudios universitarios es un factor clave en la realización de formación adicional. Sin duda, esto está relacionado con la mayor rentabilidad de la formación continua en estos casos. Recordemos que su efecto positivo sobre los salarios es mucho mayor en el caso de los universitarios, tal y como hemos visto anteriormente. Además, esto se ve reforzado porque el coste de asimilar nueva formación es menor para las personas con una experiencia más dilatada

en este tipo de actividad, es decir, en el caso de los universitarios.

Sin embargo, conviene considerar también qué factores influyen en la decisión de participar en procesos de formación continua en el caso específico de los universitarios. Para ello se ha planteado para la muestra de universitarios de la EADA un análisis econométrico de los determinantes de la probabilidad de haber realizado formación continua en los últimos doce meses. Se han incluido como variables explicativas algunas características puramente personales (sexo, edad, nacionalidad, licenciatura o diplomatura) y otras relacionadas con el puesto de trabajo (antigüedad, tipo de contrato, rama de actividad, ocupación y tamaño de la empresa).

Los resultados (**tabla 6**) muestran que, *ceteris paribus*, no hay diferencias significativas en función de la edad y que los universitarios entre 35 y 44 años tienen una probabilidad significativamente mayor que el resto (22 puntos porcentuales más). La nacionalidad tiene un efecto muy importante, ya que los universitarios extranjeros tienen 29,6 puntos menos de probabilidad que los españoles. En contra de lo que podría suponerse la rama de actividad parece no tener efecto alguno en este ámbito, ni tampoco el hecho de que los estudios universitarios sean de ciclo corto o largo. Del mismo modo la probabilidad de los trabajadores con contrato indefinido no es significativamente distinta del resto. Por el contrario, la probabilidad de formación continua disminuye progresivamente con la antigüedad (**gráfico 14**). Pasar de una antigüedad de más de 20 años a otra entre 16 y 20 años supone 7 puntos más de probabilidad de formación, entre 5 y 9 años de antigüedad supone 10 puntos y la diferencia crece hasta los 15 puntos para antigüedades por debajo de los 5 años.

**Gráfico 14.** Efecto de la antigüedad en la probabilidad de formación continua de los universitarios. 2007 (porcentaje)



Diferencias respecto a trabajadores con más de 20 años de antigüedad.

**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.



**Tabla 6.** Efectos marginales sobre la probabilidad de realizar formación continua. 2007

	Parámetros	Efecto marginal en probabilidad
Constante	-0,516	
Mujer	-0,055	-0,021
Edad 35-44	0,733**	0,221
Edad 45-54	0,193	0,069
Edad 55+	-0,043	-0,016
Extranjero	-0,762***	-0,296
De 1987 a 1991	0,205	0,073
De 1992 a 1997	0,207	0,074
De 1998 a 2002	0,287	0,103
De 2003 a 2007	0,425***	0,155
De 11-20 empleados	0,265	0,094
De 20-49 empleados	0,26	0,093
50 o más empleados	0,301**	0,111
Ocup_1	0,621	0,198
Ocup_2	0,675**	0,237
Ocup_3	0,526	0,184
Ocup_4	0,283	0,101
Ocup_5	0,401	0,136
Ocup_6	1,201	0,296
Ocup_7	0,278	0,097
Ocup_8	-0,748	-0,292
Indefinido	-0,166	-0,06
Licenciado	0,023	0,009
Agricultura	0,263	0,092
I. Extractiva	-0,074	-0,028
Industria	-0,145	-0,055
Construcción	-0,021	-0,008
Comercio	-0,147	-0,056
Hostelería	-0,306	-0,118
Transportes y comunicaciones	-0,048	-0,018
Finanzas	0,47	0,157
Servicios a empresas	-0,026	-0,01
AAPP	0,092	0,034
Educación	0,16	0,059
Sanidad	0,009	0,003
Otros servicios	-0,025	-0,009

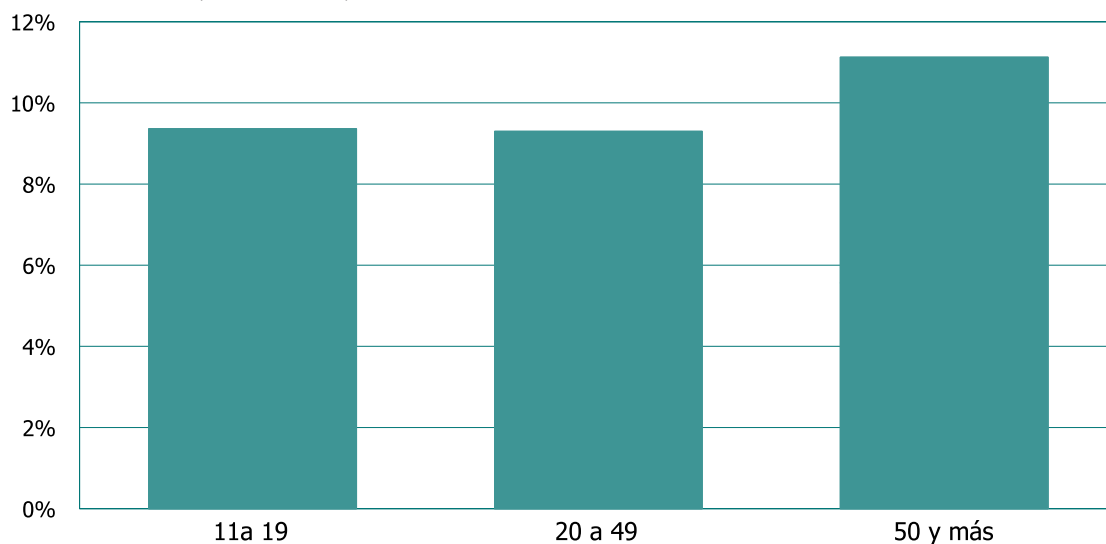
\*\*\* significativo al 1%; \*\*significativo al 5%

Ocup\_1: Dirección de empresas y AAPP; Ocup\_2: Técnicos y prof. Científicos e Intelectuales; Ocup\_3: Técnicos y profesionales de apoyo; Ocup\_4: Administrativos; Ocup\_5: Trab. Restauración y servicios personales y comercio; Ocup\_6: Trab. cualificados agricultura y pesca; Ocup\_7: Artesanos y trab. cualificados industria; Ocup\_8: Operadores de instalaciones y maquinaria; Ocup\_9: Trab. no cualificados.

**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

También la dimensión empresarial es un factor relevante (**Gráfico 15**). En empresas de 11 a 49 empleados la formación continua es más probable que en empresas más pequeñas. La diferencia es en ese caso de 9 puntos porcentuales. Todavía mayor es la probabilidad en las empresas de 50 o más empleados, con una diferencia de 11 puntos porcentuales.

**Gráfico 15.** Efecto del tamaño de la empresa en la probabilidad de formación continua de los universitarios. 2007 (porcentaje)

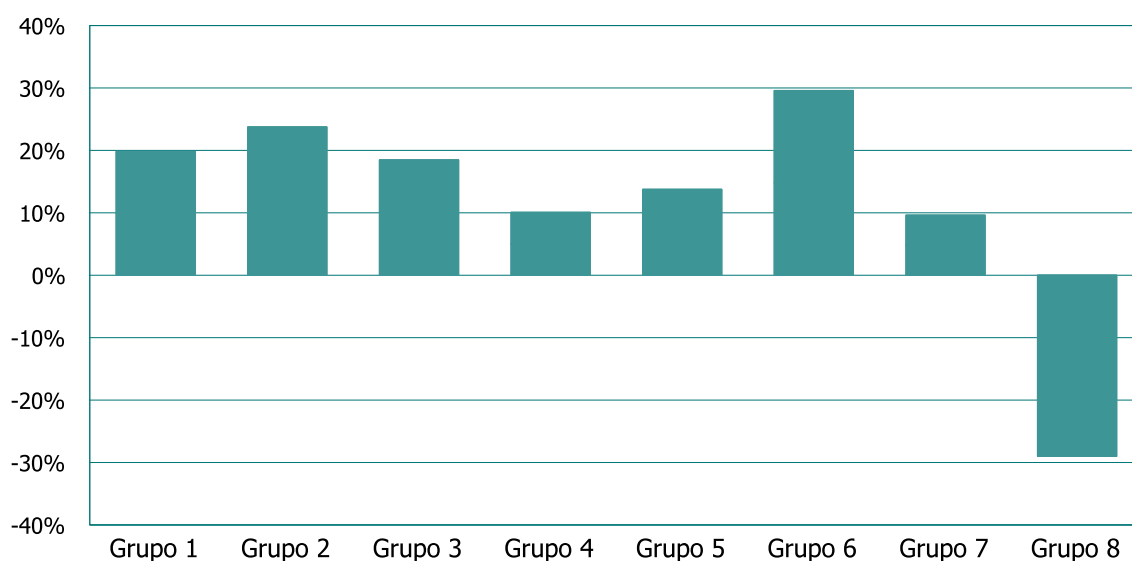


Diferencias respecto a empresas de hasta 10 trabajadores.

**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

Finalmente, el tipo concreto de puesto de trabajo incide también en la formación (**Gráfico 16**). En comparación con los trabajos no cualificados, la probabilidad de formación es mayor en las ocupaciones propias de universitarios como los directivos y gerentes (grupo 1 de la CNO), técnicos y profesionales (grupo 2) y técnicos y profesionales de apoyo (grupo 3).

**Gráfico 16.** Efecto de la ocupación en la probabilidad de formación continua de los universitarios. 2007 (porcentaje)

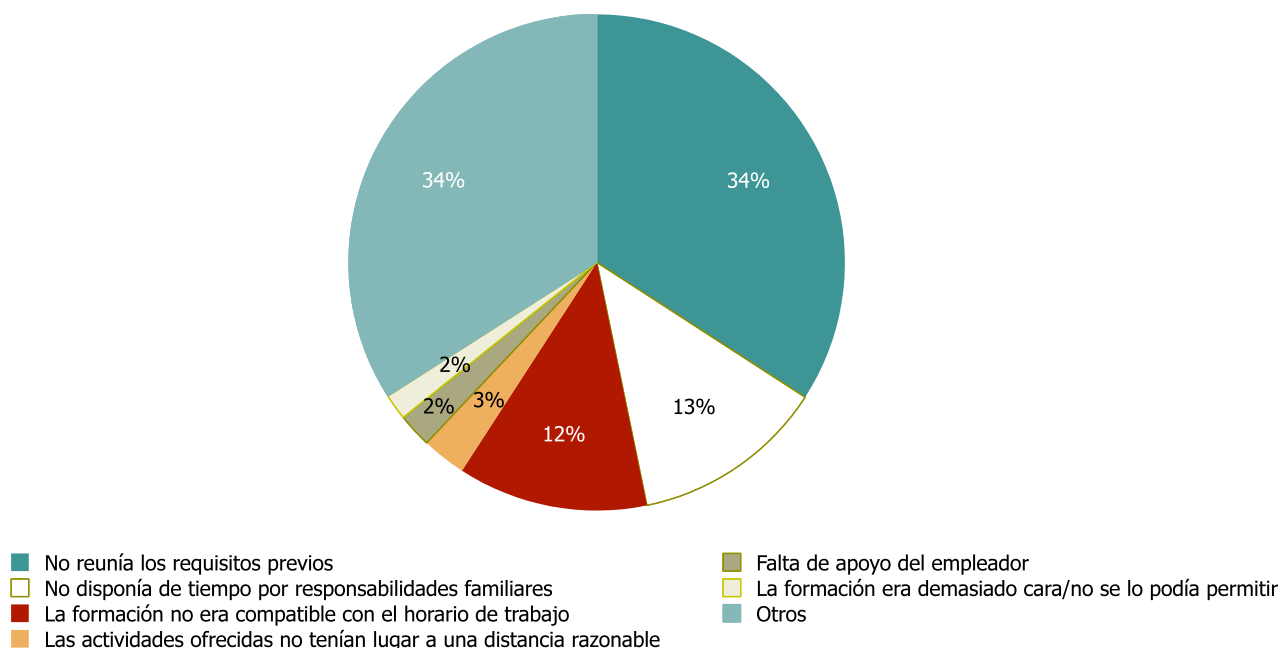


Diferencias respecto a ocupaciones del grupo 9 (trabajadores no cualificados).

**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

A la hora de estudiar los determinantes de la formación continua tiene especial interés el caso de las personas que queriendo participar en actividades de formación no lo han hecho. Según los datos de la EADA en esa situación se encontraban 1,7 millones de personas con estudios superiores. Las principales causas son, como puede observarse en el **Gráfico 17**, la incompatibilidad con el horario de trabajo o con las responsabilidades familiares. Parece claro, por tanto, que la rigidez de la jornada laboral y su escasa conciliación con la vida familiar tienen un efecto negativo sobre el desarrollo de la formación continua en España. Otros obstáculos menos importantes son el coste de la formación, la lejanía del centro de formación y la falta de apoyo del empleador.

**Gráfico 17.** Personas con estudios superiores que queriendo participar en actividades educativas no lo hacen según motivo. 2007 (porcentaje)



**Fuente:** EADA (INE) y elaboración propia.

## 6. Conclusiones

La formación continua (FC) o a lo largo de la vida es un tipo de formación en auge en las sociedades actuales que permite a los individuos protegerse de los eventuales cambios en los procesos productivos o laborales que amenazan con poner en riesgo su estabilidad laboral.

Este trabajo ha revisado la situación de la FC en España en el contexto de la Unión Europea. De modo sintético las principales conclusiones son las siguientes:

- En el contexto europeo España ocupa una discreta situación intermedia. En la actualidad un 10% de la población de entre 25 y 64 años realiza algún tipo de actividad de formación reglada o no reglada.
- La FC más utilizada es la formación no reglada. Tanto en el caso de la reglada como de la no reglada, la FC es un tipo de formación especialmente utilizada por los universitarios.
- Dentro de la FC no reglada, los programas formativos promovidos por la empresa son los más importantes suponiendo el 36,5% de toda la FC no reglada, indicando el papel relevante que juegan las empresas.
- La FC se concentra en la cohorte de edad entre 25 y 34 años que representa el 36,13% del total de personas.

- Los resultados indican que realizar actividades de FC tiene un impacto significativo y positivo sobre el salario, especialmente en el caso de los universitarios.
- Asimismo, el menor desarrollo de la formación continua en España podría estar moderando los salarios de los universitarios españoles en comparación con algunos países desarrollados
- La FC está mucho más extendida en los ocupados que en el de los parados o inactivos, el motivo para realizarla es laboral y es una opción más frecuente cuanto mayor es la dimensión de la empresa.
- Los resultados también indican que es más frecuente en el caso de los trabajadores en ocupaciones típicas de universitarios como los directivos y gerentes, técnicos y profesionales y técnicos y profesionales de apoyo
- A nivel de características personales los resultados indican que ser extranjero reduce la probabilidad de realizar FC. La probabilidad de realizar formación continua es creciente con el nivel de estudios alcanzado.
- Finalmente, la incompatibilidad con el horario de trabajo o con las responsabilidades familiares son las principales causas aducidas por los individuos para no realizar FC.

## **Referencias**

Albert, C., y C. García-Serrano (2006): La formación en la empresa: ¿Cómo se mide?. XV Jornadas de Economía de la Educación, Granada-2006.

Virginia Hernanz MEC, (2010): COMISIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA. La formación permanente y las universidades españolas. junio de 2010, disponible en: <http://www.educacion.es>

INE (2008): Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje (EADA), disponible en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft13%2Fp459&file=inebase&L=0>.

INE (vv.aa.): Encuesta de Población Activa (EPA), Metodología 2005. Explotación a partir de los microdatos anonimizados adquiridos al INE Eurostat (vv.aa.), Labour Force Survey. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>