

VIII

LA FORMACIÓN CONTINUA: UN BALANCE A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL

José Lorenzo MARTÍN ARNAIZ
Universidad de Burgos

SUMARIO

RESUMEN.

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RELATIVA DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA EN EL SENO DE LA UNIÓN EUROPEA Y LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE).
 2. LA DIMENSIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS REGIONES ESPAÑOLAS.
 3. CONCLUSIONES.
 4. BIBLIOGRAFÍA.
-

RESUMEN

En esta comunicación, nuestro objetivo es realizar un balance de la formación continua a nivel nacional y regional.

Para ello, en primer lugar, analizamos la dimensión alcanzada por la formación continua en España y la comparamos con la correspondiente a los países de nuestro entorno.

Describimos y evaluamos diferentes características de la formación continua en España y la Unión Europea, lo que nos debe permitir profundizar en nuestro estudio comparativo.

Posteriormente, nos centramos en la dimensión alcanzada por la formación continua en cada una de las regiones españolas y señalamos los principales

resultados que se desprenden de la comparación entre las diferentes regiones, prestando una especial atención a la posición relativa que ocupa Castilla y León dentro del conjunto regional.

Los diferentes resultados que presentamos tras realizar el estudio comparativo tanto a nivel nacional y regional, a partir de la batería de indicadores utilizados, nos deben facultar para valorar la contribución de la formación continua a la posición competitiva de la economía española y de sus regiones, tanto en la esfera nacional como internacional.

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RELATIVA DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA EN EL SENO DE LA UNIÓN EUROPEA Y LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

Podemos comenzar nuestro análisis con los datos referidos al gasto de formación de las empresas españolas, en el contexto europeo. El cuadro 1 ofrece una panorámica de dichos gastos en el año 1988 para diferentes sectores de la actividad económica.

CUADRO 1

Gasto de formación de las empresas europeas (porcentaje del coste laboral). Año 1988

País	Industria	Construcción	Comercio	Finanzas y seguros
Alemania	1,6	2,1	2,3	3,4
Bélgica	0,2	0,1	—	—
Dinamarca	2,3	3,7	3,0	3,4
España	0,2	0,1	0,1	0,4
Francia	1,8	1,2	1,4	3,1
Holanda	0,7	0,9	0,4	1,4
Irlanda	1,1	4,7	1,5	2,5
Italia	1,3	1,2	1,8	0,8
Luxemburgo	0,5	—	—	0,6
Portugal	2,8	2,2	1,2	1,5
Reino Unido	1,5	2,6	1,0	1,1
CE	1,4	1,5	1,4	1,8

Fuente: Encuesta de Coste Laboral en la CE, extraído de CALVO (1997).

Destaca la escasa significación de los recursos económicos dedicados a formación en España en relación con los costes laborales de las empresas.

En promedio, las empresas destinaban a formación entre el 0,1 por 100 y 0,4 por 100 de los costes laborales según sectores, frente a proporciones que oscilaban entre el 1,4 y 1,8 por 100 para el conjunto de las empresas europeas.

En todos los sectores de actividad España se situaba en el último lugar de los países europeos considerados, compartiendo esta posición con Bélgica en los sectores de industria y construcción (para los que se dispone de datos en los dos países).

En el conjunto de los sectores, los recursos dedicados a formación por las empresas españolas equivalían a un 0,2 por 100 del coste laboral, frente al 1,5 por 100 de las empresas comunitarias.

España se situaba, por tanto, muy por debajo de los países analizados en términos de este indicador. Por ejemplo, el porcentaje español era 7,5 veces inferior al de Francia y 9,5 veces inferior al de Alemania.

Para OROVAL (1995), esta importante brecha que separaba nuestro sector empresarial del resto de la Europa comunitaria era muy preocupante si tenemos en cuenta que, entre las áreas prioritarias en la gestión de recursos humanos, la formación ocupaba un lugar destacado según las conclusiones del informe KPMG de Pick Marwick (encuesta llevada a cabo en 1990 sobre la evolución y las tendencias en la gestión de los recursos humanos en Europa).

El estudio desagregado por sectores de actividad en el año 1988 de los recursos que las empresas españolas dedicaban a formación, revela una gran concentración en el sector servicios, que puede deberse al mayor dinamismo mostrado por dicho sector.

Se aprecian diferencias a favor de las actividades de carácter terciario en relación con las industriales tanto en términos absolutos (pesetas/trabajador) como relativos (porcentaje del coste laboral), tal como puede observarse en el siguiente cuadro.

CUADRO 2

Datos económicos de formación por sectores de actividad (1988)

Sector de actividad	Pesetas/ Trabajador	% del coste laboral neto
Energía y agua	8.900	0,259
Minería, siderurgia y química	4.500	0,178
Metal, electrónica y mecánica	4.800	0,208
Otras industrias manufactureras	1.500	0,081
Construcción	1.000	0,055
Comercio y hostelería	1.900	0,110
Transportes y comunicaciones	6.400	0,264
Instituciones financieras y seguros	13.200	0,354

Fuente: CALVO (1997).

Según CALVO (1997), las empresas de servicios dedicaban a formación 4.600 pesetas por trabajador, que equivalían al 0,2 por 100 del coste laboral, mientras que las empresas del sector industrial destinaban 3.600 pesetas por trabajador (0,16 por 100 del coste laboral) y las empresas de construcción 1.000 pesetas por trabajador (0,10 por 100 del coste laboral).

Dentro del sector manufacturero, las diferencias de recursos dedicados a formación eran significativas.

Las ramas de actividad más intensivas en trabajo eran las que realizaban una inversión menor en procesos formativos, tanto en términos absolutos como relativos, mientras que las más intensivas en capital, las del subsector energético, eran las que llevaban a cabo una inversión entre tres y seis veces mayor que las otras.

También se debe tener presente la relación directa entre el tamaño de la empresa y el esfuerzo formativo realizado, como se pone de manifiesto en el siguiente cuadro.

CUADRO 3

**Porcentaje de la masa salarial bruta destinado a formación
(según tamaño de empresas) (1988)**

Tamaño de empresas	Industria	Construcción	Servicios	Total
De 5 a 19 trabajadores	0,07	0,03	0,21	0,06
De 20 a 199 trabajadores	0,09	0,05	0,12	0,09
Más de 200 trabajadores	0,25	0,14	0,37	0,29
Total	0,16	0,05	0,21	0,16

Fuente: CALVO (1997).

Mientras que las empresas de menor tamaño sólo destinaban el 0,06 por 100 de los costes laborales netos por trabajador, las empresas de tamaño mediano dedicaban el 0,09 por 100 y las de un tamaño mayor, por encima de 200 trabajadores, el 0,29 por 100.

Por tanto, las grandes inversiones en formación continua se localizaban en las empresas de un tamaño muy grande, por encima de los 5.000 trabajadores.

Según CALVO (1997), el esfuerzo en formación por trabajador en estas grandes empresas superaba en más de cuatro veces al de las empresas de tamaño mediano. Por lo que respecta a la masa salarial bruta, la relación superaba las tres veces y media.

También podemos reseñar otros rasgos característicos de los procesos de formación continua llevados a cabo en las empresas españolas a finales de los años ochenta.

Entre ellos, nos referimos al porcentaje de trabajadores que se beneficiaban de los planes de formación en las empresas de más de 200 trabajadores.

Según CALVO (1997), en el año 1988, la población ocupada que había recibido formación era del 30 por 100, pasando dicha proporción a valorar cercanos al 40 por 100 en el año 1990.

Ese incremento es un síntoma de la trascendencia que las empresas empezaban a otorgar a la formación de sus trabajadores, como herramienta para la mejora de la competitividad.

El esfuerzo en formación de las empresas se orientaba fundamentalmente al reciclaje de las plantillas consolidadas, constituyendo la formación de nuevos trabajadores un aspecto al que concedían una menor importancia, dado que únicamente afectaba al 10 por 100 de los trabajadores que recibían formación cada año.

Durante el período objeto de nuestro análisis, el número de horas de formación por trabajador se situaba, según CALVO (1997), en una media aproximada de 50 horas por año, lo que equivalía al 3 por 100 de la jornada laboral, mostrando las empresas de un tamaño mayor una tendencia a destinar un menor número de horas que la media anual y las de menor tamaño un mayor número de horas que la media anual.

El peso de la formación continua en la Unión Europea ha ido creciendo de forma paulatina desde entonces. El cuadro 4 ofrece información sobre el gasto de formación en las empresas en el año 1993.

CUADRO 4
Gasto de formación de las empresas. Año 1993

País	Gastos de formación como porcentaje de los costes laborales
Bélgica	1,4
Dinamarca	1,3
Alemania	1,2
Grecia	1,1
España	1,0
Francia	2,0
Irlanda	1,5
Italia	0,8
Luxemburgo	1,3
Holanda	1,8
Portugal	0,7
Reino Unido	2,7
Unión Europea (12)	1,6

Fuente: Fundación Encuentro. CECS (1999) a partir de Eurostat Continuing Vocational Training Survey in Enterprises —Results— 1994 (CVTS). Luxemburgo, 1997.

Siguen existiendo notables diferencias entre los países comunitarios: mientras hay algunos como Reino Unido, Francia, Holanda o Irlanda que registran elevados porcentajes de participación, en otros, como es el caso de Grecia, Italia o Portugal, su peso es sensiblemente menor.

España, como hemos comprobado anteriormente, partía hace unos pocos años de una posición poco favorable. Sin embargo, para SÁEZ (1999), en el período de tiempo que ha transcurrido desde entonces, en España se ha experimentado un significativo aumento del esfuerzo formativo tras la puesta en marcha en 1993 de programas cofinanciados por el sector público, con la firma del primer acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales sobre formación continua, que tuvo lugar en 1992.

A pesar de ello, España es uno de los países de la Unión Europea donde la ratio entre los gastos de formación y los costes laborales es menor: tan sólo un 1 por 100 de los costes laborales frente al 1,6 por 100 de la UE. Por ejemplo, el porcentaje español es casi un tercio y la mitad, respectivamente, que el correspondiente a las empresas británicas y francesas, arrojando sólo Italia y Portugal, valores inferiores.

Buena parte del gasto español se cubre a través de FORCEM, la cual recibe a su vez recursos que proceden de los presupuestos estatal y comunitario (Fondo Social Europeo).

Debemos significar, de todas formas, que estos datos deben ser tomados con cautela, ya que las diferencias en los procedimientos de contabilización introducen dificultades en la valoración correcta de estos indicadores.

A veces, el concepto de formación continua es bastante restrictivo, debido a que no incluye la formación que se dedica al nuevo personal de la empresa o el desarrollo de procesos de aprendizaje en combinación con el sistema educativo ordinario.

Por ello, según SÁEZ (1999), las estadísticas de la Comisión Europea no posibilitan un acercamiento preciso a este aspecto.

En los países donde el sistema dual tiene una gran importancia, como es el caso de Alemania, el gasto destinado a formación continua es menor, mientras que en otros países el esfuerzo inversor en este ámbito resulta más elevado.

Para finalizar con el capítulo de gasto en formación podemos referirnos a otro indicador, el gasto público en programas de formación profesional continua.

El cuadro 5 presenta las cifras de dicho gasto para los países de la OCDE de los que disponemos de datos. La información, que corresponde al año 1995, sólo cubre 11 países.

CUADRO 5

Gasto público en programas de formación continua. Año 1995

País	Gasto en formación como porcentaje del PIB
Australia	0,01
Bélgica	0,12
Canadá	0,01
Dinamarca	0,40
Francia	0,04
Grecia	0,08
Irlanda	0,06
Portugal	0,15
España	0,08
Suecia	0,02
Reino Unido	0,01
Media de OCDE	0,08

Fuente: OCDE (1998).

Como se puede observar en el cuadro, el porcentaje de gasto público en programas de formación continua en España es idéntico al de la media de los países de la OCDE de los que disponemos de información.

También se aprecia que la variación entre los países no es muy amplia, destacando Dinamarca por encima de todos los países considerados. Si exceptuamos dicho país nórdico, el gasto público en formación continua dentro de las políticas activas del mercado de trabajo es muy limitado.

El valor que presenta este indicador en el caso español resulta poco satisfactorio, a pesar de ser idéntico al de la media de la OCDE, dado que en España los niveles educativos alcanzados por la población ocupada son inferiores a la media.

Este déficit en el nivel de cualificación de la población ocupada debería exigir un esfuerzo inversor superior por parte del sector público, para lograr la convergencia con los países de nuestro entorno y mejorar de esta forma la posición competitiva de España.

A continuación vamos a centrarnos en otras características de la formación continua, que también nos pueden permitir analizar la situación relativa de España en el seno de la Unión Europea.

Para ello, utilizamos diversos indicadores de la dimensión alcanzada por la formación continua.

El cuadro 6 contiene los datos correspondientes al porcentaje de empresas que ofrecen formación a sus trabajadores.

CUADRO 6

Porcentaje de empresas que ofrecen formación continua a sus trabajadores (excluidas las menores de 10 trabajadores). 1993

País	Porcentaje de empresas
Bélgica	45,9
Dinamarca	86,8
Alemania	85,3
Grecia	16,4
España	26,5
Francia	62,4
Irlanda	76,8
Italia	15,0
Luxemburgo	60,3
Holanda	56,1
Portugal	13,1
Reino Unido	81,6
UE-12	57,4

Fuente: SÁEZ (1999) a partir de Eurostat (1996), Continuing Vocational Training Survey in Enterprises. Results, 1994.

Se puede apreciar que en el conjunto de la Unión Europea una proporción elevada de empresas lleva a cabo acciones formativas.

Hay, no obstante, significativas diferencias entre los distintos países comunitarios: mientras que hay algunos como Alemania, Dinamarca, Reino Unido, Irlanda o Francia en los que el porcentaje de participación en las actuaciones formativas es alto, en otros, como es el caso de Italia, Portugal o Grecia, su peso es mucho menor.

El porcentaje de empresas que ofrecía formación en España en 1993 superaba al correspondiente a los tres países que ocupaban las últimas posiciones (Italia, Portugal y Grecia), aunque se hallaba notablemente alejado (26,5 por 100) de la media de la Unión Europea (57,4 por 100) y a una distancia considerablemente mayor de los países que ocupan los puestos de privilegio, cuyas empresas y trabajadores están entre los más competitivos del mundo.

Entre los argumentos esgrimidos para explicar la menor importancia que tiene la formación continua en las empresas españolas, tanto en términos abso-

lutos como en relación a la Europea comunitaria, hay una gran coincidencia en destacar la notable presencia de la contratación temporal.

De esta manera, para CRESPO y SANZ (2000), la elevada tasa de temporalidad en el empleo en España, que afecta a casi un tercio de los asalariados —más del doble de la correspondiente a la Unión Europea— supone un desincentivo para la puesta en marcha de acciones formativas en las empresas, ya que la reducida permanencia del trabajador recorta las posibilidades de obtener rentabilidad de los conocimientos adquiridos, tanto por parte del trabajador como por parte de la empresa.

Para conocer si estamos ante una situación generalizada en toda la economía o, por el contrario, hay comportamientos diferenciales que explican los resultados comentados anteriormente, el cuadro 7 recoge el porcentaje de empresas que ofrecen formación a sus trabajadores según el sector de actividad económica.

CUADRO 7

Porcentaje de empresas que ofrecen formación a los trabajadores (según sector de actividad económica). 1993

	España	Unión Europea
Manufacturas	24,8	49,9
Servicios	31,6	64,4
Total	26,5	57,4

Fuente: CRESPO y SANZ (2000), a partir de EUROSTAT (1996), Continuing Vocational Training Survey in Enterprises. Results, 1994.

Los resultados continúan siendo desfavorables para España, pero muestran la singular importancia que se otorga a la formación en el sector servicios, con una proporción de empresas que la ofrecen muy superior al presentado por las manufacturas.

Ello se debe, según CRESPO y SANZ (2000), a que el sector servicios incluye ramas de actividad que se han visto inmersas en un proceso de rápido cambio tecnológico y organizativo en los años recientes. Es el caso del sector bancario y seguros, así como de los servicios públicos, en los que las necesidades de formación de los trabajadores han sido superiores.

Siguiendo con nuestro trayecto, analizamos ahora la importancia de la formación continua en términos de la proporción de trabajadores que reciben formación, cuyos datos aparecen recogidos en el cuadro 8.

CUADRO 8

**Trabajadores que participan en cursos de formación
(% de ocupados en empresas de la muestra). 1993**

País	Participantes
Bélgica	25
Dinamarca	32
Alemania	24
Grecia	13
España	20
Francia	37
Irlanda	43
Italia	15
Luxemburgo	25
Holanda	26
Portugal	13
Reino Unido	39
Unión Europea (12)	28

Fuente: SÁEZ (1999) a partir de EUROSTAT (1996), Continuing Vocational Training Survey in Enterprises. Results, 1994.

Las actuaciones formativas suelen alcanzar a una parte significativa de los trabajadores. Así, más de la cuarta parte de los asalariados de la Europa Comunitaria participan en algún tipo de acción formativa en 1993.

En España, el porcentaje de participantes se situaba en una quinta parte de los ocupados. Por tanto, la posición relativa de España en la Unión Europea en función de este indicador es más favorable que la que ocupaba según el indicador antes analizado.

Mientras que la proporción de empresas que ofrecen formación en España era menos de la mitad que la correspondiente a la Unión Europea, la proporción de trabajadores que recibían formación en España era de un 70 por 100 del valor correspondiente a la Unión Europea, situándose por encima de Grecia, Italia y Portugal y a gran distancia de países como Irlanda, Reino Unido, Francia y Dinamarca, que ocupan las primeras posiciones.

Estos resultados se explican, según CRESPO y SANZ (2000), bien por la menor duración de los cursos en España o bien porque se reciben menos cursos por trabajador.

Si realizamos una desagregación por sector productivos (cuadro 9), podemos hallar un comportamiento diferenciado, tanto en el caso de España como en la Unión Europea.

CUADRO 9**Porcentaje de trabajadores que participan en cursos de formación (según sector de actividad económica). 1993**

	España	Unión Europea
Manufacturas	17,1	24,0
Servicios	24,4	33,4
Total	20,0	28,0

Fuente: CRESPO y SANZ (2000), a partir de Eurostat (1996), Continuing Vocational Training Survey in Enterprises. Results, 1994.

Las proporciones alcanzadas en cada uno de los sectores productivos considerados continúan siendo inferiores en España que en el conjunto de la Unión Europea, pero en ambos casos el porcentaje de trabajadores formados es mayor en el sector servicios que en las manufacturas, por las razones antes apuntadas.

Podemos llevar a cabo ahora una desagregación por sexo (cuadro 10), lo que nos permite extraer conclusiones adicionales.

CUADRO 10**Ocupados mayores de 25 años que están recibiendo formación profesional continua por sexo en la Unión Europea (en porcentaje respecto al total de trabajadores de cada sexo), 1993**

País	Mujeres	Hombres
Alemania	4,6	4,5
Bélgica	2,4	2,8
Dinamarca	16,8	13,5
España	3,0	1,8
Francia	2,7	2,5
Grecia	1,0	0,5
Holanda	16,2	15,9
Irlanda	5,2	3,5
Italia	2,9	2,0
Luxemburgo	3,2	2,7
Portugal	2,6	2,4
Reino Unido	13,2	12,0
UE-12	6,1	5,0

Fuente: CECS (1999) a partir de Comisión Europea. El empleo en Europa, 1995.

En 1993, en relación con el total de trabajadores de cada sexo, la proporción de mujeres que reciben formación en España supera a la de hombres,

rasgo común al del conjunto de la Unión Europea y al de todos los países considerados excepto Bélgica.

En el caso español, ambos porcentajes son sensiblemente inferiores a los correspondientes a la media de la UE.

La proporción de mujeres formadas en España alcanzaba un valor (3 por 100) muy alejado de los países que ocupaban las posiciones de privilegio, como era el caso de Dinamarca, Holanda y Reino Unido, que se hallaban a gran distancia de los demás países. España por su parte lograba superar a Bélgica, Francia, Grecia, Italia y Portugal.

La situación de los hombres formados era mucho más desfavorable, ya que España ocupaba la penúltima posición en el *ranking*, hallándose únicamente por debajo Grecia. Por su parte, Dinamarca, Holanda y el Reino Unido también ocupaban las posiciones de vanguardia, con porcentajes sensiblemente superiores al del resto de países considerados.

Si profundizamos en el estudio de los trabajadores que reciben formación, CRESPO y SANZ (2000) llegan a la conclusión de que el personal profesional y técnico —el de mayor cualificación— presenta una participación más elevada en los cursos de formación, seguido por los empleados administrativos y de ventas, ocupando la última posición los trabajadores manuales.

Igualmente, dichos autores comprueban que casi el 50 por 100 de la formación recibida por los trabajadores es de carácter general, mientras que la de tipo específico apenas supera el 25 por 100, y el resto lo constituye la formación de otro tipo, apreciándose un comportamiento similar en todas las empresas independientemente de los tramos de tamaño considerados.

En lo que respecta a las materias en las que se forman los trabajadores que toman parte de los cursos de formación en España, las que despiertan un mayor interés relativo son el aprendizaje de idiomas y el *marketing*, materias a las que se destina un porcentaje de tiempo superior al empleado en la Unión Europea. Lo contrario acontece con los temas de salud y seguridad laboral.

Debido a que los programas de formación que siguen los trabajadores españoles son fundamentalmente de tipo general, el gobierno podría ofertar los centros de formación profesional reglada para la impartición de dichos programas, cuya financiación sería compartida por las empresas y los trabajadores. Con esta medida podría evitarse el amplio abanico de instituciones que tienen competencias en esta materia.

De igual manera, se eliminarían solapamientos y duplicidades en el gasto, se mejorarían los recursos materiales con los que se lleva a cabo la formación profesional reglada y se conseguiría una mayor aproximación al ámbito laboral, aprovechando las complementariedades que hay entre la educación general y la formación continua. De esta forma, según CRESPO y SANZ (2000), la cualificación de los alumnos de formación profesional traería consigo una mayor rentabilidad de las inversiones posteriores en su formación.

Pasamos ahora a analizar la relevancia de la formación continua en lo que respecta a la composición por tramos de tamaño, ya que no todas las empresas otorgan una importancia similar a la formación como factor estratégico, como se pone de manifiesto en el cuadro 11.

CUADRO 11

Trabajadores que participan en cursos de formación (porcentaje según tramos de tamaño). 1993

Tamaño de plantilla	Tasas de participación	
	España	Unión Europea
De 10 a 49	7,0	13,0
De 50 a 99	8,0	19,0
De 100 a 249	15,0	24,0
De 250 a 499	26,0	30,0
De 500 a 999	31,0	35,0
Más de 1.000	45,0	44,0

Fuente: CRESPO y SANZ (2000), a partir de EUROSTAT (1996), Continuing Vocational Training Survey in Enterprises. Results, 1994.

La información que proporciona el cuadro 11 indica que hay una elevada correlación positiva entre tamaño y tasa de participación de los trabajadores, de forma que esta tasa en las empresas de la Europa comunitaria con más de mil empleados triplica la de las empresas de menos de cincuenta.

En el caso español, esa brecha es aún mayor, ya que la tasa de participación en las empresas con más de mil empleados es seis veces mayor que la de las empresas de menos de cincuenta.

Incluso, dicha tasa de participación, que es inferior a la europea en todos los tramos considerados hasta mil empleados, la supera ligeramente en el tramo correspondiente a las empresas con más de mil empleados.

En España, el salto de unos niveles de tamaño a otros se produce de forma suave en las PYME hasta cien trabajadores para ser más acentuado a partir de esa cifra.

Así, para SÁEZ (1999), en las PYME que han alcanzado cierta escala (más de cien trabajadores) la tasa de participación es significativa, comportamiento que puede deberse a la elevada participación de estas empresas en los planes cubiertos por la cofinanciación de FORCEM.

Tras contrastar la tasa de participación del personal también nos puede resultar útil estudiar la composición por tramos de tamaño desde la óptica de las empresas que ofrecen formación (cuadro 12).

CUADRO 12

Empresas que ofrecen formación a sus trabajadores en España y la Unión Europea según el tamaño de las empresas (en porcentaje)

Tamaño de plantilla	España	Unión Europea
De 10 a 49	18,2	36,1
De 50 a 99	35,5	63,3
De 100 a 249	48,7	76,2
De 250 a 499	71,1	84,9
De 500 a 999	80,7	92,5
Más de 1.000	94,7	92,2

Fuente: CRESPO y SANZ (2000), a partir de EUROSTAT (1996), Continuing Vocational Training Survey in Enterprises. Results, 1994.

Como se puede apreciar en el cuadro 12 las pautas de comportamiento en España y la Unión Europea son muy similares, creciendo la proporción de empresas que ofrece formación a medida que aumenta el tamaño de éstas. Dicho crecimiento, en el caso español, es más acentuado.

Sin embargo, hay un aspecto que distingue a las empresas españolas de las europeas: el porcentaje de empresas pequeñas que ofrece formación a sus empleados es muy bajo (casi la mitad de las que lo hacen en la Unión Europea).

Ahora bien, conforme se incrementa la dimensión de las empresas, se van recortando de forma considerable las disparidades, hasta el punto de que la proporción de empresas que forman a sus trabajadores en el caso español es superior a la correspondiente a la Unión Europea en el tramo de empresas con más de mil empleados.

Este desequilibrio debería propiciar que en las ayudas otorgadas a empresas se tuviese una especial consideración con las PYME, con la finalidad de facilitar su gestión administrativa. De esta forma, según CRESPO y SANZ (2000), se garantizarían que los fondos públicos fueran adicionales, ya que las PYME españolas destinan inversiones de escasa magnitud a la formación si las comparamos con sus homólogas europeas.

A continuación nos vamos a centrar en la duración de la formación continua en España y la Unión Europea. Para ilustrarnos sobre este aspecto nos servimos del siguiente cuadro.

CUADRO 13
Número de horas de formación recibida

País	Tiempo por participante (número de horas)
Bélgica	41
Dinamarca	39
Alemania	34
Grecia	139
España	50
Francia	54
Irlanda	25
Luxemburgo	41
Holanda	40
Portugal	66
Reino Unido	84
UE-12	40

Fuente: SÁEZ (1999) a partir de EUROSTAT (1996). CVTS. Results, 1994.

La duración de la formación muestra bastante uniformidad entre los países, con algunas pequeñas excepciones como es el caso de Grecia, Portugal y Holanda, en los que es sensiblemente superior a la media europea, que se sitúa en 45 horas por participantes en los cursos de formación.

Esa relativa corta duración se puede explicar por el carácter específico de una parte significativa de la formación que se imparte.

En España, la duración es superior a la media (50 horas), aunque es posible apreciar una notable desviación hacia acciones formativas de muy corta duración.

Mientras que, según SÁEZ (1999), en el promedio europeo la duración más elevada de las actuaciones formativas tiene lugar entre los segmentos extremos de la clasificación de empresas, es decir las más pequeñas y las más grandes, en España, la duración disminuye conforme lo hace el tamaño; esto es, la pequeña empresa española destina un mayor número de horas por persona que la media europea, mientras que la grande destina un tiempo similar.

Otro rasgo al que podemos referirnos en la forma en que se proveen los cursos de formación (cuadro 14).

CUADRO 14
Cursos de formación

Modo de provisión (en porcentaje)	España	Unión Europea
Internos	65,9	53,5
Formadores privados	16,8	22,0
Proveedores	4,6	4,2
Instituciones no lucrativas	4,9	6,1
Empresa matriz	3,4	3,1
Otros	1,7	3,7
Universidad	1,8	2,8
Otras instituciones no universitarias	0,8	4,6

Fuente: MARTÍN et al. (2000), a partir de Comisión Europea (1999), *Continuing Training in Enterprises. Facts and Figures*.

Como se observa en el cuadro, en España, un 65,9 por 100 de los cursos de formación son impartidos de manera interna, mientras en la Unión Europea la proporción alcanzada por los cursos internos ascienden al 53,5 por 100.

Destaca también la notable presencia de las entidades privadas como proveedores externos, ya que imparten el 16,8 por 100 y el 22 por 100 de los cursos de España y la Unión Europea, respectivamente.

Por otra parte, según MARTÍN et al. (2000), en España la participación de las instituciones de educación superior, de escasa magnitud, es inferior a la correspondiente a Europa comunitaria, permitiendo con ello el aprovechamiento de unos medios materiales y humanos de una elevada cualificación, que son infrautilizados por las empresas.

Finalmente, el CES (1998) reseña que en España, en 1993, las empresas que proporcionaban formación en mayor proporción fueron las que se dedicaban a actividades informáticas de investigación y desarrollo, intermediación financiera, maquinaria electrónica y de precisión, seguidas por las de venta de vehículos de motor, mientras que en la media de la Unión Europea sobresalían la intermediación financiera, producción de electricidad, gas y agua, venta y reparación de vehículos y servicios a las empresas, junto con las de actividades inmobiliarias.

En 1996, por su parte, el porcentaje de trabajadores que reciben formación en España se asimilaba en mayor medida al perfil formativo de la Unión Europea, recayendo de forma mayoritaria en los sectores de producción y distribución de energía, educación, intermediación financiera y transporte, almacenamiento y comunicaciones, incrementándose de manera considerable la

formación de trabajadores en el sector del comercio, reparación de vehículos y artículos personales.

2. LA DIMENSIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS REGIONES ESPAÑOLAS

La incidencia de la formación continua presenta aspectos singulares en el análisis a escala regional.

Para valorar dicha incidencia se deben emplear variables que permitan una comparación homogénea y real entre las diferentes Comunidades Autónomas. Por ello, vamos a utilizar como indicadores de la dimensión alcanzada por la formación continua los ratios siguientes:

- Trabajadores formados sobre los ocupados (en tanto por ciento).
- Trabajadores formados sobre el valor de la producción (valor añadido bruto). En tanto por miles de millones.

Los datos empleados para cuantificar la población ocupada que recibe formación se refieren al número de trabajadores formados según la ubicación geográfica de su centro de trabajo, es decir, consideramos la formación impartida a los trabajadores en cada Comunidad Autónoma.

Esta delimitación es independiente del lugar donde está ubicada la sede social de la empresa que ha solicitado el plan de formación.

El período de tiempo objeto de nuestro análisis lo constituyen los años comprendidos entre 1993 y 1999. Dentro de dicho lapso temporal, distinguimos dos subperíodos: hasta 1996, año en que finaliza la vigencia del Primer Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), que entró en vigor en 1993; y desde 1997, fecha en que entra en vigor el Segundo Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC).

La firma del Segundo Acuerdo supone que nuevos colectivos de trabajadores van a poder acceder a la formación financiada por FORCEM. Es el caso de los afiliados al régimen especial agrario, los autónomos, los trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos), los acogidos a regulación de empleo y los de relaciones laborales de carácter especial.

Además, se ha reducido el número de trabajadores que se requerían para realizar planes conjuntos de Empresa a 100 (antes eran 200), ante las dificultades para la obtención de ayudas por parte de las PYME.

En primer lugar, ofrecemos los datos sobre la evolución de los trabajadores formados, que se recoge en el cuadro 15.

CUADRO 15

Evolución de los trabajadores formados según ubicación del centro de trabajo. Distribución por Comunidad Autónoma. 1993-1999

Comunidad Autónoma	Años						
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Madrid	64.395	175.534	253.985	238.911	269.284	266.048	266.078
Cataluña	48.963	170.087	267.807	251.047	265.196	257.967	261.840
Andalucía	43.314	93.991	176.587	182.082	173.647	191.408	201.905
Valencia	23.403	70.063	99.630	117.423	122.803	118.031	129.882
Galicia	13.618	36.700	65.029	71.819	84.929	84.596	96.645
Castilla y León	17.219	49.387	64.245	63.002	69.005	73.686	80.318
Aragón	12.211	32.988	51.356	55.731	58.204	56.696	59.256
Canarias	7.320	22.079	41.053	37.828	37.822	39.338	46.413
Castilla-La Mancha	6.187	17.909	30.563	30.959	41.305	39.309	42.094
País Vasco	19.989	41.425	77.369	68.443	53.138	45.339	41.978
Murcia	4.946	12.821	23.780	25.347	27.981	31.772	38.897
Baleares	8.069	20.160	33.078	25.319	29.506	31.323	34.267
Asturias	11.510	23.223	30.841	27.654	32.971	32.784	33.050
Extremadura	2.595	8.760	15.558	17.699	21.730	24.556	26.049
Navarra	3.018	15.114	21.198	16.798	20.119	21.294	24.437
Cantabria	5.646	11.297	14.874	14.358	16.657	18.709	19.996
La Rioja	2.004	5.440	7.539	8.936	9.413	9.253	8.416
Ceuta y Melilla	21	30	385	1.714	1.386	1.546	1.672
Total	299.948	807.273	1.279.501	1.257.071	1.336.247	1.343.658	1.413.193

Fuente: SERRANO (1998) y SERRANO (2000), a partir de FORCEM.

En el período 1993-1996, Cataluña, Madrid y Andalucía alcanzaron las cifras más elevadas en lo que se refiere al número de trabajadores formados. Dichas Comunidades aglutinaban, en 1996, el 53,6 por 100 del total de trabajadores que recibieron formación continua.

Desde 1993, año en el que se puso en marcha el primer ANFC, el incremento en el número de participantes en los planes de formación ha sido constante.

Así, durante el período en el que estuvo vigente el primer ANFC, el número de trabajadores formados se multiplicó por cuatro y en términos absolutos se alcanzó un volumen que superó los 3,5 millones de trabajadores que se beneficiaron de acciones formativas.

Este cambio favorable no sólo tuvo un carácter cuantitativo, sino también cualitativo debido a que, según MELLA y SOLÉ (1998), en un corto espacio de tiempo se creó, por un lado un clima cada vez más propicio al desarrollo de actuaciones formativas en el seno de las empresas y, por otro, se incentivó la implementación de planes de empresa con una «formación de demanda» frente a la tradicional «formación de oferta» para responder de forma efecti-

va a las necesidades empresariales identificadas mediante una actividad prospectiva.

La cifra de 200 trabajadores, requisito necesario en los planes agrupados, resultó ser excesiva, fundamentalmente en las regiones en las que el tejido empresarial es débil (Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia).

En lo que respecta a Castilla y León, el incremento en el número de participantes ha sido notable, en relación con el año precedente, salvo en 1996, en que se reduce dicho número en términos absolutos.

En 1996, los trabajadores formados suponían el 5,01 por 100 del total. Dicha situación es más desfavorable que la que presentaba en 1993, año en el que los formados representaban el 5,74 por 100 del total.

Los sectores económicos de Castilla y León que suministraron un mayor número de participantes fueron los de metal, alimentación y bebidas, y enseñanza privada concertada. En 1996 dichos sectores, según SERRANO (1998), abarcaban en torno al 30 por 100 de todos los participantes de la Comunidad.

En el período 1997-1999, las Comunidades con un mayor número de trabajadores que recibieron formación fueron, por este orden, Madrid, Cataluña y Andalucía, orden que se mantuvo a lo largo del período. Tanto en el caso de Madrid como de Cataluña, los valores absolutos alcanzados en 1999 son ligeramente inferiores a los obtenidos en 1997.

Desde 1997, primer año de vigencia del segundo ANFC, el incremento en el número de trabajadores fue de menor intensidad que en el anterior período.

Comunidades como Cantabria, Canarias y Murcia experimentaron incrementos significativos. Esto puede explicarse por el mayor protagonismo otorgado en los nuevos Acuerdos a las Comisiones Paritarias Territoriales en la elaboración, aprobación y financiación de planes de formación, lo que puede haber conducido a un mayor desequilibrio en la distribución territorial de la formación continua.

Castilla y León, por su parte, ocupaba en 1999 la sexta posición en lo que respecta al número total de trabajadores formados, es decir, el 5,7 por 100 del total.

Este positivo cambio cuantitativo se ha debido a que el número de participantes se ha incrementado de forma constante a lo largo del período.

Pasemos ahora a analizar los ratios propuestos en el inicio de este apartado. El cuadro 16 recoge la evolución del ratio de trabajadores formados sobre ocupados.

CUADRO 16

Ratio de trabajadores formados sobre ocupados según ubicación del centro de trabajo. Distribución por Comunidad Autónoma. 1993-1999. En porcentaje

Comunidad Autónoma	Años						
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Madrid	6,61	18,17	26,53	22,64	15,32	14,43	13,47
Aragón	6,19	15,78	24,05	26,20	13,79	13,10	13,27
Cantabria	7,09	14,73	18,09	18,08	10,08	10,89	11,84
Navarra	2,93	14,75	20,17	15,85	9,77	10,63	11,82
Baleares	6,41	14,19	20,31	14,68	10,47	11,08	11,32
Cataluña	3,62	12,59	19,21	18,35	11,76	11,08	10,84
Asturias	8,44	16,89	21,42	19,18	10,42	10,32	10,35
Galicia	3,45	9,62	16,62	18,23	9,38	9,15	10,14
Murcia	2,76	6,92	12,44	14,19	7,57	8,75	9,74
Andalucía	4,79	10,67	18,81	19,02	9,16	9,67	9,58
Castilla y León	4,96	14,07	18,42	17,43	8,77	8,92	9,41
Valencia	3,30	9,61	12,58	14,38	9,08	8,38	8,76
La Rioja	4,50	12,45	15,48	17,39	10,50	10,41	8,68
Extremadura	2,01	6,69	12,47	13,64	7,61	8,42	8,05
Canarias	3,06	9,06	14,86	13,22	7,03	7,03	7,80
Castilla-La Mancha	2,50	7,78	13,35	13,11	7,83	7,16	7,39
País Vasco	4,96	10,68	19,15	16,73	7,38	6,16	5,35
Ceuta y Melilla	0,18	0,25	2,94	13,18	3,48	3,83	4,18
TOTAL	4,56	12,31	18,77	18,03	10,35	10,07	10,06

Fuente: SERRANO (1998) sobre datos del segundo trimestre de la EPA (asalariados sector privado) y FORCEM (1993-1996); y SERRANO (2000) sobre datos del cuarto trimestre de la EPA y FORCEM (1997-1999).

En el período 1993-96 podemos apreciar un incremento bastante significativo del ratio estudiado. Así, en 1993, sólo el 4,56 por 100 de los asalariados recibió formación dentro de su ámbito laboral, mientras que en 1996 la proporción de trabajadores formados sobre asalariados ascendía al 18,03 por 100 para el conjunto nacional.

Esta evolución favorable de las actividades de formación continua en todas las regiones de la geografía española presenta un perfil territorial desigual, en el que podemos distinguir tres tipos de regiones:

- a) Regiones en las que el esfuerzo formativo, medido por el ratio analizado, ha sido siempre superior a la media nacional (Madrid, Aragón y Asturias).
- b) Regiones en las que el citado esfuerzo ha oscilado por encima o por debajo del promedio nacional según el año considerado (Cantabria,

Navarra, Baleares, Cataluña, Galicia, Andalucía, Castilla y León, La Rioja y País Vasco).

- c) Regiones en las que el esfuerzo en formación ha sido siempre inferior a la media nacional (Murcia, Valencia, Extremadura, Canarias, Castilla-La Mancha y Ceuta y Melilla), las cuales son todas regiones objetivo 1.

En 1993, la proporción de asalariados que se benefició de acciones de formación en Castilla y León fue del 4,96 por 100 para elevarse al 17,43 por 100 en 1996. Mientras que en este año había siete comunidades con porcentajes más elevados que en Castilla y León, en 1993 sólo había cuatro, por lo que nuestra comunidad fue perdiendo peso en la proporción de trabajadores formados sobre asalariados.

Por su parte, en el período 1997-1999 se observa una ligera disminución del ratio objeto del análisis para el conjunto nacional, ya que la media para España pasó del 10,35 por 100 en 1997 al 10,06 por 100 en 1999.

El deterioro de la capacidad formativa de los trabajadores fue muy pronunciado en las regiones de Madrid, La Rioja y País Vasco, en las que el indicador desciende cerca de dos puntos porcentuales.

Sin embargo, hubo regiones en las que la proporción de trabajadores formados sobre ocupados aumenta, siendo especialmente significativo este incremento en las regiones de Cantabria, Navarra y Murcia, en las que el indicador sube en torno a dos puntos porcentuales.

Madrid y Aragón siguen siendo las regiones donde más trabajadores reciben formación en relación con los ocupados, manteniendo Madrid la primera posición a lo largo de este trienio, aunque ha visto recortada su distancia respecto a Aragón, debido a la pronunciada pérdida de capacidad formativa sufrida durante este período.

Por otro lado, podemos señalar que la tipología territorial que establecíamos en el período 1993-1996 se mantiene a grandes rasgos, aunque se aprecian ligeras modificaciones en el período 1997-1999.

Así, Baleares y Cataluña se encuentran ahora en el grupo de regiones en las que el esfuerzo formativo ha sido siempre superior a la media nacional.

Por el contrario, Andalucía, Castilla y León y el País Vasco han pasado a formar parte del grupo de regiones en las que el esfuerzo en formación ha sido siempre inferior a la media nacional, a pesar de la evolución favorable a lo largo del período tanto de Andalucía como de Castilla y León.

Castilla y León con un ratio del 9,41 por 100 en 1999, se sitúa en el undécimo puesto, tras haber experimentado una variación positiva de 0,64 puntos porcentuales sobre el año 1997.

Finalmente, en el cuadro 17 podemos observar la evolución de los trabajadores formados en relación al valor de la producción generado en cada región.

CUADRO 17

Ratio de trabajadores formados sobre valor añadido bruto según ubicación del centro de trabajo. Distribución por Comunidad Autónoma. 1993-1999. En tanto por miles de millones

Comunidad Autónoma	Años						
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Aragón	0,61	1,56	2,26	2,32	2,23	2,01	1,97
Murcia	0,37	0,91	1,56	1,57	1,52	1,62	1,85
Galicia	0,38	0,98	1,60	1,68	1,83	1,71	1,83
Cantabria	0,75	1,41	1,72	1,59	1,72	1,80	1,80
Andalucía	0,56	1,14	1,98	1,90	1,73	1,78	1,74
Madrid	0,62	1,62	2,18	1,95	1,91	1,76	1,64
Navarra	0,33	1,52	1,95	1,46	1,55	1,51	1,63
Asturias	0,76	1,46	1,82	1,58	1,75	1,67	1,59
Extremadura	0,22	0,71	1,19	1,23	1,47	1,56	1,54
Castilla y León	0,47	1,27	1,54	1,42	1,51	1,51	1,54
Cataluña	0,42	1,38	1,99	1,77	1,71	1,55	1,47
Valencia	0,39	1,08	1,42	1,59	1,48	1,33	1,36
Castilla-La Mancha	0,28	0,76	1,22	1,14	1,50	1,34	1,34
Baleares	0,50	1,12	1,67	1,21	1,34	1,30	1,29
Canarias	0,32	0,87	1,48	1,28	1,13	1,10	1,20
La Rioja	0,42	1,06	1,34	1,51	1,47	1,35	1,15
País Vasco	0,56	1,09	1,85	1,56	1,12	0,89	0,77
Ceuta y Melilla	0,01	0,02	0,19	0,79	0,66	0,69	0,70
Total	0,49	1,24	1,82	1,69	1,65	1,54	1,51

Fuente: Serrano (1998) a partir de FORCEM y Fundación FIES; y Serrano (2000) a partir de FORCEM Y FUNCAS.

En el período 1993-96 se puede observar un incremento notable de este ratio, aunque se debe destacar que en 1996 el valor de dicho indicador se redujo respecto al año precedente.

Aragón, con una gran diferencia, fue la región en la que se alcanzó una mayor proporción de trabajadores formados sobre el valor añadido bruto generado en esa Comunidad en los años 1995 y 1996, con el 2,26 y el 2,32, respectivamente, seguida de Madrid. La media nacional en esos años se situó en el 1,82 y el 1,69.

También podemos establecer una tipología territorial, en función de la evolución de este ratio, distinguiéndose tres tipos de regiones:

- a) Regiones en las que el esfuerzo formativo, en relación con su valor añadido bruto, ha sido siempre superior a la media nacional (Aragón y Madrid).

- b) Regiones en las que dicho esfuerzo se ha situado por encima o por debajo del promedio nacional según el año considerado (Cantabria, Andalucía, Navarra, Asturias, Castilla y León, Cataluña, Baleares y País Vasco).
- c) Regiones en las que el esfuerzo en formación ha sido siempre inferior a la media nacional (Murcia, Galicia, Extremadura, Valencia, Castilla-La Mancha, Canarias, La Rioja y Ceuta y Melilla).

En 1996 Castilla y León ocupaba el puesto 13 con un ratio de 1,42, por debajo de la media nacional, después de haberse situado por encima de la media en 1994 y haber alcanzado la mayor cota en este período en 1995, lo que muestra que en el último año hubo un retroceso en la capacidad formativa de los trabajadores.

Por su parte, en el período 1997-1999 se aprecia una ligera disminución de este ratio para el conjunto nacional, ya que la media española pasa de 1,65 en 1997 a 1,51 en 1999, lo que refleja un empeoramiento del esfuerzo en mantener el nivel de formación, quizás debido a que la evolución en el número de participantes, aunque positiva, no ha podido seguir el ritmo de crecimiento del valor añadido bruto generado en cada región, que ha sido alto como consecuencia de la fase expansiva en que nos encontramos.

Aragón sigue siendo, con diferencia, la región donde más trabajadores se forman en relación con el valor añadido bruto generado en esa Comunidad, aunque el valor alcanzado por el indicador ha descendido de 2,23 en 1997 a 1,97 en 1999.

Por otro lado, en la tipología territorial que establecemos se observan algunas modificaciones en el período 1997-1999.

Así, Galicia, Cantabria, Andalucía y Asturias han pasado a formar parte del grupo de regiones en las que el esfuerzo formativo ha sido siempre superior a la media nacional, destacando el ascenso de dos peldaños experimentado por Galicia. Igualmente, Murcia y Extremadura han abandonado el escalón inferior de nuestra clasificación, para pasar al grupo intermedio.

En el caso de Cantabria y Murcia, dicho ascenso ha estado muy ligado al incremento notable en el número de participantes, influyendo en todas estas regiones que han mejorado el mayor protagonismo, antes señalado, de las Comisiones Paritarias Territoriales.

Por el contrario, Baleares y el País Vasco se encuentran ahora en el grupo de las regiones en el que el esfuerzo formativo ha sido siempre inferior a la media nacional.

3. CONCLUSIONES

El análisis de la situación relativa de la formación continua de España en el seno de la Unión Europea y la OCDE ha revelado, a pesar de los avances

registrados en los últimos años, una insuficiencia de los esfuerzos de nuestras empresas y de nuestro sector público.

En cuanto a la dimensión alcanzada por la formación continua en las regiones españolas, el estudio muestra un avance significativo del esfuerzo formativo en el período 1993-1996, coincidiendo con la entrada en vigor del primer Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Sin embargo, dicho esfuerzo se ha visto frenado desde 1997, ya que se constata una ligera disminución en los indicadores utilizados durante el período 1997-1999, lo que puede deberse a que el ritmo creciente en la evolución del número de participantes ha sido inferior al experimentado por la evolución de los ocupados y del valor añadido bruto generado en cada región, fruto de la etapa expansiva en la que nos encontramos.

Por lo que respecta a Castilla y León, la evolución en dicha comunidad de los dos ratios analizados ha sido favorable, alcanzando una mayor magnitud el incremento en el período 1993-1996.

La citada evolución ha supuesto que Castilla y León ocupe posiciones intermedias dentro del conjunto nacional, por debajo de la media española en lo que se refiere a la proporción de trabajadores formados sobre ocupados y por encima de la media española, en lo que respecta al porcentaje de trabajadores formados sobre el valor añadido bruto generado en la región.

Cuanto más elevada sea la formación de la población ocupada serán mayores las posibilidades de la economía española y de sus regiones para generar, mantener y atraer inversiones con un mayor valor añadido.

De esta manera, los conocimientos y la capacidad de adaptación a los cambios en el entorno y tecnológicos de la fuerza laboral constituyen uno de los principales determinantes de la competitividad de la economía nacional y regional.

Podemos concluir, por tanto, señalando la necesidad de incrementar el esfuerzo formativo en el seno de las empresas de las diferentes regiones, para lograr así reforzar su posición competitiva tanto en el ámbito nacional como internacional, ya que en estos momentos de creciente competencia internacional, la competitividad y la productividad del entramado económico se han erigido en un desafío que deben afrontar también las regiones españolas.

4. BIBLIOGRAFÍA

CALVO MANZANO, A. (1997): «La formación en la empresa española. Balance de una década», *Capital Humano*, núm. 100, pp. 14-20.

CENTRO DE ESTUDIOS DEL CAMBIO SOCIAL (CECS) (1999): *Informe España 1998. Una interpretación de su realidad social*, Ed. Fundación Encuentro, Madrid.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (1998): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. Economía, Trabajo y Sociedad. España 1997*, Ed. CES, Madrid.

- CRESPO GALÁN, J. y SANZ LABRADOR, J. (2000): «La formación continua en España: implicaciones de política económica», *Papeles de Economía Española*, núm. 86, pp. 280-294.
- MARTÍN GONZÁLEZ, C. et al. (2000): *Capital humano y bienestar económico. La necesaria apuesta de España por la educación de calidad*, Círculo de Empresarios, Madrid.
- OCDE (1998): *Human capital investment. An international comparison*, OCDE, París.
- OROVAL PLANAS, E. (1995): «Educación y competitividad», *Hacienda Pública Española*, núm. I/95, pp. 147-158.
- SÁEZ FERNÁNDEZ, F. (1999): «Formación continua: una evaluación de estrategias», en VV.AA.: *Políticas de empleo en la Unión Europea. Presente y futuro*, pp. 245-260, Ed. Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras, Vitoria.
- SERRANO CHAMORRO, M. (1998): «La formación continua en Castilla y León: herramienta estratégica de Competitividad», *Actas del 6.º Congreso de Economía Regional de Castilla y León*, vol. 1, pp. 117-130, Junta de Castilla y León, Zamora.
- (2000): «Balance de la formación continua en Castilla y León: comparativa interregional», *Actas del 7.º Congreso de Economía Regional de Castilla y León*, vol. 2, pp. 1079-1093, Junta de Castilla y León, Soria.