



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

TRABAJO DE FIN DE GRADO EN...

ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Pedro Villafranca Apestegua

DIRECTORA:

Andrea Ollo Lopez

Pamplona-Iruña

12 de Junio de 2015

Resumen: El presente trabajo analiza cómo influyen las características personales de los trabajadores, tanto en la formación, como en la formación específica que reciben por parte de su empresa. Para ello, se han utilizado datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo en el año 2010. Los resultados muestran que son los empleados con mayor nivel de estudios los que reciben más proporción de formación por parte de la empresa, así como la edad, la antigüedad y la jornada, influyen según los estadísticos a la hora de recibir formación de su empresa, en cambio no se observa esto en el género. Se realiza también un estudio de la formación específica, y se observa que son los y las trabajadores más jóvenes y con jornada completa a los que más afectan a la formación específica cuando desarrollan su trabajo, las características de los empleados antigüedad en la empresa, nivel de estudios e influyen en conjunto en menor grado.

Abstract: The present work analyzes the characteristics of the employees involved in the training and specific training that companies afford. The data used, come from the Survey of Quality of Life at Work, for the year 2010. The results show that employees who have higher academic level are the ones who gets more learning from the organizations, so do affect the variables about age, seniority, or working day. The gender is the only variable that doesn't show these differences. It is also done a study about the specific training, and it shows that workers who have younger age and a full-time job are more trendy to be selected to take part into specific training.

Palabras clave:

Formación general, Formación específica, Capital humano, características personales, empleados, Ventaja competitiva

Keywords:

General training, Specific Training, Human Capital, Personal Characteristics, workers, Competitive Advantages.

INDICE

1. Introducción	3
2. Marco teórico	4
2.1 Formación	4
2.1.1 <i>Necesidades de Formación</i>	7
2.1.2 <i>Plan de Formación</i>	8
2.2 Determinantes de la formación	13
2.2.1 <i>Genero</i>	13
2.2.2 <i>Estudios</i>	14
2.2.3 <i>Edad y antigüedad en la empresa</i>	15
2.2.4 <i>Jornada</i>	17
3. Bases de datos y metodología	18
3.1. Datos	18
3.2. Variables independientes	19
3.3. Variables dependientes	20
3.4. Metodología	20
4. Resultados	20
4.1. Análisis Descriptivos	21
4.2. Análisis multivariante	28
5. Conclusiones	30
6. Referencias	32

1. Introducción

Durante las últimas décadas las organizaciones han tenido que hacer frente a los grandes cambios y retos originados en el mercado por el aumento de la competencia entre las mismas, este mercado está sujeto a cambios tecnológicos, sociológicos, aparición de nuevos productos y las mayores expectativas de los consumidores. Por estos motivos, las empresas se deben adaptar a estas condiciones aumentando su flexibilidad frente al mercado. En la actualidad, uno de los factores que es considerado como más relevante en la empresa, para lograr una ventaja competitiva, es el capital humano que resultará clave e implicará una diferencia del resto de empresas. Una formación apropiada supone un aumento de valor del capital humano de la organización, lo que puede suponer una ventaja competitiva respecto a las demás (Porter, 1993).

A lo largo de la historia, la humanidad ha evolucionado tanto cultural como económicamente. La evolución laboral implica a que la formación se adecue al momento es decir, que necesitan ser aprendidos o formados para su ejecución (Pelayo, Uhu, 2012) Esta formación de los empleados es muy relevante para cualquier empresa y aunque los trabajadores tengan conocimientos previos adquiridos en cualquier tipo de formación académica, uno de los objetivos fundamentales de la empresa es que ese conjunto de conocimientos no se quede obsoleto intentando aprovechar al máximo el aprendizaje del trabajador.

Las Políticas de formación pues, engloban el conjunto de acciones que se programan para aumentar las habilidades actitudes y conocimiento de los trabajadores para que su productividad sea lo más eficiente posible. (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2003). La actividad formativa es una inversión en si misma ya que consiste en fomentar los conocimientos que adquiere un trabajador para que así este se los devuelva aplicados al trabajo que realiza en la empresa (Armstrong et al. (1991))

El trabajo está estructurado en 6 apartados, contando la introducción, en el cual se elabora un marco teórico en el que se describen las bases del trabajo las cuales utilizaremos para darle un enfoque más preciso al trabajo, a continuación La Base de datos utilizada, que procede de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo recogidos durante los años 2006 2010 ambos inclusive, a continuación en el mismo, se procede a una descripción de los datos que se estudiarán como principales para darle una visión a el nivel

de formación en las empresas de España, también se describirán los pertinentes análisis estadísticos a realizar, en el cuarto se expondrán los resultados obtenidos, tanto los descriptivos como análisis multivariante. Como apartado final del trabajo se realizara una conclusión general y las referencias Bibliográficas.

2. Marco teórico

2.1 Formación

La actividad formativa como tal supone una inversión en la propia empresa, ya que requiere de unos recursos financieros para su puesta en práctica, y a cambio se espera que los trabajadores mejoren su productividad. Las políticas de formación son, por tanto, una inversión en capital humano equiparable a las inversiones en capital físico (Buckley y Caple, 1991). Los estudios realizados en los sesenta para saber cuáles eran los factores que afectaban al crecimiento económico, dieron lugar a un factor residual compuesto por las diferentes capacidades y educación del empleado, dando origen a la teoría del capital humano (Andrés, 2001). Según el artículo sobre *“El Diseño en la Formación continua: Aportaciones a un modelo teórico.”* De la revista del Mecd de España tanto los cambios producidos en la sociedad como son las innovaciones tecnológicas. Las innovaciones tecnológicas y los profundos cambios que operan en nuestra sociedad afectan al puesto de trabajo. Como resultado, existe cada vez más la necesidad de formar a los recursos humanos en destrezas y habilidades más complejas de orden cognitivo, por su parte Schultz (1972, p. 22) define este capital como el que engloba diferentes caracteres cualitativos, *aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan a la capacidad individual para realizar el trabajo productivo.* En esta teoría, desde un punto de vista macroeconómico, se puede interpretar de forma que el capital humano afecta al progreso económico de un país y que además se puede desarrollar e incrementar mediante una inversión en la formación de la empresa, que actualice mejore y desarrolle los conocimientos y la cualificación de los empleados (Becker, 1996, p. 102). Por otro lado complementando a la teoría de Porter, la teoría de los recursos y capacidades, nos indica que las empresas construyen ventajas competitivas mediante las mejoras que se producen en la producción y que tiene origen en los recursos intangibles de la organización y en las barreras “ex-post” de la competencia en el mercado. (López, 1996) Reforzando esta teoría Collis y Montomeri, (1995) enfatizan la relevancia de los recursos y capacidades en el seno de la empresa, sosteniendo que serán más propensas a crear ventajas competitivas sobre las demás.

El diseño de la formación constituye uno de los pasos más importantes implicados en la formación. En los modelos explicativos del proceso formativo, el diseño se considera como un aspecto clave posterior a la detección de necesidades formativas y al planteamiento de objetivos (Goldstein, 1991, 1993 y Llorens, 1997). Tanto el mantenimiento de las competencias profesionales como el reciclaje profesional, son considerados necesarios para adaptarse a los cambios que se producen en los puestos de trabajo (Andrés, 2001). Esta necesidad se debe principalmente a la obsolescencia de los conocimientos y capacidades que se dan debido a la introducción de nuevas tecnologías, cambios de métodos de desempeño del trabajo, productos o servicios nuevos para la empresa (Peiró y Ramos, 1994; Solé y Valhonestá, 1994).

La literatura sobre diseño formativo en el ámbito de los recursos humanos, plantea muy diversas opciones sobre los elementos que conforman el diseño formativo. Así, Tannenbaum y Yukl (1992) y Buckley y Capte (1991) señalan que la misión del diseño de la formación es prevenir los pasos formativos necesarios para alcanzar los objetivos planteados

Existe un gran número de definiciones de formación en la empresa. Así Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2003) la definen como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro del empleado, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes, Solé y Mirabet (1997) consideran que es una metodología sistemática y planificada, destinada a mejorar las competencias técnicas y profesionales de las personas en sus puestos de trabajo, a enriquecer sus conocimientos, a desarrollar sus actitudes, a la mejora de sus capacidades y a enseñarles a aprender. También existen otras definiciones de autores como Armstrong (1991) o Buckley y Caple (1991) entienden la formación como un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes de los empleados a través de la experiencias del aprendizaje y conseguir que su actuación en una actividad o rango de actividades sea la adecuada y pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dado¹. También, (Solé; Royo 1995) *“La formación es la metodología cuyo objetivo es la transmisión y mejora de las competencias técnicas y profesionales, el enriquecimiento de los conocimientos, desarrollo de actitudes y, mejora de las capacidades del individuo para la propia empresa”*. Si bien no hay consenso en la definición de formación en la empresa como tal, existe una serie de rasgos que son comunes en todas ellas. Concretamente, cabe destacar tres. En primer lugar, la formación es una acción realizada de forma intencionada por la empresa, de forma planificada y sistemática. En segundo lugar, se trata de un proceso de aprendizaje

por parte de los empleados. “El aprendizaje es el proceso por el que los individuos adquieren conocimientos, técnicas y actitudes a través de la experiencia, la reflexión, el estudio o la instrucción según Bakley y Caple (1991). Este proceso dará lugar a un cambio de comportamiento en el individuo que, según Andrés (2001), es el que realmente demuestra que se ha producido el aprendizaje. Finalmente, el objetivo es transmitir a los empleados conocimientos habilidades y actitudes que reviertan de forma positiva en la empresa. Otro objetivo, muy a tener en cuenta como objetivo principal, es que los empleados realicen mejor su actividad profesional y así aumenten su rendimiento, eficiencia y eficacia que en consecuencia mejore los resultados empresariales según (Andrés, 2001) la formación de la empresa se podría definir como la “adquisición de conocimientos, capacidades y actitudes de forma que estos se plasmen en una personalidad especialmente apta para el ejercicio de una determinada actividad”.

La formación persigue una serie de metas, según Harper & Lynch (1992), diferenciamos los siguientes fines que se buscan con la Formación, en primer lugar se busca poder desarrollar sistemas específicos para cada trabajador de motivación enfocados a incrementar la productividad general de los trabajadores de la organización, con ello, también se deberán desarrollar las características propias del empleado ya sean las potenciales, las facultades que tiene el trabajador para desarrollar sus funciones, aptitudes, características; en resumen aumentar el capital humano en la empresa directamente, al formar a trabajadores se les da un incentivo técnico sobre sus conocimientos para fomentar la promoción interna es decir, se crean oportunidades dentro de la empresa que más adelante pueden resultar beneficiosas para el trabajador. La empresa también busca el Igualar tanto las pautas de comportamiento como el tipo de actuación profesional de la misma, dando a los empleados de la empresa un factor tan relevante como es la cultura común, al instrumentalizar el sistema de perfeccionamiento de los diferentes ámbitos profesionales con el motivo de enfocarlo a las necesidades actuales de la organización. Otro de las metas perseguidas son las de potenciar las relaciones humanas existentes y precisar las pautas que serán comunes de acción, para concluir, con la formación también se busca establecer un canal de comunicación que funcione de forma práctica y efectiva en el seno de las organizaciones.

Se podría decir que la formación en la empresa toma dos posibles direcciones, la formación en cuanto a conocimientos y capacidades, la formación en cuanto a sus actitudes tanto individuales, como por ser miembro de un grupo de trabajo y la formación en cuanto

a miembro de una organización empresarial, (Dr. Pelayo et al, 2012) alcanzándose no sólo una mayor eficacia económica, sino también un mejor clima social.

A continuación se narra cómo es el proceso formativo de la empresa que puede estructurarse en tres etapas: *Análisis de las necesidades de formación; El plan de Formación y la Evaluación* (Amstrong,1991; Sole y Mirabet 1997)

2.1.1 Necesidades de Formación.

Se trata de detectar y analizar las necesidades respecto a formación por parte de la empresa, estas provienen del plan estratégico de la compañía, ya que proporcionara la información necesaria sobre la dirección que debe llevar la empresa para conseguir sus objetivos (Pineda, 2003).

La detección de las necesidades de formación: La formación debería dar una respuesta al tipo de necesidades de la empresa y también de sus empleados, por tanto resulta muy importante el conocimiento de las mismas, este proceso de identificación de necesidades debe ser un proceso participativo (Solé y Mirabet, 1997).

Análisis de las necesidades de formación: Se necesita hacer un análisis de sobre la adecuación de las necesidades detectadas previamente en los diferentes sectores y miembros de la empresa. Las necesidades se podrán situar dependiendo al nivel que se da en la compañía (Andrés,2001; Gomez-Mejia; Balkin y Cardy, 2002, Valle Cabrera, Jackson y Schuler, 2003) en tres; necesidades organizativas,(en el ámbito de la empresa),necesidades ocupacionales (Puestos), necesidades individuales (propias de los empleados).

En las organizaciones las necesidades También existe una clasificación entre presente y futuro para clasificar las necesidades de la empresa, este análisis se puede llevar a cabo desde unas necesidades de formación proactivas o reactivas. Este tipo de necesidades suelen corresponderse con los posibles inconvenientes de productividad derivados de la falta de conocimiento o habilidades necesarias para el desempeño en el puesto o necesidades de formación proactivas son las que surgen al intentar anticiparse al futuro y responder a las exigencias del mercado, su consecución supone una capacitación del personal para afrontar las innovaciones (Andrés, 2001), generalmente las necesidades de formación horizontales (resolución de deficiencias en las competencias en puestos de trabajo sin relación) suelen ser más proactivas que las verticales (resolución de tareas específicas o relacionadas en la empresa). (Vallhonestá, 1994)

Por ultimo. Se buscara la Priorización de las necesidades de formación. Cuando las necesidades de formación son detectadas en la organización, se deben priorizar, ya que hay que amoldarse a los recursos limitados, tanto económicos como materiales y humanos (Andrés, 2001)

2.1.2 Plan de Formación.

El motivo de esta fase es el diseño del plan más adecuado de formación y cómo será su plan de aplicación, el programa de formación deberá dar una respuesta a las diferentes necesidades o problemas detectados previamente (Gómez-Mejía et al., 2002)

En cualquier plan se deberían reunir un mínimo de seis requisitos (Parra Luna, 1997): ser estratégico, global, participativo, obligatorio, dinámico y rentable. En el proceso tanto de desarrollo como de aplicación del plan de desarrollo y plan de formación, se distinguen dos etapas: La primera, las necesidades descubiertas deberían transformarse en acciones de formación concretas; la segunda trata más sobre los contenidos que se van a impartir, quienes dirigirán las acciones formativas, el diferente grado de adaptación que va a tener en la empresa, los métodos a emplear y el grado del alcance de la formación en el tiempo.

Cuadro 1. Desarrollo plan de formación

DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACION	
CONTENIDO	·Formación General ·Formación Específica.
ENCARGADO DE IMPARTIRLA	·Formación Interna ·Formación Externa
DURACIÓN	·En que momento se imparte
LUGAR	·En el puesto de trabajo ·Fuera del puesto de trabajo
TECNICAS DOCENTES	·Individuales: ·De grupo

Adaptación propia Fuente (Dolan et al.2007)

En cuanto a saber qué tipos de formación se dan en una empresa situado dos grupos, la formación interna, y la formación externa (Dolan et al, 2007). Los contenidos pueden ser muy variados dependiendo de las necesidades en el empresa en el ámbito de formación, y el fin de esa necesidad (Pineda, 2003). El contenido dependerá de los fines fijados, del grupo o individuo destinatario, del tiempo que se disponga así como los valores de la empresa (Pineda, 1995). En relación con este contenido, y más concretamente sobre las diferentes habilidades que la formación intenta transmitir, se puede distinguir entre formación general y específica, acorde a la teoría de Becker (1964) sobre el capital humano. se entiende por formación general aquella en la que el formando adquiere unos conocimientos que servirán para mejorar la productividad no solo en su empresa sino en las demás y la específica es aquella que según el art12.1 del real decreto 1046/2003 ...incluye una enseñanza teórica y práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo, en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles o que solo pueden serlo de forma muy restringida, a otras empresas o ámbitos laborales”

Encargados de impartirla: Formación interna/ Formación externa

El diseño de la formación deberá definir el modelo bajo el cual se llevara a cabo Distinguen dos modalidades de formación, interna y externa (Dolan et al, 2003)

En primer lugar se estudiaran los Métodos dentro del lugar de trabajo Aunque los frutos de la formación interna son perceptibles desde el primer momento en el que son aprendidas por un trabajador (este pasa a formar parte de la plantilla de la empresa debido a que no pasa un día sin que aprenda algo nuevo). Es conveniente que la empresa realice un programa con las diferentes actividades formativas en el horario laboral para que contribuya a mejorar los conocimientos de sus empleados. Podemos diferenciar como ejemplos, las siguientes modalidades:

1. *La enseñanza directa en el puesto de trabajo*, se crea con la función de la transmisión de las habilidades a empleados tanto de fábrica como de oficina, así como a los técnicos. Consta de cuatro pasos que son: a) la selección preparación tanto del formando y el formador. b) se dará una exposición y demostración completa al formado, por parte del formador. c) Ensayo en el puesto por parte del formado. d) Sesión de retroalimentación entre ambos para tener una crítica sobre el desempeño del empleo y sus requisitos.

2. *La formación de aprendiz*. Sus contenidos son impartidos dentro y fuera del puesto deben integrarse y planear adecuadamente, se deberán intuir las diferencias de cada individuo en Los contenidos de la formación. Es muy similar a la tarea anterior, aunque aplicable a trabajadores que acaban de incorporarse a la empresa. Aunque los conocimientos de estos trabajadores pueden ser más que suficientes para realizar su labor, sin lugar a dudas, agradecerán la presencia cercana de otro empleado que les ayude a asimilar la cultura propia de la organización. Esta persona actuará como un tutor que dedicará parte de su tiempo a formarles.

3. *Rotación en puestos de trabajo*. Forman a los empleados en diferentes áreas. Las ventajas a medio plazo de esta política formativa son innumerables. El hecho de cambiar a los trabajadores de puesto cada cierto tiempo les permitirá dominar un gran número de tareas. En las entidades financieras, por ejemplo, suele ser normal que el director de una oficina bancaria haya pasado previamente por todos los puestos de la oficina.

4. *Instrucción programada*, Cintas de video y video interactivo/enseñanza por computador, estos son los métodos que se dan fuera del puesto, son métodos que se imparten gracias a los avances tecnológicos mejoran la rapidez de las formas de aprendizaje y abaratan los costes de formación

También encontramos los Métodos fuera del lugar de trabajo. Es recomendable que de manera complementaria a la formación interna, las empresas organicen también actividades formativas fuera de las dependencias de la misma. Lo normal en estos casos suele ser que se encargue el desarrollo de las actividades formativas a empresas especializadas, que utilizan diversas técnicas:

1. *Cursos*. Tratan en una serie de sesiones donde los trabajadores de la empresa adquieren conocimientos por un profesor o formador especializado. La modalidad que más se extiende es la de las clases magistrales, en las cuales se exponen los conocimientos directamente al grupo de empleados, Estas también suelen aplicarse las técnicas de trabajo en grupo. De la misma manera los cursos interactivos a distancia ya sea por correo o por internet, también son bastante populares en cuanto a técnicas de formación.

2. *Simulaciones*. Es una técnica que es puramente practica que suele ser entretenida para los tres trata de una técnica mucho más práctica que la anterior y bastante amena y divertida para los trabajadores. Consiste en la puesta en práctica de una determinada actividad como si se estuviera haciendo realmente. El ejemplo más conocido son los simuladores de vuelo empleados por las compañías aéreas para el adiestramiento de los

pilotos, pero también son muchas las entidades financieras con sucursales "piloto" donde poner a prueba a los empleados.

Duración de la formación Es necesario analizar la misma desde una perspectiva doble, por un lado el tiempo que debe durar el proceso formativo, y cuando es más adecuado impartirla. La duración dependerá de varios factores como son los objetivos, los contenidos, restricciones presupuestarias, participantes, formadores, instalaciones para ejercer la acción formativa y material disponible (Bee y Bee, 1997)

Trabajadores a los que se dirige la formación El proceso para tomar parte en actividades de formación está destinado a que los empleados que son seleccionados proporcionaran a la empresa unos mayores aumentos de productividad, y que perduren como empleados de la misma el mayor tiempo posible (Peraita, 2000). Numerosos trabajos han concluido que las características de los empleados influyen tanto en la cantidad como en el tipo de formación que estos reciben (Fernández, Sanzo y Trespalacios, 1999)

Técnicas docentes.

No existe un tipo de método que a priori sea mejor que otro, las empresas se basan en una combinación de las diferentes técnicas (Gil, Ruiz y Ruiz, 1997) La elección del método más adecuado dependerá de varios factores propios de la empresa y de los empleados (Werther y Davis, 2000)

Cuadro 2. Técnicas docentes

Técnicas Individuales	Técnicas en Grupo
a) Técnicas en el puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Formación en el puesto - Acoplamiento - Rotación de puestos 	a) Comunicación unidireccional <ul style="list-style-type: none"> - Lección magistral - Conferencia - Demostración
A distancia: <ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza programada. - Nuevas tecnologías para la formación (videoconferencia, e-learning...) 	b) Comunicación bidireccional <ul style="list-style-type: none"> - Pequeños grupos. - Técnicas de discusión - Técnicas de simulación

Fuente: Adaptado de Gil; Ruiz y Ruiz (1997)

Concretamente, las características personales analizadas son el género, la edad, el nivel de estudios. El trabajo se centra en ellas por razones obvias. En primer lugar, por su carácter básico. Se trata de características que definen rasgos personales del trabajador y son por cultura las diferencias más importantes apreciables a simple vista por la sociedad con lo que estos pueden definir en base a las posibles diferencias entre empleados. En segundo lugar, se trata de factores que en el ámbito del estudio del trabajo han sido reconocidos como cruciales a la hora de explicar las actitudes del empleado a continuación explico porque cogemos esas variables.

2.2 Determinantes de la formación

2.2.1 Genero

Aun la transformación del mercado laboral con la incorporación en masa de la mujer al trabajo, no supone una gran fuerza de presencia en el gran número de empresas (Hunter et al, 2002) Por lo que se podría decir que la discriminación del mercado laboral femenino, existe en la mayor parte de países (Albrecht et al, 2003).

Las mujeres suponen mayor fuerza en el trabajo doméstico, ya sea tareas en el hogar o el cuidado de sus menores (Bianchi et al, 2000), eso, según Karasasek y Theorell, (1990) supone a que las mujeres trabajen en puestos de menor relevancia y con menor autonomía que los hombres, y que por este motivo implica una discriminación en cuanto a menor salario, en contra de las mujeres.

Según Heywood y Jirjahn, (2002) el hecho de que las mujeres mantengan un trabajo a la vez que el cuidado de los menores. Y que por tanto necesiten de una mayor flexibilidad para poder compaginar familia y trabajo (Heywood y Wei 1997), Las mujeres por tanto, como observaron Corcoran y Duncan (1979), tienen mayor posibilidad de no acudir a su puesto de trabajo, que los hombres, debido al cuidado de algún familiar enfermo lo cual suponen mayores dificultades a la hora de compaginar ambas.

Estas diferencias de género, siguiendo los estereotipos tradicionales, existen en cuanto a que los hombres son más independientes y se orientan más hacia los logros económicos, compitiendo para lograr sus objetivos, siendo más propensos al riesgo de

acuerdo con Gunkel (2007), en cambio el género femenino tiende a querer un mejor ambiente, cuidando de las personas y preocupándose por la seguridad.

Por estudios anteriores de Hofstede (2001) los hombres valoran recibir una formación buena para poder aplicarla en su puesto. Como los hombres representan según Bender et al, (2005), mayores deseos de responsabilidad en su carrera laboral, mayor deseo de crecer profesionalmente e interés por hacerse oír en su puesto de trabajo. Puede dar a pensar que el género femenino sea menos propenso, en consonancia a las teorías, a la hora de implicarse en el trabajo y por tanto tengan menos involucración en la formación por parte de la empresa.

Hipótesis 1a: Los hombres recibirán más formación en la empresa que las mujeres.

Hipótesis 1b: Los hombres recibirán más formación específica en la empresa que las mujeres.

2.2.2 Estudios

La cualificación que se necesita para un puesto de trabajo ha aumentado a lo largo del tiempo según (Felstead et al 2002). Según Homs (2009) también se observa que en la España de los ochenta existió un modelo sin cualificar de la gestión de la mano de obra.

En los años sesenta, debido al boom económico, se desbordó la rigidez estructural del gobierno franquista, y se tradujo en un crecimiento no ordenado con los trabajadores que carecían de cualificación y que emigraba del campo a la ciudad. Por otro lado Gore (1998) considera que es importante que haya un sistema educativo que este mas allá de la escolaridad, por dos motivos, la sociedad no podrá hacer frente a los costes que suponen una educación permanente para todos los miembros de la misma, aprovechar el potencial educativo de las organizaciones ofrece un servicio educativo con un coste inferior y de más alta calidad, segundo, las organizaciones necesitan conocimiento para funcionar.

Las organizaciones tienen conocimientos acumulados que se irán actualizando. (Brunet Belzunegui; 2003). Por su lado Bayo y Merino (2002); Ordiz (2002) Dicen que el aumento de la cualificación se ha visto de manifiesto en los puestos de trabajo donde se implanta la formación, siendo uno de los objetivos de la misma la adquisición y reforzamiento de los conocimientos y destrezas de los trabajadores.

Según el estudio de la OCDE en 1997 Las personas que tienen un nivel de estudios y de formación más alto ganan más; existe una disparidad mayor entre las personas

que tienen hasta los estudios secundarios y los que no los terminaron, y también, que los empleados que tienen más estudios generalmente tienen más oportunidades de adquirir formación de un carácter más formal dentro de la empresa.

Podría ser que los trabajadores que no tienen estudios tengan menos incentivos para participar en un programa formativo de la empresa si no esperan permanecer mucho tiempo en la misma. En principio los profesionales con estudios tienen más razones para esperar que afecte positivamente, tanto a la seguridad en el propio empleo como al futuro del mismo, en cambio, los trabajadores que no tienen estudios tendrían que participar en programa con un rendimiento salarial en proporción peor.

Como hemos mencionado anteriormente la utilización creciente de procesos automatizados en la producción industrial, está cambiando el contenido y organización del trabajo, así como el nivel de cualificación necesario para su correcto desempeño. Como señalamos al principio, no es que la tecnología 'determine' el contenido del trabajo y el modo de organizarlo; pero sí proporciona un contexto y unas posibilidades que pueden favorecer o dificultar el desarrollo de determinadas formas de organización del trabajo. De hecho, es lo que muestran los estudios empíricos realizados en diferentes sectores y tipos de actividad (Bessant, 1989; Adler, 1992)) en marco teórico o en descripción de la variable.

Las oportunidades de cualificación y aprendizaje continuo que se da en el puesto de trabajo dependen de la opción organizativa elegida. Estos programas refuerzan el consenso en la producción (Dore et al 1989). El QUIT (2000) señala una política de formación que fuese diferente según la cual los miembros del núcleo de la empresa, ya sean directivos, técnicos y cuadro de dirección, reciben una formación más orientada a criterios pro-organizativos, dan a pensar que posibilita diferenciar entre los segmentos de empleados que reciben una formación selectiva y diferenciada. Así, los trabajadores que no se encuentran en ese núcleo de la empresa, en la zona que se ubica los trabajadores menos cualificada, son gestionados en función del mercado más que en el de la organización. (Brunet; Beluznegui 2003)

Hipótesis 2a: Los empleados con mayor nivel de estudios recibirán más formación en la empresa

Hipótesis 2b: Los empleados con mayor nivel de estudios recibirán más formación específica en la empresa

2.2.3 Edad y antigüedad en la empresa

Los diferentes movimientos en el mercado, producidos por los cambios tecnológicos o un nuevo desempeño de mano de obra más específica para un nuevo trabajo, han provocado una respuesta dentro de la ámbito empresarial ya que la situación actual, tanto de cambio de mercado y como de competitivo, lo requiere (Homs 2009). Los cambios que se producen cuando se adoptan esas nuevas prácticas de organización del trabajo se traducen en modificar la forma de producir de la empresa (Dolan et al, 2007) La rotación en la empresa implica cambiar de un puesto de trabajo a otro, lo que implica aprender nuevas tareas, aplicando más habilidades y conocimientos. En cierta manera, trabajar en equipos autónomos implica trabajar en diferentes actividades y mantener un orden con el resto de los miembros, es necesario dedicar más recursos a la realización del trabajo (Blumberg, 1980). Muchas de las tareas del trabajador son asumidas por la tecnología, la gestión de las incidencias por la propia, se ha convertido en un apartado clave en la productividad. Por tanto el empleado ya no es evaluado por el desempeño de sus tareas, sino por la capacidad del mismo en resolver un problema en el menor tiempo y lo más efectivamente posible. En este contexto pues, el trabajo se convierte en cómo afronta este empleado las incidencias, es decir tiene que movilizar sus capacidades en consonancia a las situaciones que ocurren durante la actividad económica en la empresa. (Homs 2009). Así pues el tipo de iniciativa del empleado es clave en el nuevo contexto de trabajo (Zarifian, 1999)

En relación con el hecho de contar con menor experiencia en el sistema laboral actual, hace que previsiblemente los empleados con menor tiempo en la organización, sean los menos reacios a que se les cambie la forma de trabajar, por ello presentan más facilidades, a la hora de adaptarse a introducir cambios en la manera de trabajar de los mismos. Aun no teniendo tanta experiencia con el trabajo, en principio, que cambie la manera que un empleado desarrolla su trabajo, no supondría tan costoso para la empresa, Por otro lado los que tienen más experiencia, estarán más acostumbrados a la forma que se trabaje en la empresa que presentaran una mayor resistencia a los cambios acorde a las exigencias de su puesto. (Pil y MacDuffie, 1996)

Se puede prever que los trabajadores más jóvenes son los que más formación reciba puesto a las diferencias comentadas acerca de la costumbre del trabajo, los jóvenes tienen en principio más facilidades a la hora de modificar y por tanto aprender nuevos

conocimientos. La antigüedad no es la única fuente de experiencia, también lo es, lo aprendido profesionalmente, en consecuencia de solucionar o de haber presenciado solucionarlas. Es decir, no solo se trata de haber vivido muchas incidencias sino de haberse hecho cargo de ellas, en ello influiría el requerir de mayores capacidades, tanto de aprendizaje como intelectualmente, que no solo se adquieren con el desarrollo del trabajo sino con los sistemas educativos (Homs 2009).

Hipótesis 3a: Los trabajadores jóvenes, recibirán menos formación que los trabajadores de más edad

Hipótesis 3b Los trabajadores que llevan más tiempo en la empresa, recibirán más formación que los que llevan más tiempo en la empresa

Hipótesis 4a: Los trabajadores jóvenes, recibirán más formación específica que los trabajadores de más edad

Hipótesis 4b: Los trabajadores que llevan más tiempo en la empresa, recibirán más formación que los que llevan más tiempo en la empresa

2.2.4 Jornada.

Según Gómez et al, (2002) en el transcurso de los últimos años la presencia en trabajo a tiempo parcial aumento debido a dos rasgos que han definido el sistema del mercado laboral. El primero es el incremento de flexibilidad requerido por las empresas para poder competir en los mercados, el segundo, la incorporación de la mujer a la vida laboral, intentando buscar opciones que le permitiesen cumplir tanto laboral como familiarmente.

El tipo de jornada está sometido pues a la empresa o al trabajador, a la empresa por interés en contratar trabajadores con mayor flexibilidad. Así tener capacidad de cubrir más puestos, y por tanto incrementar productividad, reduciendo costes, en los puestos recolocando estos trabajadores en el puesto en el que se demande según la situación. (Navarrete et al 2001). También por interés del trabajador, que tienen la capacidad de optar, de forma voluntaria, a la jornada parcial con motivo de conciliar tanto su vida laboral como la familiar, y así poder compaginar sus obligaciones con la familia y empleo. Así pues Gómez et al, (2002) afirma que la corriente laboral en Europa es la de que sus trabajadores que prestan trabajo a jornada parcial lo hacen de forma voluntaria

Pero es de mencionar que son mayores las diferencias que entre la gente desempleada e inactiva, Por su parte la OCDE (2007) observo que dentro del grupo de individuos con empleo existen diferencias entre los trabajadores que se derivan del tipo de

horario y jornada laboral del individuo, que son similares a las encontradas entre hombres y mujeres.

Bassanini et al (2005) estudio las diferencias entre estas diferencias en las jornadas laborales y concluyo que los trabajadores a media jornada, usualmente, obtienen menos formación, mientras que Arulampalam et al, (2004) No estableció diferencias entre los trabajadores de media y hornada completa en ocho de diez países investigados. Mientras que no existe mucha diferencia entre la permanencia, o antigüedad en la empresa y el tipo de contrato establecido, los trabajadores con empleo temporal usualmente reciben menos formación (Barron et al., 1993).

El perfil de los trabajadores contratados a media jornada se caracterizan por tener un menor vínculo con la empresa y también una mayor probabilidad de no acudir al puesto de trabajo (Brown et al, 2007), y eso provoca que participen en menor proporción en los trabajos en los que los outputs en la empresa están relacionados entre los empleados, ya que al estar interrelacionados el fallo por ausencia de un trabajador afecta a todo el sistema (Goldin-Meadow et al, 1986). Así que podríamos deducir con la teoría que afecta de forma negativa a los trabajadores a media jornada.

Hipótesis 5a: Los trabajadores con jornada completa recibirán más formación que los trabajadores con jornada parcial

Hipótesis 5b: Los trabajadores con jornada completa recibirán más formación específica que los trabajadores con jornada parcial.

3. Bases de datos y metodología

3.1. Datos

Los datos que se utilizaran en este trabajo provienen del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Concretamente los de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVI) que realiza en el año 2010.

Esta encuesta va dirigida a individuos con empleo y recogen tanta información sobre las características personales de los propios, así como diversos aspectos acerca de la gestión de las mismas.

Todos estos datos se consiguen mediante la elaboración de entrevistas personales a trabajadores (con edad legal para trabajar) que se encuentran en el grupo de población ocupada, con residencia en España (excluyendo a Ceuta y Melilla). El método de recogida de datos fue mediante un entrevistador que acudía al domicilio de los trabajadores, objeto de la encuesta, entre las seis y las diez de la tarde, excepto en casos aislados que no se consideraron oportunos, simplemente para evitar problemas a la hora de la localización de los mismos.

La ECVT se compone de diversos apartados, comenzando por situación laboral y al entorno familiar del individuo. A continuación se recogen aspectos de la calidad de vida en el trabajo, proporcionando información sobre las actitudes hacia el trabajo, la opiniones y actitudes del ocupado tanto, sobre aspectos relativos a la empresa como de la relación que existe entre trabajo y el tiempo libre. Como último apartado, se recogen datos sociodemográficos del sujeto, ya sean sexo, estado civil...

La muestra se compone de un total de 8.061 observaciones anuales. Existiendo información de 8.061 observaciones, se empleará únicamente los datos de personas empleadas.

3.2. Variables independientes

A continuación se definirán las variables oportunas para situar los datos de la muestra. La muestra se compone de 8061 observaciones

La variable *género* toma el valor 0 cuando se trata de hombre y 1 en caso de ser mujer.

La variable *estudios* Para saber cómo separar grupos de nivel educacional, en este trabajo se hará según el estándar internacional de clasificación de la educación (ISCED 1997) en el que engloban 3 grupos: 1) *Bajo nivel académico*: en el que englobo a personas que han elegido las opciones no sabe leer ni escribir, Menos que estudios primarios y Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, 5 cursos de EGB, Certificado de escolaridad o equivalentes) 2) *Medio nivel académico*: Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes), Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI), Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPPI) 3) *Alto nivel académico*: Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes

Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica; normalmente de tres años de duración), Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Doctorado, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería; normalmente de cuatro años o más.

La *Edad* se subdividirá igual que en trabajos previos (Eriksson, 2001) en lugar de utilizar los datos numéricos uno por uno, se harán cuatro grupos los cuales separaremos la variable en los siguientes cuatro tramos de edad, para así, ver con más claridad los diferentes grupos, en el primer grupo (1) se situaran trabajadores con una edad igual o inferior a 28 años, el segundo (2) entre 28 y 40 años, el siguiente (3) entre 41 y 55 años y para finalizar (4) más de 55 años.

Sobre la *antigüedad* de los empleados en la empresa, en nuestro trabajo, la variable también estará recodificada a cuatro grupos con las características de: 1)llevar menos de 3 años, 2) llevar desde 3 años hasta los 6 años, 3) de 7 a 14 años, 4) Más de 14 años

La variable *jornada* estará definida según el tipo de contrato del trabajador, (1) De duración indefinida (0) o de duración Temporal/eventual.

3.3. Variables dependientes.

Las variables dependientes en este trabajo serán *Formación* y *Formación específica*, dado que son colineales, ya que formación específica está dentro de la variable de formación, realizaremos el análisis añadiendo el número de personas que participa de ambas suponiendo que la variable formación, toma valores fijos 0 o 1, obviando 278 observaciones de individuos que no sabían si habían recibido, o no, formación por parte de la compañía en el año 2010. Respecto a la formación específica, se trata de una variable binaria, con respuesta afirmativa o negativa, en la misma participaron 3512 personas.

3.4. Metodología

En este trabajo, para evaluar los determinantes de la formación en las empresas, se utilizarán técnicas de análisis multivariante. En este caso como las variables dependientes son variables binarias, se utilizarán los modelos probit, para hallar el análisis multivariante tanto en formación como en formación específica respecto de las variables independientes.

4. Resultados

En primer lugar se dará una descripción breve acerca de las características propias de la muestra. A continuación se analiza la relación entre las variables dependientes y las independientes con contrastes de medias se analizarán las diferencias observadas entre las características personales de cada individuo que ha realizado las encuestas, obteniendo con ello un resultado enfocado a las hipótesis planteadas para cada de las variables planteadas.

A continuación se realizará un estudio de la muestra mediante las técnicas de análisis multivariante, en las que se analizarán el efecto que tienen los diferentes colectivos de los individuos de su muestra, según sus características personales, sobre formación que reciben por parte de la empresa.

4.1. Análisis Descriptivos

A través de la tabla 1 obtenemos la composición de la muestra según los descriptivos anteriores, se pueden observar las características propias de los trabajadores de la muestra.

Variables	Valores	Porcentaje	Observaciones
Genero	Hombre	56,08%	4521
	Mujer	43,92%	3540
Estudios	Bajo	15,72%	1267
	Medio	74,21%	4715
	Alto	25,79%	2079
Edad	≤ 28 años	7,98%	643
	29 - 40 años	34,62%	2791
	41 - 55 años	41,58%	3352
	> 55 años	15,82%	1275
Antigüedad	<3 años,	15,31%	1234
	3 - 6 años,	24,71%	1992
	7 a 14 años	26,08%	2102
	<14 años	33,90%	2733
Jornada	Jornada Parcial	13,63%	1099

	Jornada Completa	86,37%	6962
--	------------------	--------	------

Tabla 1. Principales descriptivos de las variables

***P<0.001

**p<0.01

*p<0.05

+ p<0.10

En la tabla 1 observamos los valores que toma la muestra siendo un total de 8061 observaciones para la variable *género*, en nuestro caso, la muestra la compondrán un 56,08% de hombres frente a un 43,92% de mujeres, para la variable *edad* como ya indicamos anteriormente, englobaremos en 4 grupos: ≤ 28 años que representan un 7,98% de la muestra; así como el grupo de 29 - 40 años que supone un 34,62%; por otro lado los que se encuentran entre 41 - 55 años o > 55 años con una representatividad del 41,58% y 15,82% respectivamente del total de los individuos. Respecto a la *antigüedad*, los trabajadores de menos de 3 años suponen un 15,31%, así como los que se encuentran trabajando en la misma empresa, en un periodo de entre 3 a 6 años son el 24,71%, aquellos que perduran en la empresa desde 7 a 14 años o más de 15 son el 26,08% y 33,90% de la muestra. Respecto a los *estudios*, observamos según los grupos como el 15,78% del total de la muestra tiene nivel de estudios bajos, así como el 74,21% tiene además, estudios medios, y el 25,79% a cursado estudios superiores (alto). Respecto a la *jornada* laboral observamos como la mayor proporción de entrevistados son fijos, con un 86,37% frente al 13,63% que representan los trabajadores a jornada parcial.

A continuación realizaremos un análisis de resultados obtenidos, la formación que reciben los trabajadores dependiendo de sus características personales

Tabla 2 Análisis Formación frente a Género.

Variable	Valores	Porcentaje	Desv, estándar	Observaciones	F	Prob<F
Género	Hombre	45,61%	,49812	4365	0,96	0,3275
	Mujer	44,49%	,49703	3418		
				7783		
Variable	Valores	Porcentaje	Desv, estándar	Observaciones	F	Prob<F
Género	Hombre	36,62%	,4818	4521	2,53	0,1114
	Mujer	34,91%	,4767	3540		
				8061		

*****P<0.001******p<0.01*****p<0.05****+ p<0.10**

Para comenzar con el análisis, analizaremos la formación que reciben los empleados según el sexo, concretamente el porcentaje de varones y mujeres, que de la muestra, reciben formación. En principio existen pequeñas diferencias entre la proporción de formación que reciben hombres respecto de las mujeres, un 45,61% del grueso de hombres recibe algún tipo de formación frente a un 44,94% del total de mujeres que respondieron afirmativa o negativamente a esa pregunta, es decir, entre las diferencias de medias, en principio, hay indicios de que no varía mucho la proporción entre género.

Al realizar el análisis multivariante observamos como al nivel de significación del 5% existen evidencias estadísticas, $(0.3275 > 0,05)$ las cuales nos indican que a priori la hipótesis parece que son se va a aceptar. Es decir, existen indicios estadísticos de que no existen diferencias entre hombres y mujeres a la hora de recibir formación por parte de la empresa.

Sobre la formación específica en función del sexo podemos concretar que un 34,91% de las mujeres la han recibido frente a un 36,62% hombres, al igual que en la formación por género, la diferencia que existe entre ambos porcentajes no es muy elevada, por tanto también se dan indicios similares, que comprobaremos con el análisis multivariante. A priori, los descriptivos indican que la hipótesis 1b no se va a aceptar. Por tanto existen evidencias estadísticas de que la formación específica impartida por la organización no varía en función del género masculino y femenino.

Tabla 3 Análisis Formación frente a Estudios.

Variable	Valores	Porcentaje	Desv, estándar	Observaciones,	F	Prob>F
Estudios	Bajo	28,57%	,4519	1197	260,42	***
	Medio	40,65%	,4912	4548		
	Alto	64,81%	,4776	2038		
				7783		
Estudios	Bajo	21,62%	,4118	1267	221,54	***
	Medio	31,98%	,4664	4715		
	Alto	53,39%	,4989	2079		
				8061		

***P<0.001 **p<0.01

*p<0.05

+ p<0.10

Como cabía esperar, la formación a empleados aumenta a mayor nivel de estudios. Existe una gran diferencia entre los que tienen un nivel educativo bajo, de los cuales solo el 28,57% reciben formación, y los empleados con un nivel educativo alto 64,81%, en el grupo de empleados con nivel de estudios medios un 40,56% de la muestra recibe formación. Observando el estadístico de contraste F podemos decir que a un nivel de significación del 5% ($0,0000 < 0,05$) existen evidencias estadísticas que nos indican que a mayor nivel de estudios que posea el empleado mayor será la formación que recibe entre el nivel de estudios del empleado y la formación que recibe por parte de la empresa.

Para concretar más acerca de la formación, utilizamos la variable *formación específica* frente a *estudios* y con ello observar si ocurre lo mismo. En consonancia a los resultados anteriores, se mantienen los mismos indicios sobre que, los empleados con mayor nivel de estudios, reciben más formación específica que los grupos con nivel académico inferior, suponiendo que más de la mitad de los mismos (53,39%) reciben formación, en el caso de los trabajadores con un nivel de estudios bajos solo el 21,62%. Observamos como existe una tendencia ascendente a mayor nivel académico a la hora de recibir formación. Según el estadístico F, como en el anterior supuesto, observamos que la fuerza con la que se rechazan las hipótesis es mayor que en las demás variables, por lo tanto también rechazamos la hipótesis nula de esta variable a un nivel de significación del 5%, ($0,0000 < 0,05$) tenemos evidencias estadísticas de que influye en form. específica.

Tabla 4. Análisis Formación frente a Edad

Variable	Valores	Porcentaje	Desv. estándar	Observaciones	F	PRob>F
Edad	≤ 28 años	43,77%	,4965	610	8,87	***
	29 - 40 años	46,47%	,4988	2692		
	41 - 55 años	46,70%	,4989	3259		
	> 55 años	38,62%	,4870	1222		

				7783		
Edad	≤ 28	35,45%	,4787	643	14,94	***
	29 – 40	37,37%	,4838	2791		
	41 - 55	37,79%	,4849	3352		
	> 55	27,77%	,44801	1275		
				8061		

***P<0.001

**p<0.01

*p<0.05

+ p<0.10

En cuanto a la relación entre la formación y la edad, se puede ver en la tabla 4 que, a priori, por los porcentajes, la variable edad no parece ser un factor determinante a la hora de recibir la formación. En la Tabla 4 observamos como para los tres primeros grupos las diferencias entre las medias no son muy elevadas. Sin embargo, se puede ver que el 38,62% las personas con edad superior a los 55 años reciben formación. Se observa que la diferencia de medias en cuanto al porcentaje de personas, que reciben formación, en los diferentes grupos de edad es estadísticamente significativa, debido a que un menor porcentaje de los individuos de mayor edad reciben menos formación que en el resto de categorías de la edad. En el resultado estadístico F que obtenemos, en ambos supuestos, observamos que a priori la hipótesis sobre el efecto de que a mayor edad en la probabilidad de recibir formación se acepta A un nivel de significación del 5%, ($0,0000 < 0,05$) tenemos evidencias estadísticas de que la edad es relevante a la hora de recibir formación por parte de la organización. También es de interés analizar qué proporción de la muestra recibe formación específica. En el grueso de encuestados con una edad igual o inferior a los 28 años nos encontramos con que un 35,45% de los 643 individuos han recibido formación específica, así como el 37,37% de los 2791 encuestados en una edad de 29 a 40 años. Por parte de los empleados con edad comprendida entre 41 y 55 años reciben formación un 37,37%, para concluir, los empleados con edad superior a los 55 años han recibido formación (durante los últimos 12 meses) un 27,76%. Los resultados del análisis muestran también, al igual que en el párrafo anterior, que a un nivel de significación del 5% existen evidencias estadísticas de que la edad del trabajador también es relevante a la hora de recibir formación específica por parte de la empresa.

Tabla 5. Análisis Formación frente a Antigüedad.

Variable	Valores	Porcentaje	Desv, Estándar	Observaciones,	F	Prob>F
Antigüedad	<3 años,	35,78%	,47957	1143	18,26	***
	3 - 6 años,	44,49%	,4970	1933		
	7 a 14 años	46,57%	,4989	2046		
	<14 años	48,47%	,4998	2261		
				7783		
	Valores	Porcentaje	Desv, Estandar	Observaciones	F	Prob>F
Antigüedad	<3 años,	26,74%	,4427	1234	18,29	***
	3 - 6 años,	36,39%	,4812	1992		
	7 a 14 años	37,72%	,4848	2102		
	<14 años	38,19%	,4859	2733		
				8061		

***P<0.001 **p<0.01 *p<0.05 + p<0.10

Respecto a la variable antigüedad en la empresa, observamos una tendencia positiva que nos indica que a mayor antigüedad, mayor es la cantidad de personas que reciben formación por grupo, observando que, de los trabajadores con menor permanencia (menos de 3 años en la empresa), un 35,78% recibe formación por parte de la organización. En el caso de las personas con más antigüedad la muestra nos presenta que, el grupo de los empleados que perduran en la empresa, son aquellos que más aprendizaje reciben de la misma, concretamente un 48,47% de los 1 trabajadores. En los dos grupos restantes de antigüedad, entre 3 y 6 años y entre 7 y 14 años reciben formación el 44,49% y el 46,57% reciben formación de la empresa, al igual que en el apartado anterior las variables apenas presentan diferencias significativas entre sus desviaciones típicas. Por tanto, a priori, estos resultados van en línea con lo propuesto en la hipótesis 4ª, La cual suponía que los trabajadores con mayor antigüedad recibían más formación en la organización, que los trabajadores con menos años en ella. Como comprobamos el estadístico de contraste es menor que el 5% del nivel de significación por tanto existen evidencias de que se cumpla la

hipótesis planteada

También es interesante analizar qué proporción de la muestra recibe formación específica. En el grueso de encuestados con una edad igual o inferior a los 28 años nos encontramos con que un 35,45% de los 643 individuos han recibido formación específica, como mayor proporción de formación por grupo, observamos que un 37,79% de los 2791 encuestados con una edad de 41 a 55 años reciben formación, continuando con el análisis se aprecia que, en proporción, los adultos con edad superior a 55 años son el grupo que menos formación específica recibe por parte de la empresa con un 27,76%. Ocurre una situación similar a la anterior en la cual el F observado es menor al 5% de significación por tanto también existirían evidencias de que los trabajadores con mayor nivel de estudios recibirán más formación que los que presentan un nivel de estudios bajo.

Tabla 6 Análisis Formación frente a Jornada

Variable	Valores	Porcentaje	Desv, Estándar	Observaciones,	F	Prob>F
Jornada	Jornada Parcial	35,29%	,4781	1034	46,74	***
	Jornada Completa	46,62%	,4988	6749		
				7783		
	Valores	Porcentaje	Desv, Estándar	Observaciones	F	Prob>F
Jornada	Jornada Parcial	26,56%	,4419	1099	48,18	***
	Jornada Completa	37,34%	,4837	6962		

*****P<0.001 **p<0.01 *p<0.05 + p<0.10**

Para concluir con esta parte del análisis estudiaremos la formación que reciben los empleados según su jornada laboral, en función de los empleados que trabajan a jornada

parcial o completa., que de la muestra, reciben formación.. A priori los resultados obtenidos nos indican que la hipótesis 5, esta suponía que los empleados a jornada completa recibían más formación en la organización que los trabajadores a jornada parcial. Al comprobar el estadístico de contraste se observa que no se rechaza la hipótesis y existen evidencias que los trabajadores a jornada completa reciben. Sobre la formación específica en función de la jornada podemos concretar que un 35.29% de los trabajadores a jornada parcial la han recibido frente a un 46.62% de los empleados a jornada completa, la diferencia que existe entre ambos porcentajes es significativo, por tanto también se dan indicios de que existen diferencias entre contratos, Lo comprobamos con el análisis multivariante, a un nivel de significación del 5% ($0,000 > 0,05$) no rechazamos la hipótesis 5b, por tanto existen evidencias estadísticas de que la formación específica impartida por la organización no varía en función del género masculino y femenino.

4.2. Análisis multivariante Para averiguar que variable influye más en el modelo se realizara una aproximación estadística (probit) que permita descubrir, la relevancia que tienen las características personales a la hora de influir en la formación proporcionada por la empresa.

Tabla 7. Análisis Multivariante. Formación frente a las variables independientes

Formación	Coef.	Prob> /Z/	Desv. Estándar
Genero	,0548	+	,0305
Estudios Dum.2 Medio	,3109	***	,0437
Dum.3.Alto	,9218	***	,0493
Antigüedad	-,0589	**	,0107
Edad Dum1. ≤ 28 años	-,08711	**	,0566
Dum3. 41 - 55 años	-,0081	**	,0352
Dum4. > 55 años	-,1708	***	,0466
Jornada	-,1896	***	,04543
N	7783		
Log-Likelihood		-5074,4088	
R²		9,39%	

***P<0.001 **p<0.01

*p<0.05

+ p<0.10

En el análisis multivariante calculado de la formación frente a las diferentes características de los empleados, nos indica un modelo ajustado al 9,93% . Para el modelo estimado observamos que tanto los estudios como la jornada son las variables que más afectan, en conjunto, a la hora de recibir formación por parte de la empresa son las que anteriormente, en el apartado de comparación de medias, presentaban mayor fuerza de rechazo cuando se exponían, individualmente, frente a formación. Por el contrario, para la variable género, observamos que el contraste de significación es (0,058>0,05) y continuando con el apartado anterior (Formación-género) se siguen las mismas conclusiones, por tanto existen evidencias estadísticas de que el género no es tan determinante a la hora de recibir formación por parte de la empresa. Por tanto, la hipótesis 1a, según la cual los hombres recibirán más formación en la empresa que las mujeres conclusión de este análisis, también nos encontramos con que las variables antigüedad y edad son significativas a la hora de recibir formación. Según los análisis, lo son en menor grado que las demás ($\{0,001; 0,002; 0,000\} < 0,05$) y ($0,001 < 0,05$), por tanto confirmamos que existen relación con las hipótesis planteadas en las que afectan las características, conjuntamente, para que afecten a la formación específica suministrada por la organización.

Por otro lado como vemos en la tabla 8. El análisis multivariante calculado de la formación específica frente a las diferentes características individuales de los empleados nos indica un modelo ajustado al 1,15 %, por lo que el modelo tiene escasa validez. En el modelo estimado observamos que, la edad, pasa a formar variables más significativas a la hora de recibir formación específica por parte de la empresa, por otro lado aparte de la anterior las variables estudios y jornada laboral, también suponen significación suficiente como para rechazar las hipótesis al 5% de significación, estos serán a su vez los factores que más influyen al ser seleccionados por la empresa para obtener la formación, en cambio la variable género tiene una escasa significatividad en conjunto y por tanto se rechaza la hipótesis ya que existen evidencias estadísticas de que los hombres reciban más formación específica. Al ser un modelo con un R^2 tan bajo, no proporciona en conjunto mucha representatividad por lo que los análisis multivariantes pueden resultar no muy precisos o no ajustarse en función del análisis de la formación impartida por la empresa en función de las diferentes características del trabajador.

Tabla 8. Análisis Multivariante Formación específica frente a las variables independientes.

Formación específica	Coef.	Prob> /Z/	Desv. Estándar
Género	,0931	+	,03059
Estudios Dum.2	,0156	*	,04476
Dum.3	,1226	*	,04938
Antigüedad	-,1110	**	,02065
Edad Dum1. ≤ 28 años	0,0039	*	,04123
Dum3. 41 - 55 años	0,0769	*	,04400
Dum4. > 55 años	-,00767	*	0,4680
Jornada	-,0712	*	,04600
Cons	1,1957	***	,04600
N	3512		
Log-Likelihood	-1624,7085		
R²	1,15%		

***P<0.001 **p<0.01

*p<0.05

+ p<0.10

5. Conclusiones

Los cambios que se producen en los ámbitos tecnológicos fomentan que cada vez se necesiten trabajadores con conocimientos más específicos, las capacidades y habilidades de los trabajadores pues, suponen un activo muy relevante dentro del capital humano que mantiene una organización. Como observamos en la teoría, las posibilidades formativas que tienen las empresas a su disposición son muy amplias, por lo que en principio las empresas que quisieran crecer o desarrollarse tienen muchas opciones para adaptarse a lo que las mismas requieran. Esta inversión interna en la empresa es provechosa ya que, como hemos visto en las definiciones de los autores, suponen una ventaja

competitiva frente a los otros competidores, por tanto la formación, que es la transmisión y mejora de las competencias de habilidades y capacidades profesionales, tendrá que tener unos objetivos claves prefijados que según Harper y Lynch (1992) en los que en resumen se busca fomentar la mejorar o ampliar producción y mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores para que finalmente sea reinvertido en la empresa, también busca estandarizar las pautas de comportamiento intentando crear un patrón de trabajo para todos sus trabajadores.

Para implantar la formación en la empresa primero se deberán analizar las necesidades que tienen tanto los empleados como la propia, es decir que características tienen los empleados y como aprovechar la inversión de la forma más eficiente ya que la empresa no dispone de recursos infinitos, por tanto una priorización de esas necesidades resulta clave. (Andrés, 2001). También se tendrá que fijar el desarrollo del plan formativo que incluyen los contenidos del programa formativo, contenido, duración, lugar, encargado de impartirla y técnicas a utilizar.

En líneas generales, el trabajo ha mostrado que en los trabajadores existen una serie de características personales que influyen a la hora de recibir formación por parte de la empresa. Se ha observado que aquellas personas con mayor nivel de estudios y con una jornada laboral fija obtienen más formación suministrada que los trabajadores con estudios bajos y jornada parcial. Observamos tras el análisis estadístico que la formación que se recibe no depende, estadísticamente de la variable *género*. Las teorías que se estudian expuestas son sobre estudios de años anteriores están, y como se ha ido observando cada vez, la incorporación de la mujer al trabajo es mayor por lo tanto cada vez se van equiparando ambas fuerzas de trabajo, respecto a la formación específica sí que existen evidencias de que esas diferencias entre género en las cuales en principio los hombres reciben más formación que las mujeres. Por otro lado cabe destacar que conjuntamente, en el análisis multivariante, el género no afecta estadísticamente a la formación recibida en cambio sí a la formación específica. La variable *estudios* afecta muy significativamente a la formación que reciben los trabajadores. En consecuencia a los resultados, los trabajadores con mayor nivel de estudios son más propensos a recibir formación. Las teorías exponen que cada vez se necesitan más conocimientos para el desarrollo de la actividad laboral, ya que el mercado lo demanda debido a las innovaciones, tanto de procesos como de productos o servicios. Para la formación específica (que recordemos a rasgos generales que son los conocimientos particulares de una empresa, que son difícilmente transferibles)

ocurre lo mismo y supone una de las variables más relevantes es en conjunto frente a formación proporcionada por la empresa.

En el análisis estadístico de *formación* frente a *edad*, encontramos que de acuerdo a la teoría, uno de los factores que determinan si este grupo recibe formación, son las dificultades que generalmente presentan los trabajadores de mayor edad, para cambiar la forma de trabajar de los mismos presentando más dificultades a la hora de modificar sus conductas. Cabe destacar que los resultados de formación frente a la antigüedad también son significativos esto puede ser debido a la forma de trabajar que tiene el individuo en la empresa y la dificultad que tienen los individuos en que se implante en ellos la formación. E inesperadamente los grupos medios son los que más la reciben.

En el análisis estadístico de *formación específica* frente a *edad*, encontramos que de acuerdo a la teoría, uno de los factores que determinan si este grupo recibe formación, son las dificultades, generalmente que presenta los trabajadores de mayor edad a la hora de cambiar la forma de trabajar de los mismos y presentan más dificultades a la hora de modificar sus conductas. Cabe destacar que los resultados de formación frente a la antigüedad también son significativos esto puede ser debido a la forma de trabajar que tiene el individuo en la empresa y la dificultad que tienen los individuos en que se implante en ellos la formación.

Como hemos dicho anteriormente el análisis multivariante puede dar indicios de que existan otros factores no estudiados como factores de la empresa ya sean tamaño, sector... que sean más relevantes a la hora de impartir formación o formación específica. Impartida por la empresa en función de las diferentes características del trabajador.

6. Referencias Bibliográficas.

- Adler, 1992. Adler, P. S., McDonald, D. W., MacDonald, F. (1992). "Strategic Management for Technical Functions". P. 19-28.
- Albrecht, et al., 2003. "Is there a glass ceiling in Sweden? Journal of Labor Economics", vol. 21, no. 1, 145-177.
- Armstrong, 1991. "A Handbook of Personnel Management Practice" (4th edn)
- Andrés, 2001. Gestión de la Formación en la Empresa. Ediciones Pirámide. Madrid. España

- Arulampalam, et al., 2004. "Are there asymmetries in the effects of training on the conditional male wage distribution?," *Journal of Population Economics*, Springer, vol. 23(1), pages 251-272, January.
- Barron et al, J. M., Black, D. A., Loe, 1993. Gender differences in training, capital, and wages. *The Journal of Human Resources* 28 (2), 343–364.
- Bassanini, A., Booth, A. L., Brunello, G., De Paola, M., Leuven, E., 2005. *Workplace training in europe*. IZA Discussion Papers (1640)
- Bayo y Merino 2002; *Los desafíos de la competitividad. La innovación organizativa y tecnológica en la industria española*
- Becker, G. S., 1962. Investment in human capital: A theoretical analysis. *The journal of political economy* 70 (5), 9–49.
Becker, G, 1996, *El capital humano* p. 102).
- Bee y Bee, 1997, *Learning Needs Analysis and Evaluation*, London, Chartered Institute of Personnel and Development.
- Bender et al., 2005, « Comparison of generation strategies for interactive machine translation, *Proceedings of the 10th Conference of the European Association for Machine Translation (EAMT)*.
- Bessant, 1989; *Microelectronics and Change at Work* by John Bessant (Dec 1989)
- Bianchi et al., 2000, « Is Anyone Doing the Housework?Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces*, Volume 79 191-228.
- Blumberg, 1980, *Supervisors and Teachers: A Private Cold Ward* 2nd ed. Berkeley, Calif.: McCutchan Publishing Co., 1980.
- Brown et al., 2007, “Heritable and experiential effects on boldness traits in a tropical poeciliid. *Behavioural Ecology and Sociobiology* “. “in press”. doi:10.1007/s00265-007-0458-3
- Brunet Belzunegui; 2003 *Flexibilidad y formación*, Icaria editorial, Barcelona
- Buckley, R. y I. Caple, 1991: *La formación, teoría y práctica* . Ed. Díaz de Santos, Madrid, 273p.
- Collis y Montomeri, ,1995, *Competing on Resources: Strategy in the 1990s*, Harvard Deusto Business review, Julio-Agosto, pp 118-128
- Clavér Cortés et al. 1995, *Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo*. Editorial Cívitas, Madrid p.267.

- Corcoran y Duncan, 1979, “Work History, Labor Force Attachment, and Earning Differences Between Races and Sexes” *The Journal of human resources* 14:3-20.
- DOLAN, S.; VALLE CABRERA, R.; JACKSON, S. E. y SCHULER, R. S. (2003).- *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI*, Mc Graw Hill/Interamericana de España, Madrid.
- Dolan et al, 2007 *La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?*, 3ª ed., McGraw Hill.
- Dore et al 1989. “How the Japanese Learn to Work “ (Nissan/Routledge Japanese Studies Series), Editorial: Routledge, July 1989.
- Dr. Pelayo et al, 2012, *Dirección y Gestión del Personal*, Universidad de Huelva.
- Eriksson, Nielsen, 2001, “A History Of Anthropology” , 2nd edition 2013).
- Felstead et al, 2002, Opportunities to work at home in the context of work–life balance. *Human Resource Management Journal*, 12,1, 54–76
- Fernandez, Sanzo y Trespalacios, 1999: “Training in small bussiness retailing: Testing human capital theory” *Hournal of European Industrial Training*, vol 23, n°7, 335-352.
- Gil, Ruiz y Ruiz, 1997, *La Nueva Dirección de Personas en la empresa*, Ed.McGraw-Hill
- Goldin-Meadow et al, 1986, “The mismatch between gesture and speech as an index of transitional knowledge”. *Cognition*, 23, 43–71.
- Goldstein, 1991, “Training in Work Organizations. En Dunnette, M.D. y Hough, L.M. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Volumen 2. Consulting psychologists Press, Inc.
- Goldstein, 1993 “Training in Organizations”. Tercera Edición. Brooks/Cole. Pacific Grove
- Gómez et al, (2002) *Gestion de recursos humanos e Innovacion*. Articulo publicado en *Direccion Estrategica de Personas*. PRENTICE Hall. España p 423-45.
- Gomez-Mejia; Balkin y Cardy, (1999) *Gestion de recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.
- Gore (1998) *La educación en las empresas: aprendiendo en contextos organizativos*. Barcelona. Granica

- Gunkel (2007), Gender-specific effects at work: An empirical study of four countries. *Gender, Work and Organization* 14 (1): 56–79.
- Harper y Lynch. (1992): *Estrategia empresarial*, Ed. El Ateneo, Buenos Aires, 280 pp
- Heywood, John S. and Uwe Jirjahn, 2002. “Piece Rate Payment Schemes and the Employment of Women: The Case of Hong KONG. *Journal of comparative economivs* 25(2):237-55.
- Heywood y Wei 1997 “The determinants of hiring older workers: the case of Hong Kong”, *Industrial and Labor Relations Review*, 52, pp. 444–459.
- Hofstede, 2001, “*Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*”. 2nd Edition, Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001
- Homs, 2009. *La formación profesional en España Hacia la sociedad del conocimiento*. Obra la Caixa.
- Hunter et al, 2002) ‘Knowledge management practice in Scottish law firms’, *Human Resource Management Journal*, 12:2, 4-21.
- Karasasek y Theorell, (1990) “Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life”. New York: Basic Books
- López, 1996, Los recursos intangibles en la competitividad de las empresas. Un análisis desde la teoría de los recursos. *Revista Economía Industrial*, núm 307. pp-25-35
- Llorens, 1997 la formación continua en la empresa: Un estudio en el sector metal-mecánica [The continuous training in the organization: An analysis of metal-mechanic sector]. “Unpublished thesis”.
- OCDE, 2007, Informe Español. Ministerio de Educación y Ciencia. Secretaria General de Educación.
- Ordiz (2002) *Gestión estratégica de los recursos humanos: Una síntesis teórica*, Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Aedem, N°3
- Parra Luna, 1997, *SUSTAINABLE DEVELOPMENT* (2 Volúmenes), Rainer Hampp Verlag, München/Mering, Alemania
- Peiró y Ramos, 1994, *Intervención Psicosocial en las Organizaciones*, Editorial. Barcelona: PPU.

- Peraita, 2000, Características de la formación en la empresa Española, Papeles de Economía Española, n°86, pp. 295-307.
- Pil y MacDuffie, 1996, Japanese and Local Influences on the Transfer of Work Practices at Japanese Transplants, Proceedings of the Forty-Eight Annual Meeting Madison.
- Pineda, 1995, Auditoria de la formación. Gestión 2000, Madrid.
- Pineda, 2003, Auditoria de la formación. Análisis de las actividades formativas para la mejora de la realidad empresarial. Barcelona: Gestión 2000.
- Porter, 1993, Estrategia competitiva. Cesa, 9º ed., México.
- QUIT, 2000, El Grup d'Esudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball Consejo Económico y Social, Colección Estudios. Madrid
- Schultz, 1972, La inversión en capital humano. Tecnos, Madrid, 1ª edición, (p. 22) traducido de "Investment in Human Capital".
- Solé y Mirabet (1997) Guía para la formación en la empresa. Madrid. Cívitas.
- Solé et al., 1994, Como confeccionar un plan de formación en una empresa. La Llar de Libre, Barcelona.
- Solé; Royo 1995 L'Estat de la formació a l'empresa a Catalunya. Barcelona: Papers d'economia Industrial. Direcció General d'Indústria. Generalitat de Catalunya.
- Vallhonestà, 1994, Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa, Hogar del libro, Barcelona.
- Werther y Davis, 2000, Administración de Recursos Humanos (Quinta Edición). Ed.McGraw-Hill. México.
- Zarifian, 1999) El modelo de competencia y los sistemas productivos. Montevideo: Cinterfor, 46 p. (Papeles de la Oficina Técnica, 8).