

# QUÈ HA PASSAT AMB LA INVERSIÓ EN FORMACIÓ DELS TREBALLADORS AMB LA DARRERA CRISI ECONÒMICA A ESPANYA?

**Josep M. Batalla-Busquets**  
**M. Jesús Martínez-Argüelles**  
Universitat Oberta de Catalunya

**L**a profunda crisi econòmica en què hem estat immersos –i en molts aspectes encara hi estem– ha afectat, sens dubte, l'estructura de costos de les empreses i, a la vegada, el seu grau de competitivitat enfront de la competència exterior. El sector industrial espanyol i català, que ha competit tradicionalment en costos, s'ha de transformar, gradualment, en una indústria competitiva pel valor afegit que incorpora el seu capital humà. La inversió en formació dels treballadors per part de les empreses entenem que és un factor clau per dur a terme aquesta metamorfosi.

Certament, hi ha una extensa unanimitat en el món acadèmic a l'hora d'afirmar que un dels factors clau per poder incrementar la competitivitat de les empreses és la formació del capital humà (Monreal, 2004; Jeon i Kim, 2012). Però sovint el que pot semblar una obvietat en entorns acadèmics contrasta amb una realitat notablement diferent, en què la formació del capital humà no és aparentment una prioritat. Ens cal, per

tant, analitzar quins factors dificulten o impedeixen la inversió en formació per part de les empreses, ja que, òbviament, cap empresa vol deixar de ser competitiva.

Una primera explicació pot venir donada pels determinants de la formació en el lloc de treball. Si s'analitzen els resultats de les múltiples recerques empíriques que utilitzen fonts d'informació empresarial, s'observa que la inversió en la millora de la qualificació de l'equip professional depèn, entre d'altres, dels factors següents: 1) la dimensió de l'empresa, expressada en termes del nombre de treballadors. En aquest sentit les empreses grans formen més que les petites (Barron *et al.*, 1989; Lynch, 1994); 2) el bagatge acadèmic dels treballadors: els treballadors més qualificats són els que més es formen (Lynch i Black, 1995; Bishop, 1996; Harris, 1999), i 3) la tipologia de contracte: els empleats amb contracte fix tenen més probabilitat de formar-se que els eventuais (Oosterbeek, 1996).

La realitat empresarial catalana i espanyola no s'ajusta als requisits que faciliten la formació en el lloc de treball. Concretament, si n'analitzem la dimensió, segons dades del Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 de gener de 2014 la població d'empreses a Espanya era de 3,11 milions. D'aquestes empreses, el 54% (1,67 milions) no tenia cap as-

salariat, ja que eren societats donades d'alta per autònoms, i el 29,5% (921.000 companyies) tenia entre un i dos treballadors, mentre que les empreses amb 20 o més treballadors només eren 60.170 (el que significa l'1,9% del total). D'acord amb els càlculs d'Eurostat, a Espanya, l'any 2014 el nombre mitjà de treballadors era de 4,7 treballadors per empresa. Aquesta xifra només és menor a Itàlia (4 treballadors) i dista significativament de la dimensió empresarial de França (5,7 empleats), el Regne Unit (11 treballadors) i Alemanya (11,7 assalariats).

Pel que fa al nivell formatiu dels treballadors, el cas espanyol té una singularitat en la distribució dels nivells formatius entre la població. Concretament, en el gràfic 1 s'observa com un dels principals problemes del capital humà a Espanya és la manca de professionals amb formació mitjana, ja que solament un 22% de la població adulta té estudis d'educació secundària i/o postsecundària no superior, mentre que en el nostre entorn aquest percentatge és de més del doble, un 48% (MECD, 2013). El repte de la capacitació del capital humà a Espanya és millorar la capacitació del 46% de la població que solament disposa d'estudis primaris.

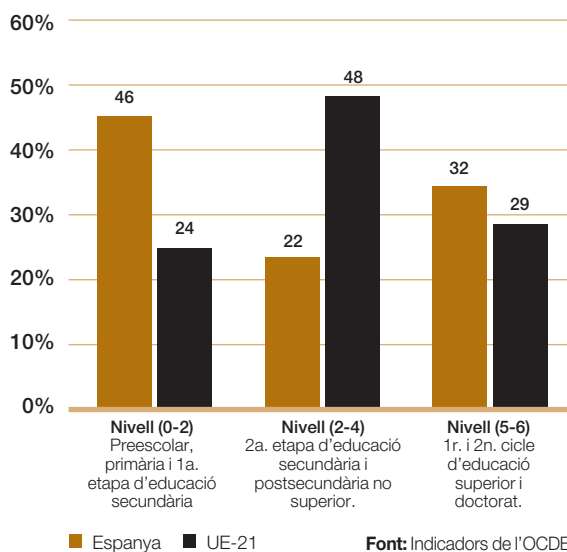
Aquest *gap* tan important en el nivell d'estudis secundaris entre Espanya i els països del seu entorn (UE-21) es deu princi-

palment a dues raons: 1) l'alt índex de fracàs escolar en la secundària, que implica l'abandonament de la formació tant professional com a nivell general, i 2) la baixa reputació que històricament han tingut els estudis professionals en el nostre sistema educatiu (Ministeri d'Educació, 2013).

Finalment, pel que fa a la contractació, amb les dades del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), el 2015 només el 8,1% dels contractes registrats van ser indefinits. Ens trobem, per tant, amb una estructura empresarial formada per microempreses, amb una gran part del seu capital humà sense formació i contractat temporalment. És a dir, que el perfil majoritari del teixit empresarial es correspon amb empreses les característiques de les quals fan que la probabilitat de formar els seus treballadors sigui reduïda. Així, per exemple, el 46,7% de les empreses espanyoles que tenen entre 1 i 4 treballadors no han proporcionat formació als seus treballadors, d'acord amb l'Enquesta de formació en el treball de la Fundación Tripartita (2012).

Però, quines són les raons que addueixen les empreses per no formar els seus empleats? Els principals motius són: 1) considerar el nivell de formació preexistent dels seus treballadors com a adequat; 2) l'elevada càrrega de treball i l'escàs temps disponible dels treballadors, la qual cosa fa que no tinguin temps per formar-se, i 3) el fet de no poder prescindir dels treballadors perquè assisteixin a cursos de formació.

**Gràfic 1. Nivell de formació de la població adulta (25-64 anys). Espanya i UE-21. Any 2011**



### Què ha passat amb la inversió en formació per part de les empreses en els darrers 10 anys?

Tot i les difícils condicions que reunia l'empresa catalana i espanyola per poder formar els seus treballadors, fins als anys 2007-2008 hi va haver un major interès per la formació en el lloc de treball. Aquest interès s'ha posat de manifest en l'increment de la inversió, pública i privada, en la millora de la qualificació del capital humà (Pineda, 2007). En el període 2004-2008 van augmentar significativament i sostingudament el nombre d'empreses que oferien formació als seus treballadors, així com el pes específic del cost de la formació contínua en el cost total del treball. Aquest increment de la inversió era el reflex de la importància que s'atorgava a la formació i al reciclatge de les persones com a factor clau per incrementar la productivitat del factor treball.

Però amb l'arribada de la crisi, l'any 2008, aquesta situació va canviar substancialment. D'una banda es destrueix ocupació i, d'altra, la despesa en formació per empleat es redueix. A

continuació proposem analitzar i explorar com ha estat aquesta evolució amb detall, així com l'estratègia que han seguit les empreses espanyoles a l'hora de compatibilitzar dues necessitats sovint percebudes com a contradictòries però d'imperiosa prioritat per a la millora de la productivitat: reduir els costos, entre aquests, els de personal i, alhora, invertir en la millora del capital humà.

Per poder analitzar aquesta transformació utilitzarem una mostra en secció transversal per als anys 2006, 2010 i 2014 de 2.132 empreses manufactureres espanyoles de l'Enquesta d'Estratègies Empresarials (ESEE), duta a terme per la Fundación Empresa Pública (FUNEP). La població de referència de l'ESEE són les empreses amb 10 o més empleats dedicats a una de les activitats corresponents a les divisions de 10 a 33 de la CNAE-2009.

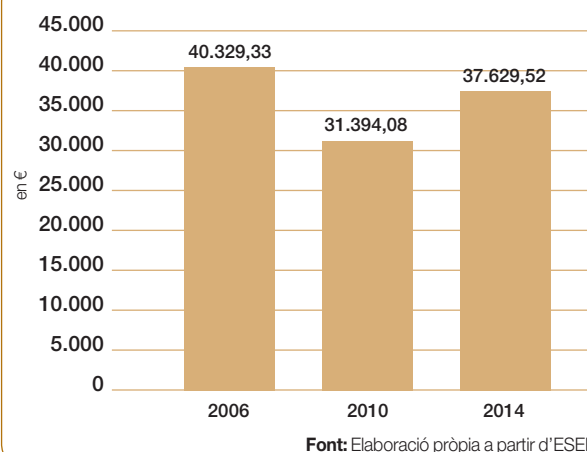
Aquesta enquesta és un panel no balancejat que abasta el període 1990-2014 i recull informació sobre les decisions estratègiques i el comportament de les empreses. Cada quatre anys les empreses responen un qüestionari complet on es pregunta quin tipus de formació ofereixen als seus empleats, els costos de personal, les indemnitzacions per acomiadament i la despesa en formació que realitzen, entre d'altres qüestions. D'altra banda, hi ha un qüestionari reduït per a la resta dels anys. Per al nostre estudi, partirem de les dades del qüestionari complet corresponents al darrer any disponible abans de la crisi (2006) i analitzarem l'evolució posterior d'acord amb les dades corresponents als anys 2010, moment de crisi acusada, i 2014, en què comencen a manifestar-se certs indicadors de recuperació econòmica.

### Els costos de personal i la inversió en formació han evolucionat paral·lelament?

Iniciem la nostra anàlisi observant què ha succeït amb la inversió en formació a l'empresa en aquest període (vegeu el gràfic 2). S'observa que la inversió mitjana en formació per part de l'empresa industrial espanyola es redueix en un 22,2%, entre els anys 2006 i 2010, i que es torna a recuperar en un 19,9% l'any 2014. Malgrat que aquesta recuperació és substancial, la mitjana d'inversió en formació per part de les empreses l'any 2014 era el 93,3% del que s'invertia a l'any 2006.

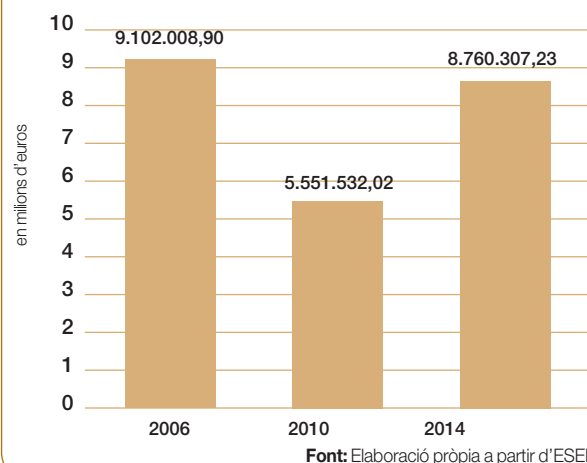
Per contextualitzar aquesta reducció global de les inversions en formació per part de les empreses, passem a analitzar què ha succeït amb la despesa mitjana de personal de les empre-

**Gràfic 2. Evolució de la inversió mitjana en formació de les empreses**

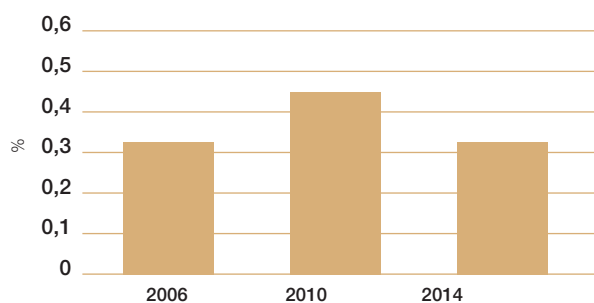


ses industrials en aquest període, ja que les inversions en formació hi estan incloses. El nostre objectiu és saber si la disminució dels costos de formació és proporcional a la reducció de despeses de personal o, per contra, la formació és un dels apartats que experimenta una reducció més gran. Amb l'objectiu d'evitar l'efecte que poden exercir les indemnitzacions per acomiadament sobre el total de despeses de personal, tan importants en períodes de crisi en què es produeix una destrucció substancial de llocs de treball, exclouem les indemnitzacions del total de despeses. Al gràfic 3 es pot apreciar una fortíssima caiguda d'aquesta despesa en el període 2006-2010, que va disminuir gairebé un 40%, si bé es va re-

**Gràfic 3. Evolució de la mitjana de despesa de personal menys indemnitzacions**



**Gràfic 4. Ràtio de la Inversió en formació/  
Despesa de personal**



Font: Elaboració pròpia a partir d'ESEE.

cuperar el 2014, fins a situar-se de nou en nivells lleugerament per sota del volum de despesa del 2006.

Per tant, malgrat la caiguda de la despesa mitjana en formació de les empreses industrials, aquesta disminució ha estat inferior a la que s'ha produït en les despeses globals de personal (excloses les indemnitzacions). Així, si bé la proporció de la inversió en formació en relació amb la despesa de personal el 2006 representava el 0,43%, el 2010 va augmentar fins al 0,62%, i es va reduir de nou al 0,43% el 2014 (vegeu el gràfic 4).

Aquestes dades ens posen de manifest, en primer lloc, el minso pes relatiu que representa la inversió en formació sobre el global de costos de personal. I, en segon lloc, que l'evolució

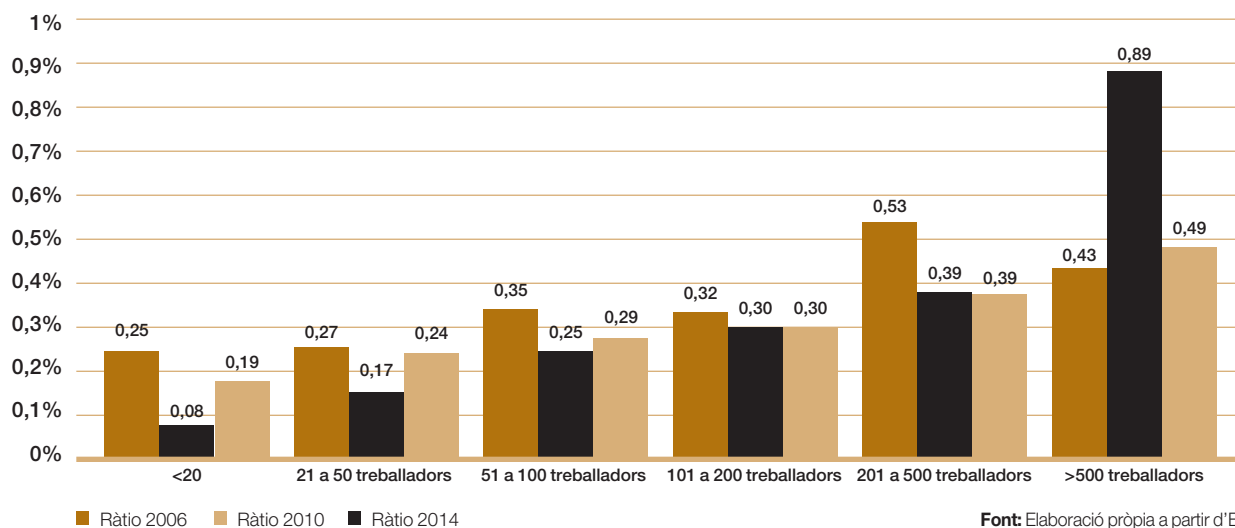
aparentment positiva d'aquesta ràtio en el període inicial de la crisi probablement és fruit de la destrucció més elevada de llocs de treball de caràcter temporal a les empreses de major dimensió, en què la inversió en formació és encara proporcionalment més reduïda.

### La proporció d'inversió en formació és homogènia entre les diferents empreses?

La proporció d'inversió en formació no és homogènia entre les diferents empreses, i s'observa una clara correlació entre grandària i pes relatiu de la despesa en formació. D'aquesta manera, a les empreses més petites, fins a 50 treballadors, el pes de la formació sobre els costos de personal està al voltant del 0,25% en els millors anys. Si mirem les dues categories que recullen les empreses mitjanes, de 51 a 200 treballadors, el pes de la formació pot arribar al 0,35%. Finalment, a les empreses grans, la formació pot suposar fins a un 0,89% de les despeses de personal. Cal remarcar, però, que aquesta darrera dada sobresurt absolutament de la mitjana i caldrà analitzar a quines causes respon.

Si analitzem l'evolució d'aquesta ràtio durant el període esmentat i tenint en compte la grandària de l'empresa, constatem que, llevat del cas de les empreses de més de 500 treballadors, la crisi ha suposat una disminució de la inversió en formació en relació amb el volum total de despeses de personal, que en el cas de les empreses de menys de 20 treballadors és especial-

**Gràfic 5. Ràtio de la Inversió en formació/Despeses de personal. Per dimensió de l'empresa. Anys 2006-2014**



Font: Elaboració pròpia a partir d'ESEE.

ment rellevant, i se situa en nivells tan minsos com el 0,08%. El 2014 aquesta ràtio va presentar un comportament millor, amb una recuperació de la proporció de la inversió en formació, malgrat que en cap cas es va arribar als nivells previs a la crisi.

**En quin tipus de formació inverteixen les empreses?**

Una vegada analitzada de manera agregada com ha estat l'evolució de les despeses en formació en funció de la grandària de l'empresa, el pas següent és aprofundir una mica més en si aquesta evolució ha estat homogènia per a tot tipus de formació o, si per contra, varia en funció de l'objectiu de la formació. L'ESEE classifica la despesa de les empreses en cinc tipologies diferents de formació: idiomes, tècnica i enginyeria, informàtica i TIC, vendes i màrqueting, i altres temàtiques.

Tal com es pot observar al quadre 1, al llarg d'aquests anys hi ha hagut algunes variacions en la importància relativa de cadascuna de les tipologies de formació, i es constata, a més, que les respostes relatives a "altres temàtiques" creix significativament en aquest període, fins a arribar a representar el 43,5% a final, sense que sigui possible disposar d'informació addicional sobre aquesta qüestió. En termes globals, el 2014 les empreses industrials van formar sobretot en enginyeria i tecnologia (27% de la inversió) i idiomes (18,2%), mentre que la formació en informàtica i tecnologies de la informació i la comunicació –TIC– (6,2%) i vendes i màrqueting (5%) va ser més aviat residual.

Al llarg del període objecte d'estudi el percentatge destinat a la formació en idiomes es manté bastant estable, si bé mostra una lleugera tendència a la baixa (passant del 20,2% el 2006, al 19,9% el 2010, i finalment al 18,2% el 2014). La formació en enginyeria es redueix el 2010 en 5 punts percentuals però torna a créixer 3,4 punts l'any 2014, i representa la partida d'inversió en formació més important de les empreses industrials. El pes relatiu de la formació destinada a capacitar el personal en l'ús d'eines informàtiques i de les TIC en general va créixer

2,5 punts percentuals el 2010 per reduir-se a menys de la meitat el 2014 (6,2%). Finalment, remarcar que la formació adreçada a millorar la capacitat del personal en tasques relatives al màrqueting i les vendes evidència una tendència a la baixa, amb una reducció del 48,4% en el conjunt del període.

D'igual manera que el percentatge d'inversió en formació en relació amb la despesa total és diferent en funció de la grandària de l'empresa, cal analitzar si la tipologia de la formació que les empreses destinen al seu personal es veu afectada per aquesta variable, així com si s'ha modificat al llarg dels vuit anys, de canvi de cicle econòmic, analitzats.

**Com s'ha transformat la inversió en formació?**

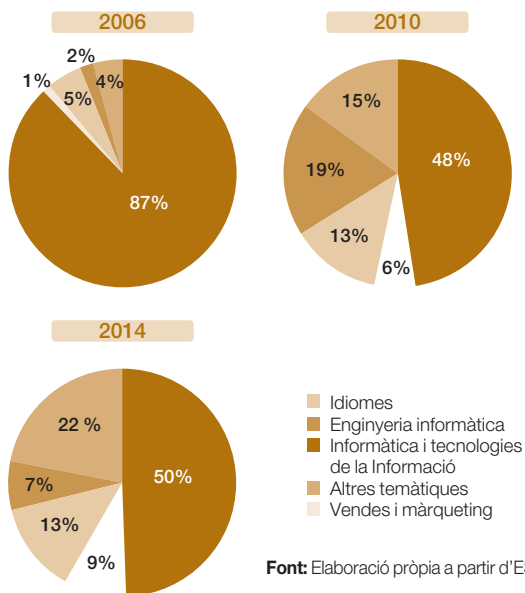
En aquest apartat es presenta com la crisi ha transformat l'estructura de formació en l'empresa en funció de la seva grandària. En el gràfic 6 s'observa que les empreses més petites, de menys de 20 treballadors, han transformat radicalment la seva despesa en formació. L'any 2006 gastaven el 87% del seu pressupost en altres temàtiques, mentre que destinaven un escàs 5% a la capacitat dels treballadors en idiomes o a informàtica i TIC (4%) i pràcticament havien abandonat les formacions de caràcter tècnic i d'enginyeria (2%), així com de vendes i màrqueting (1%). Els gràfics del 2010 i 2014 mostren que la partida relativa a altres formacions es redueix pràcticament a la meitat i que la resta de la inversió en formació es distribueix de manera molt més equilibrada entre les diferents tipologies de formacions. La tipologia de formació que experimenta un creixement més elevat és la relativa a la informàtica i les TIC, que el 2014 va suposar un 22% de la inversió en formació de les petites empreses. La capacitat dels treballadors en idiomes també creix de manera rellevant, representant en aquests dos períodes un 13% del total de la inversió en formació. Així mateix, la despesa relativa a les vendes i el màrqueting creix 8 punts percentuals en aquest període fins arribar al 9%. La formació en aspectes tècnics i d'enginyeria creix de manera sobtada el 2010, fins el 19%, per passar a ser del 7% el 2014, xifra, tanmateix, elevada en relació amb la del 2010 (2%).

**Quadre 1. Despesa per tipus de formació. Anys 2006-2010-2014**

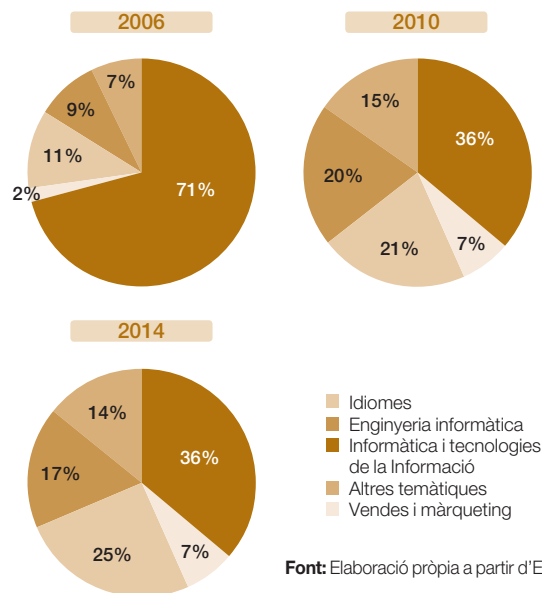
|      | Idiomes | Enginyeria | Informàtica i TIC | Altres temàtiques | Vendes i màrqueting | TOTAL  |
|------|---------|------------|-------------------|-------------------|---------------------|--------|
| 2006 | 20,2%   | 28,6%      | 10,5%             | 31,0%             | 9,7%                | 100,0% |
| 2010 | 19,9%   | 23,6%      | 13,0%             | 36,5%             | 7,0%                | 100,0% |
| 2014 | 18,2%   | 27,0%      | 6,2%              | 43,5%             | 5,0%                | 100,0% |

Font: Elaboració pròpia a partir d'ESEE.

**Gràfic 6. Distribució de la inversió en formació.  
Empreses de menys de 20 empleats**



**Gràfic 7. Distribució de la inversió en formació.  
De 21 a 50 empleats**



Les empreses que tenen entre 21 i 50 treballadors (vegeu el gràfic 7) han seguit una evolució similar a les més petites, i han passat de destinar majoritàriament els recursos a una formació poc específica l'any 2006 a invertir-los en formacions més específiques en anys posteriors. Concretament, el pes de les altres temàtiques ha passat del 71% el 2006 al 36% els anys 2010 i 2014. En canvi, la inversió en idiomes ha passat del 11% el 2006 al 25% el 2014. La formació en informàtica i TIC s'ha duplicat en els darrers 8 anys, del 7% al 14% de les inversions en formació.

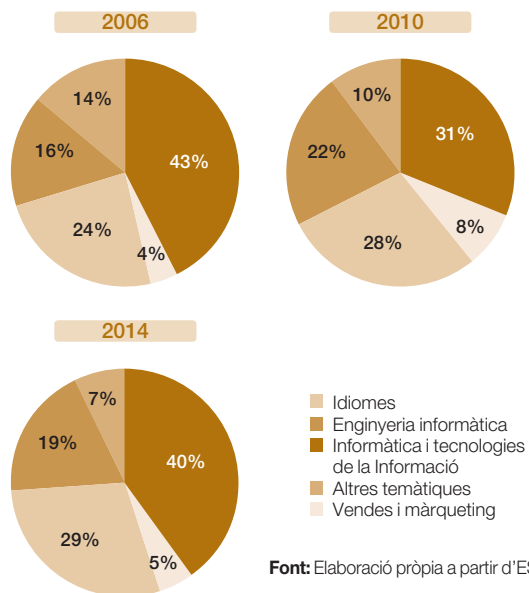
Les empreses mitjanes, és a dir, les que tenen entre 51 i 200 empleats (vegeu els gràfics 8 i 9) són les que s'han mantingut més estables en la inversió en millora del capital humà i en la distribució dels recursos invertits en les diferents tipologies de formació. És evident que la realitat d'una companyia que té una plantilla entre 50 i 200 empleats és molt diferent de la de les petites empreses de menys de 20 treballadors. Aspectes com la capacitat per substituir puntualment el treballador que assisteix a una formació, els incentius que l'empresa pot oferir per una millor qualificació, la possibilitat d'oferir una carrera professional, entre d'altres, fan que les companyies mitjanes hagin mantingut força estables les inversions en formació.

Finalment, analitzem el comportament de les empreses de major dimensió, que en el nostre cas considerem que són les de més de 200 treballadors (vegeu els gràfics 10 i 11). Com en el cas anterior, la distribució de la despesa s'ha mantingut bastant constant. Els canvis més destacats són: la reducció de la formació en vendes i màrqueting, que ha passat en les dues categories del 10% al 6% del total invertit en formació; la reducció de les despeses en informàtica i TIC, que han passat del voltant del 10% al voltant del 5%, i un manteniment del pes de les formacions en idiomes i en enginyeria i tècnica. Pel que fa a la formació en altres temàtiques, que va créixer del 29-30% al 43-44%, caldrà aprofundir en l'estudi sobre quines tipologies de formació hi estan incloses, actualment no hi ha informació detallada en l'enquesta.

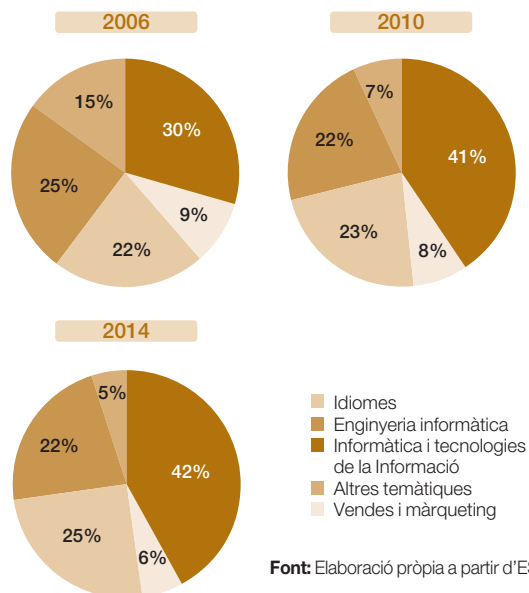
### Algunes conclusions que podem extreure de les dades

Una primera conclusió que podem extreure d'aquest estudi és que gran part de les empreses, davant la percepció d'estar immerses en un període de crisi econòmica, redueixen ràpidament les despeses associades a la formació dels seus empleats. D'aquesta manera, els recursos destinats a la millora de la capacitat del seu capital humà es van reduir en

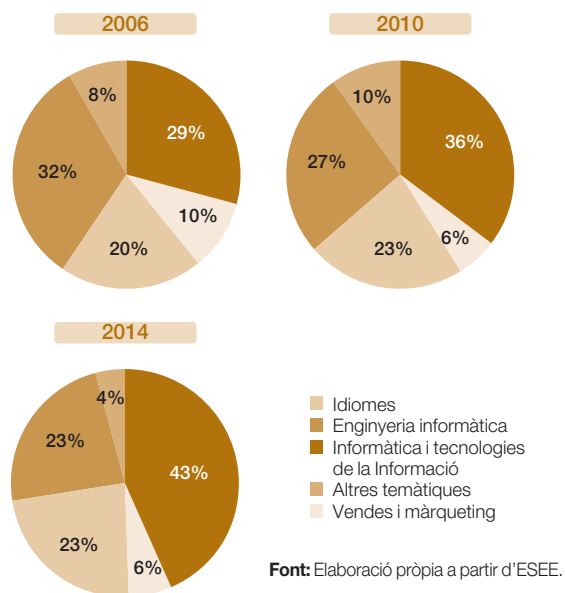
**Gràfic 8. Distribució de la inversió en formació.  
De 51 a 100 empleats**



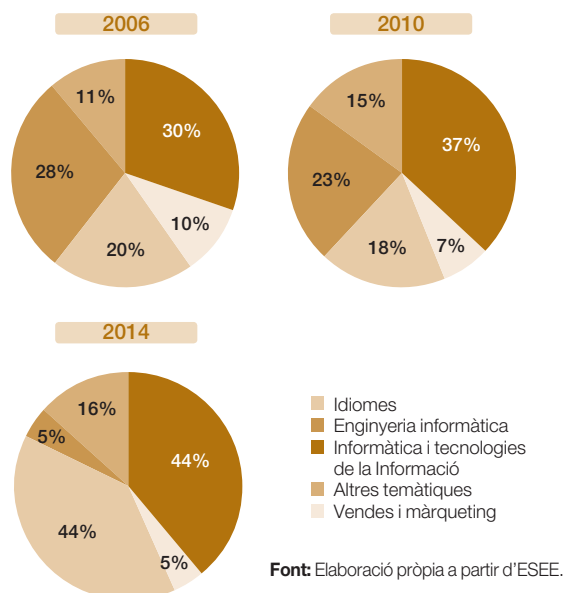
**Gràfic 9. Distribució de la inversió en formació.  
De 101 a 200 empleats**



**Gràfic 10. Distribució de la inversió en formació.  
De 201 a 500 empleats**



**Gràfic 11. Distribució de la inversió en formació.  
Més de 500 empleats**





un 22,2% en el període 2006-2010. Aquesta reducció ha estat menys dràstica que el reajustament dels costos de personal, ja que en el mateix període els costos de personal menys indemnitzacions per ocupat s'han reduït en prop d'un 40%.

Una segona conclusió que s'extreu d'analitzar les dades és que el pes de la formació en el global dels costos de personal varia en funció de la dimensió, establint-se una relació positiva entre nombre de treballadors i el percentatge de la formació en el total de costos de personal. En aquest sentit s'observen realitats absolutament diferents: a una banda, les grans empreses on la formació en el lloc de treball està absolutament incorporada, i a l'altra, les petites empreses on la formació en períodes de crisi severa passa a ser testimonial.

En conseqüència, la disminució de les despeses de formació no ha estat homogènia per a tot tipus d'empreses; al contrari, els resultats mostren que davant la percepció de crisi econòmica s'han donat tres estratègies diferents en la formació en l'empresa, en funció de la grandària de l'organització:

(1) Petites empreses (fins a 50 treballadors). Són les que més han reduït la seva despesa en formació, però alhora són les que han reestructurat més profundament la despesa en formació, passant d'una formació en altres temàtiques (87% del total a l'any 2006) a una formació en idiomes, en enginyeria i tecnologia, en màrqueting i vendes i en informàtica i TIC.

(2) Empreses mitjanes (de 50 a 200 treballadors). Han reduït moderadament la seva inversió en formació, però no han reestructurat substancialment el catàleg formatiu ofert als seus empleats.

(3) Grans empreses (més de 200 treballadors). Són les organitzacions amb més tradició en la formació dels seus empleats i han reduït globalment la seva despesa en formació. En aquest cas, encara que la reducció ha estat important no ha alterat substancialment la distribució de la despesa entre les diferents tipologies de formació.

Finalment, les empreses petites i mitjanes han reestructurat els seus costos de formació cap a una major orientació a factors relacionats amb la comercialització, la tecnologia i l'exportació. Un exemple d'això és l'increment en la despesa en la formació en idiomes, enginyeria, informàtica o màrqueting.

## **La inversió en el lloc de treball: algunes reflexions finals**

Considerem que el conjunt d'accions formatives desenvolupat per les empreses, els treballadors o les corresponents organitzacions laborals representatives ha d'anar adreçat a la millora de les competències professionals i de la qualificació dels treballadors i treballadores en actiu, permetent que aquests puguin fer front a les necessitats d'aquesta realitat laboral canviant, digitalitzada i global (Castells, 2003). De fet, la majoria dels autors (entre ells Piore i Sabel, 1984 i Pfeffer, 1998) afirmen que la manera més eficient d'augmentar la flexibilitat de les empreses és mitjançant les innovacions organitzatives centrades en el treballador, intenses en formació i potenciadores de la productivitat, que originen, en els treballadors, una sensació de seguretat i de pertinença a un equip (Carnoy, 2001). En definitiva, els increments de la productivitat no depenen exclusivament de la inversió en tecnologia sinó que requereixen simultàniament de canvis organitzatius i de recursos humans qualificats per poder extreure'n o aprofitar tot el seu potencial (Brynjolfsson i Hitt, 2003).

Així doncs, la importància de l'aprenentatge es deu principalment a la necessitat de les organitzacions de donar resposta a canvis ràpids i continus en l'entorn extern de l'organització (Coetzer i Perry, 2008). D'altra banda, la necessitat de formació dels empleats requereix un ambient d'aprenentatge que permeti progressar professionalment i, al mateix temps, adquirir noves habilitats i competències, tant genèriques com específiques (Fan Wei, 2010). L'entorn formatiu que facilita la vinculació de manera directa amb l'experiència laboral real és la formació en el lloc de treball (Batalla-Busquets i Pacheco-Bernal, 2013).

Aquesta flexibilització de les relacions de treball, ja sigui voluntàriament o per imposició, exigeix l'obertura a la innovació com un valor essencial en l'empresa, així com un procés continu de reciclatge professional. Aquest tractament constant dels coneixements, l'actualització de coneixements i l'aprenentatge continu reafavoreix l'ús de la formació contínua en el lloc de treball com a metodologia fonamental que garanteix la perfecta simbiosi entre el treball i la formació (Batalla-Busquets *et al.*, 2010).

Tal com hem vist a l'inici d'aquest article, el teixit empresarial espanyol no reuneix els requisits que faciliten la formació en el lloc de treball i cal, per tant, la implicació del sector públic en



la promoció i en el finançament d'activitats formatives, especialment en les empreses de menor dimensió.

En aquest sentit i en relació amb la inversió pública, a part de l'increment de fons destinats a la formació contínua en els darrers anys, és remarcable la modificació en l'estructura de la mateixa. Així, entre altres aspectes, destaca l'impuls a la formació de demanda que va suposar l'entrada en vigor del Reial decret 395/2007, en el qual s'atribueix la responsabilitat de la formació dels treballadors a les mateixes empreses. Aquests fons estan administrats per la Fundación Tripartita. Aquesta modalitat de formació constitueix una manera més flexible i eficaç de respondre a la diversitat i canvi freqüent de les necessitats formatives dels treballadors. D'aquesta manera, en el període 2006-2012, la taxa d'empreses que s'ha beneficiat d'aquests fons ha passat del 5,8% al 31,1% (Fundación Tripartita, 2012).

No obstant això, es constata que una part substancial dels fons que l'Administració posa a disposició de les empreses per finançar la formació dels seus treballadors no s'acaba utilitzant. Així, l'any 2012, del total de fons disponibles per a aquest tipus de formació, les empreses espanyoles en van emprar únicament poc més d'un 30% (Fundación Tripartita, 2012). A més, les pimes troben excessives dificultats per poder gestionar de manera àgil l'ús d'aquests fons. ■

## Referències

- Barron, J. M.; Black, D. A., Loewenstein, M. A.** (1989). "Employer Size: The Implications for Search, Training, Capital Investment, Starting Wages and, Wage Growth", *Journal of Labor Economics*, 5(1):76-89.
- Batalla-Busquets, J. M., Martínez-Argüelles, M. J., Vilaseca, J.** (2010). "La decisión empresarial de invertir en la mejora de la formación de los trabajadores: factores determinantes para el tejido empresarial catalán", *Regional and Sectoral Economic Studies*, 10(3):93-116.
- Batalla-Busquets, J. M., Pacheco-Bernal, M. C.** (2013). "On-the-job e-learning: workers' attitudes and perceptions". *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 14(1):40-64.
- Bishop, J.** (1996). "What we know about employer-provider training: A review of literature", *Center for Advanced Human Resources Studies, Working Paper Series 96-09*, NY: Cornell University, Ithaca.
- Brynjolfsson, E., Hitt, L.** (2003). "Computing Productivity: Firm-Level Evidence," *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, 85(4):793-808.
- Carnoy, M.** (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castells, M.** (2003). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*, (vol. 1) *La sociedad en red*. (2a. edició) Alianza Editorial. Madrid.
- Coetzer, A., Perry, M.** (2008). "Factors influencing employee learning in small businesses". *Education + Training*, 50(8):648-660.
- Directorio Central de Empresas (DIRCE)** (2014). *Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España*. Instituto Nacional de Estadística. Notas de Prensa. Disponible a: <http://www.ine.es/prensa/np858.pdf>.
- Fan, C. S., Wei, X.** (2010). "Training and worker effort: a signalling perspective". *The Canadian journal of economics*, 43(2):604-621.
- Fundación Tripartita** (2012). *Memoria 2012*. Edición única digital disponible a: [http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Pages/Encuesta\\_empresas.aspx](http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Pages/Encuesta_empresas.aspx). Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- Harris, R.** (1999). "The determinants of work-related training in Britain in 1995 and the implications of employer size", *Applied Economics*, 31:451-463.
- Lynch, L.** (1994). *Training and the private sector. International comparisons*. Londres: The University of Chicago Press.
- Lynch, L., Black, S.** (1995). "Beyond the incidence of training: Evidence from a national employers survey", *National Bureau of Economic Research. Working paper*, núm. 5231, Cambridge.
- Jeon, K. S., Kim, K. N.** (2012). How do organizational and task factors influence informal learning in the workplace? *Human Resource Development International*, 15(2):209-226.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD)** (2013). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2013. Informe español*.
- Monreal, J. (Coordinador)** (2004). *Formación y cultura empresarial en la empresa española*. Ed. Thomson Civitas. Madrid.
- Oosterbeek, H.** (1996). "A Decomposition of Training Probabilities", *Applied Economics*, 28:799-805.
- Pfeffer, J.** (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard Business School Press. Cambridge.
- Pineda Herrero, P.** (2007). *La formación continua en España: Balance y retos de futuro*. RELIEVE, 13 (1):43-65.
- Piore, M., Sabel, C.** (1984). *The Second Industrial Divide*. Basic Books. New York.
- Servicio Público de Empleo (SEPE)** (2016). Resumen de Datos Estadísticos. Disponible a: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_avance/contratos/index.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/contratos/index.html)