

FORMACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN COMERCIAL

Evangelina Aranda García (*)

Documento de Trabajo nº 4/98

(*) Evangelina ARANDA GARCÍA
Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales
Prof. Ayudante Política Económica
Departamento Economía y Empresa
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Toledo
Universidad de Castilla-La Mancha

La serie Documentos de trabajo que edita el Laboratorio de Investigación del Sector Servicios, incluye avances y resultados de los trabajos de investigación elaborados como parte de los programas y proyectos en curso dentro de Servilab como de otros centros de investigación o Universidades. Las opiniones y datos incluidos en estos documentos de trabajo son responsabilidad de los autores.

Resumen

En las actividades comerciales se ha concedido un papel primordial a la formación, sobre todo para acelerar la modernización y la mejora de la competitividad de las pequeñas empresas comerciales. Sin embargo, en ningún momento se han analizado exhaustivamente las características y las consecuencias del mercado formativo existente. El documento de trabajo pretende analizar estos elementos centrándose, principalmente, en la demanda de formación por parte de empresarios y empleados del sector comercial como factor esencial para la mejora de la cualificación profesional. Se estudia, asimismo, la calidad y la adecuación de dicha formación a las necesidades de estas actividades empresariales.

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, en la distribución comercial española se están produciendo una serie de cambios que modifican el comportamiento y las estrategias empresariales originando nuevas necesidades formativas y de cualificación profesional en los empleados del sector. Además, las actividades terciarias, en general, y más concretamente las comerciales se distinguen por ser intensivas en mano de obra, lo que confiere a la formación un carácter estratégico en la evolución y desarrollo de las mismas.

En este contexto se justifica la investigación realizada que pretende analizar la formación en las actividades de distribución comercial. Estudio que pasa, sin ningún tipo de dudas, por aspectos relacionados con el análisis del mercado formativo y las consecuencias de esta inversión en capital humano. En relación con este último, aceptamos como principio, aunque no se aludirá a las aportaciones teóricas y analíticas dado que esto sobrepasaría las posibilidades de este documento de trabajo, que aumentos en los niveles formativos de la mano de obra en el comercio contribuyen a mejorar la productividad del sector. Nos centraremos, por tanto, en el mercado formativo y, más concretamente, en la vertiente de la demanda del mismo. Teniendo siempre presente la importancia que adquieren tanto los elementos cuantitativos como los cualitativos de la oferta formativa en el comercio.

El estudio se ha dividido en dos grandes bloques relacionados con la doble vertiente del mercado formativo. En la primera parte, que coincide con el apartado 2, nos detendremos de forma esquemática y puntual en la oferta formativa del comercio con el único objetivo de reflejar la amplitud y heterogeneidad de la misma, para posteriormente, situarnos en el núcleo de la investigación: la demanda de formación. En concreto, nos preguntamos quiénes son o deben ser los demandantes de formación. En este caso, estudiamos la demanda por parte del empleado y del empresario. Tras realizar un análisis exhaustivo de los factores determinantes de esta demanda de formación, dadas las limitaciones estadísticas, nos vemos obligados a modelizar sólo el comportamiento del empresario.

2. LA OFERTA FORMATIVA EN LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL EN ESPAÑA

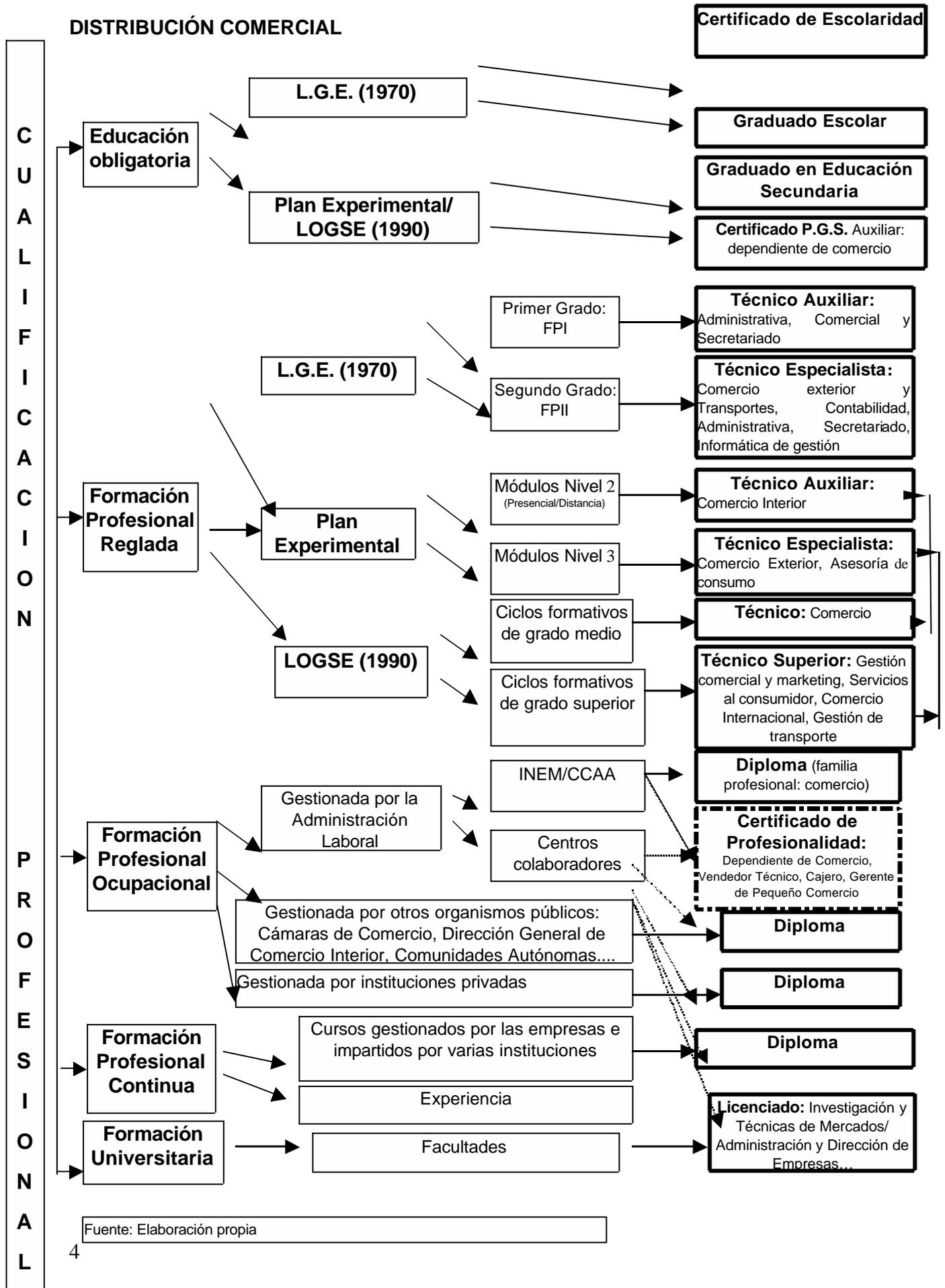
El análisis de la oferta formativa hay que situarlo en un marco de calidad y adecuación a las necesidades del sector. Dadas las limitaciones del estudio, se va a realizar una simple descripción que, si bien no nos va a permitir determinar la eficacia y eficiencia de esta oferta, es suficiente para comprobar, al menos, algunas de sus principales características.

En la distribución comercial española la mejora de la cualificación laboral se puede conseguir a través de las siguientes vías: educación obligatoria, formación profesional reglada, formación ocupacional (pública y privada), enseñanza universitaria y formación profesional continua (véase cuadro 1).

En la formación profesional reglada, actualmente, están vigentes la Ley General de Educación, con la formación profesional de primer y segundo grados, donde la presencia del comercio se reduce a algunas asignaturas en la especialidad comercial (rama administrativa y comercial); los módulos experimentales, con una formación específica en el comercio pero con reducidas repercusiones dado el escaso período de vigencia de los mismos; y la formación profesional de la Ley de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE), con los ciclos formativos medio y superior.

La formación profesional ocupacional pública, gestionada por la Administración Laboral y destinada a desempleados, está en fase de reforma con la introducción de los correspondientes certificados de profesionalidad.

CUADRO 1. REPERTORIO NACIONAL DE CUALIFICACIONES EN DISTRIBUCIÓN COMERCIAL



La formación profesional ocupacional privada es muy amplia pero poco coordinada, lo que limita el estudio de la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del sector. Incluso las acciones formativas ofertadas por las autoridades públicas (Administración Central y Comunidades Autónomas) son impartidas por instituciones tan numerosas y heterogéneas que dificultan el estudio de su verdadera repercusión sobre el comercio.

En la formación profesional continua cabe destacar, actualmente, el papel desempeñado, tanto para la cualificación de asalariados como para la formación de los autónomos, por la Fundación para la Formación Continua en el contexto del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Esta rápida enumeración es suficiente para mostrar la amplia, heterogénea y poco coordinada oferta formativa existente. Así, cuando un empresario del sector contrata a un trabajador difícilmente podrá determinar su nivel académico y profesional, salvo que dicho ocupado haya realizado algún tipo de formación reglada. Como puede comprobarse en el cuadro 1, el empresario se enfrenta con una gran variedad de certificaciones (títulos, certificados, diplomas) y, salvo casos excepcionales, desconoce las competencias que tales certificaciones aseguran. Esta ausencia de correspondencia y coordinación de la oferta formativa origina, por un lado, la necesidad del empresario de hacer frente a costes de reclutamiento y selección antes de incorporar un trabajador a la empresa y, por otro, la dificultad para valorar la adecuación, salvo en la formación reglada, de la oferta formativa a las necesidades del sector.

3. LA DEMANDA DE FORMACIÓN: EMPLEADO *VERSUS* EMPLEADOR

Al objeto de estudiar las características y problemática de la demanda de formación en la distribución comercial española habrá que comenzar especificando, en primer lugar, qué se entiende por demanda de formación para, posteriormente, analizar quiénes son los demandantes de formación.

Para reflejar la demanda se va a partir del hecho de que los resultados de la formación adquirida (título, diploma...) dependerán del tipo de formación que se demanda. Gracias a la realización de estas actividades formativas y junto con la experiencia profesional, los empleados obtendrán una determinada cualificación profesional que les permitirá desempeñar puestos u ocupaciones concretas dentro de las empresas. Por tanto, la mayor o menor demanda de

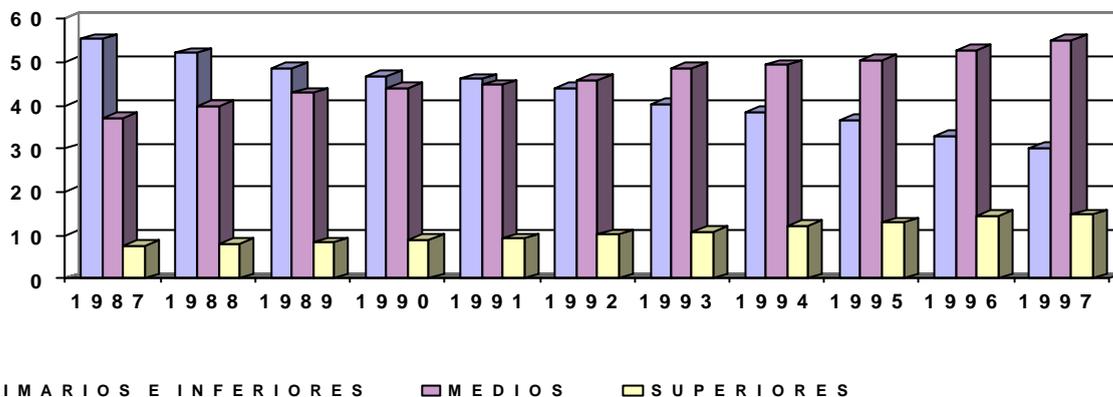
formación se puede reflejar a partir de los resultados obtenidos: certificado correspondiente o puesto desempeñado en una empresa. No obstante, esta correspondencia no es completamente adecuada: un individuo puede no haber obtenido un título formativo, pero sí haber cursado algunos años para la obtención del correspondiente título; o bien, dada la segmentación del mercado de trabajo y la existencia de mercados internos de trabajo en las grandes empresas, puede muy bien ocurrir que un trabajador que cuenta con los requerimientos formativos necesarios para ocupar un determinado puesto de trabajo esté desempeñando un puesto de nivel inferior. Además, la diferente validez académica y profesional de los certificados junto a la ausencia de correspondencia clara entre ellos provoca que no se consideren en algunos casos (véase cuadro 1).

Por otro lado, en el comercio demandarán formación, en principio, los trabajadores, los empresarios y el propio sector público¹. Los empresarios solicitarán acciones formativas para sus empleados o para ellos mismos (trabajadores por cuenta propia). En general, la demanda de formación será función de los costes y beneficios asociados a cada tipo de formación.

Por tanto, si en la distribución comercial española existe una menor demanda de formación, ésta puede tener un doble origen: por un lado, los trabajadores acceden al sector con un bajo nivel formativo que no intentan mejorar; por otro, el esfuerzo formativo de las empresas y de los gobiernos también es reducido². Por consiguiente, algunas de las preguntas que hay que plantearse son: ¿Cuál es la formación inicial del trabajador?, ¿El rendimiento de la formación es menor en el comercio que en otros sectores?, ¿Qué tipo de mano de obra demanda el empresario?, ¿Cuál es la contribución económica de la formación para las empresas de distribución comercial?, ¿Cuál es la demanda de formación por parte del empresario?

¹ Algunos de estos demandantes actúan como oferentes al mismo tiempo, es el caso de los gobiernos y las empresas (salvo que externalicen estas actividades formativas).

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS EN EL COMERCIO



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (varios años): Encuesta de Población Activa. Madrid. (Datos medios anuales).
Elaboración propia.

4. DEMANDA DE FORMACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA

En el análisis de la demanda de formación de los empleados utilizaremos los datos suministrados por la Encuesta de Población Activa. En concreto, se considerará el nivel de estudios de la población activa y ocupada en el comercio como variable “proxy” de la demanda de formación del trabajador. Se está admitiendo, por tanto, que sólo se tiene en cuenta la demanda de formación reglada o con validez académica y que un individuo que no tiene título no ha realizado ninguna actividad formativa reglada. Asimismo, salvo que se indique lo contrario, en este apartado se hablará indistintamente de cualificación y nivel de estudios.

En general, en la distribución comercial española se ha producido un aumento considerable del nivel de formación de la mano de obra ocupada³ (Véase gráfico 1). En 1987,

² En este análisis no consideramos la posible intervención de los gobiernos demandando formación.

³ Para la obtención de la evolución de la población ocupada en el comercio se han utilizado los datos suministrados por la Encuesta de Población Activa. No obstante, como consecuencia de la modificación de la clasificación de actividades económicas (CNAE-93) ha sido necesario solicitar directamente al Instituto Nacional de Estadística los resultados de dicha encuesta con un nivel de desagregación a tres dígitos, de esta forma se ha podido homogeneizar los datos sobre nivel de formación entre 1992 y 1993. No hay que olvidar que según la CNAE-74, el sector distributivo se identifica con el código 61 (Comercio al por mayor), 62 (Intermediarios del comercio), 63 (Recuperación de productos) y 64 (Comercio al por menor), mientras que en la CNAE-93 la distribución comercial se recoge junto a las reparaciones en los códigos 50 (Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por

más del 55 por ciento de la población ocupada en el comercio poseía estudios primarios e inferiores, mientras que en 1997 dicho porcentaje se reduce al 30 por ciento, duplicándose en estos once años la población ocupada con formación superior (de 125.000 a cerca de 282.000 ocupados). No obstante, aparecen diferencias considerables en la cualificación de la mano de obra según los tipos de comercio y de empleos.

Los factores que explican esta evolución de la cualificación de la mano de obra pueden dividirse en dos grandes grupos:

- El crecimiento a nivel general de un determinado tipo de mano de obra; es decir, se podría establecer que los empleados con nivel de estudios medio-alto han presentado una evolución favorable a nivel nacional que se refleja también en el comercio.
- El origen podría encontrarse también en las variaciones en los requerimientos cualificativos demandados por las empresas distributivas españolas; es decir, son las características de las empresas comerciales las que explican el mayor crecimiento de la población ocupada con un determinado nivel de estudios.

Nuestro objetivo es realizar una aproximación a la separación de estos dos efectos compartidos:

- Por un lado, las mayores ventajas que encuentra un tipo de mano de obra en el comercio reflejadas en el mayor crecimiento que presenta comparado con la media nacional (diferencia entre el crecimiento medio de empleos de un determinado nivel de estudios en el comercio y el crecimiento medio a nivel nacional de ese tipo de mano de obra).
- Por otro, el comportamiento a nivel nacional de los distintos tipos de empleados según nivel de estudios y sus consecuencias sobre el empleo en el comercio.

Por tanto, el estudio realizado se asemeja, en cierta forma, a un análisis *shift-share* o de separación de efectos compartidos. Este tipo de análisis se ha utilizado en economía regional

menor de combustibles para vehículos de motor), 51 (Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas) y 52 (Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos).

para determinar los factores del crecimiento de una actividad económica en una región concreta (Cuadrado y Del Río, 1993) y en estudios de cambio ocupacional y educativo (Garrido y Toharia, 1991; Iglesias et alii, 1997). En nuestro caso, por un lado, al centrarnos en una rama de actividad no tiene sentido hablar de cambios sectoriales y, por otro, no conocemos para el sector comercio el nivel de estudios por ocupaciones, por lo que nuestro estudio se va asemejar al realizado en economía regional (nivel de estudios más o menos dinámico y ventajas empresariales).

Como puede observarse en el cuadro 2, las principales conclusiones previas son:

- Los ocupados con nivel de estudios superiores se caracterizan por presentar un gran dinamismo a nivel nacional y ventajas a nivel sectorial.
- Los empleados con estudios inferiores presentan un crecimiento negativo tanto a nivel nacional como en el comercio.
- Por último, el mayor crecimiento experimentado por los empleados con estudios medios tiene su origen principalmente en el gran dinamismo de dicha cualificación a nivel nacional.

**CUADRO 2. FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO EN EL
COMERCIO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (1987-1997)**

	Efecto Neto Total	Efecto proporcional (EP)	Efecto diferencial (ED)
TOTAL EMPLEADOS			
ESTUDIOS PRIMARIOS E INFERIORES	-463,3	-451,7	-11,6
ESTUDIOS MEDIOS	350,6	408,1	-57,5
ESTUDIOS SUPERIORES	140,0	81,3	58,6
VARONES			
ESTUDIOS PRIMARIOS E INFERIORES	-287,6	-275,5	-12,1
ESTUDIOS MEDIOS	167,2	215,3	-48,1
ESTUDIOS SUPERIORES	61,2	32,1	29,2
MUJERES			
ESTUDIOS PRIMARIOS E INFERIORES	-175,7	-162,1	-13,6
ESTUDIOS MEDIOS	183,4	201,3	-17,9
ESTUDIOS SUPERIORES	78,7	47,7	31,0

$EP_{ij} = E_{ij}^{87}(C_{in}-C_n)$; $ED_{ij} = E_{ij}^{87}(C_{ij}-C_{in})$. E_{ij}^{87} = Número de empleados en la rama de actividad j (comercio) con estudios i (primarios, medios, superiores)

C_{in} = Tasa de crecimiento nacional de los empleados con estudios i. C_n = Tasa de crecimiento nacional del empleo

C_{ij} = Tasa de crecimiento en la actividad j (comercio) de los empleados con estudios i

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, es necesario tener en cuenta el momento del ciclo económico y el sexo. Para llevar a cabo este estudio, se ha dividido el período en tres grandes subperíodos: uno de crecimiento del empleo en la distribución comercial española (1987-1991); un segundo de destrucción de empleo (1991-1994); y, por último, el período 1994-1997 caracterizado por un crecimiento leve del empleo. Las principales consecuencias son (véase cuadro 3):

CUADRO 3. FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO EN EL COMERCIO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS Y PERIODO ECONÓMICO

	1987-1991			1991-1994			1994-1997		
	Efecto Neto Total	Efecto proporcional (EP)	Efecto diferencial (ED)	Efecto Neto Total	Efecto proporcional (EP)	Efecto diferencial (ED)	Efecto Neto Total	Efecto proporcional (EP)	Efecto diferencial (ED)
TOTAL EMPLEADOS									
ESTUDIOS PRIMARIOS E INFERIORES	-163,0	-200,2	37,2	-295,9	-307,1	11,2	-218,7	-171,0	-47,7
ESTUDIOS MEDIOS	151,7	163,8	-12,1	-69,5	-62,7	-6,8	31,0	64,9	-33,9
ESTUDIOS SUPERIORES	35,4	21,7	13,7	18,4	-11,0	29,4	32,3	29,6	2,7
VARONES									
ESTUDIOS PRIMARIOS E INFERIORES	-103,2	-123,0	19,8	-176,4	-182,8	6,4	-128,7	-97,4	-31,3
ESTUDIOS MEDIOS	67,5	84,2	-16,7	-40,9	-35,4	-5,5	12,1	32,3	-20,2
ESTUDIOS SUPERIORES	13,3	6,3	7,0	11,2	-10,7	21,9	5,6	12,2	-6,6
MUJERES									
ESTUDIOS PRIMARIOS E INFERIORES	-59,9	-70,1	10,2	-119,5	-116,4	-3,1	-90,0	-71,5	-18,5
	84,2	84,2	0,0	-28,6	-26,5	-2,1	18,9	34,3	-15,4

ESTUDIOS MEDIOS	22,2	14,9	7,3	7,1	-0,6	7,7	26,7	16,7	10,0
ESTUDIOS SUPERIORES									

Fuente: Elaboración propia.

- La población ocupada con bajo nivel de estudios presenta un crecimiento negativo, independientemente del momento del ciclo económico. No obstante, en períodos de elevado crecimiento, la población femenina con bajo nivel de estudios encuentra ciertas ventajas en el sector comercio, que destruye este tipo de empleo a una tasa inferior a la media nacional, sucediendo lo contrario entre 1991 y 1997. La población ocupada masculina y con bajo nivel de estudios ha encontrado en el comercio ciertas ventajas relativas, disminuyendo por debajo de la media nacional, a excepción del período 1994-97 donde la destrucción ha sido mucho mayor que a nivel nacional.
- En el lado opuesto aparecen los ocupados con elevado nivel de estudios, que se caracterizan, en términos globales, por un mayor crecimiento en el sector comercio que para el conjunto nacional.
- Por último, los empleados con estudios medios siempre registran un menor crecimiento en el sector comercio que a nivel nacional.

Como conclusión, hay que indicar que para los empleados con estudios medios los principales factores que explican su mayor participación relativa en el comercio es el comportamiento favorable del empleo a nivel nacional; los empleados con nivel de estudios superiores presentan un comportamiento favorable a nivel nacional y en el sector distributivo español; y, por último, los empleados con bajo nivel de estudios presentan un claro retroceso, aunque en períodos de crecimiento económico su evolución en el comercio es más favorable que a nivel nacional. Por tanto, en el siguiente epígrafe vamos a intentar determinar las razones que explican esta evolución de la población ocupada en el comercio según nivel de estudios.

Características generales de la población demandada en el comercio como determinantes de su formación

En general, la distribución comercial española ha sido generadora de empleo en los últimos años presentando un comportamiento cíclico y bastante paralelo a la evolución del empleo en el conjunto de la economía nacional. Esta evolución del empleo en la distribución comercial española⁴ ha determinado, en gran medida, el tipo de mano de obra que se incorpora al sector:

⁴ Hay que tener en cuenta que en la distribución comercial española exista una demanda derivada de trabajo bastante dinámica, por tanto, el crecimiento económico en general va a determinar en gran medida el empleo en dicho sector (Casares y Aranda, 1997a).

* **El empresario que necesita mano de obra para hacer frente a necesidades coyunturales** que, en muchos casos, son simplemente necesidades estacionales, demanda personal relativamente flexible y con bajos costes laborales. Es decir, demanda mano de obra poco cualificada y receptiva a la contratación temporal y a tiempo parcial.

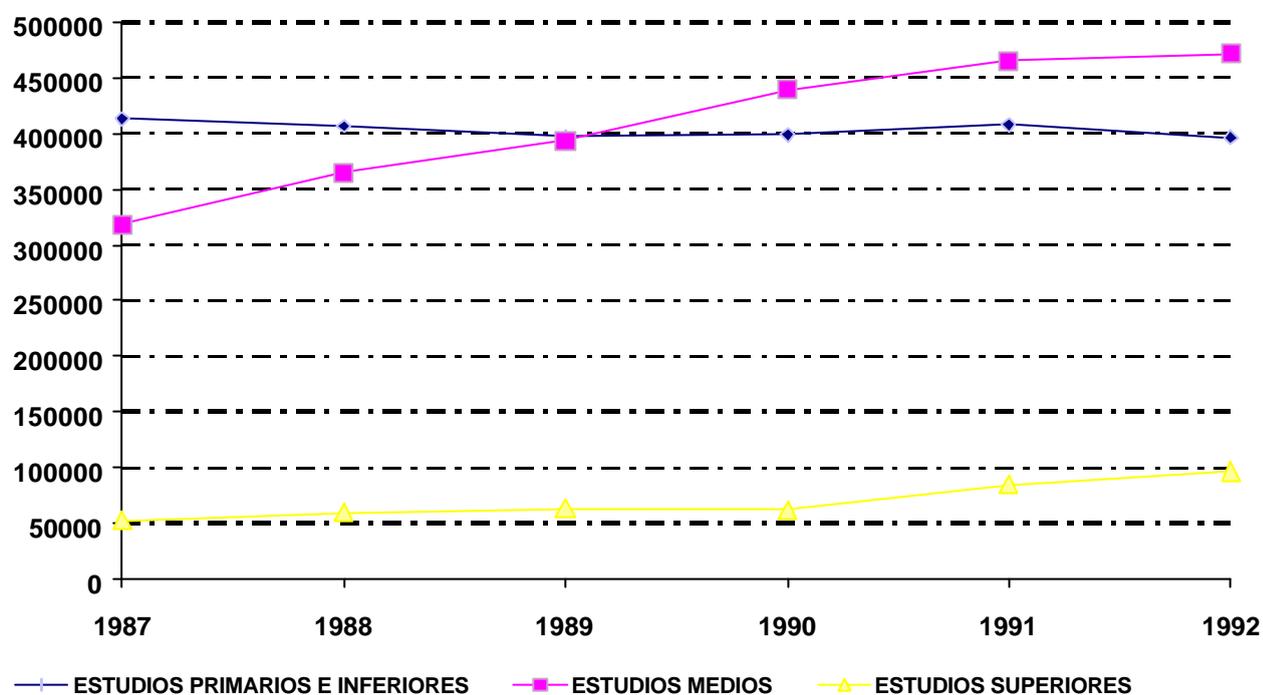
Desde el punto de vista de la oferta, es la mano de obra femenina desanimada y, en general poco cualificada, la que sale del mercado de trabajo en épocas de crisis y se incorpora de nuevo cuando mejora la situación económica. A este segmento se unen los jóvenes que observan el sector como un mercado de trabajo atractivo por dos motivos destacables: 1) por la contratación parcial, que les permite compaginar varias actividades; y 2) por la mayor retribución relativa que reciben en el sector⁵.

Por tanto, la oferta de mano de obra presenta un nivel de cualificación bajo, concentrada en amas de casa (que buscan “refugiarse” en aquellas actividades económicas que mejor se adaptan a sus características) y jóvenes (compaginando los estudios con el trabajo). Por otra parte, la relación laboral que se establece con la empresa les impide formar parte del capital humano de la misma; es decir, el empresario les asocia con mano de obra coyuntural que despedirá cuando el nivel de ventas presente fuertes caídas.

* **La percepción generalizada de ausencia de requerimientos cualificativos para el ejercicio de la profesión influye, en épocas de crisis, sobre la mano de obra desempleada.** Ésta contempla al sector como una posibilidad de incorporación al mercado de trabajo a través del empleo autónomo. Así, en períodos recesivos, el comercio actúa como “refugio” del empleo desaparecido en la industria y la agricultura, en este caso se incorporan como trabajadores independientes o no asalariados (Casares y Aranda, 1997a, 1997b).

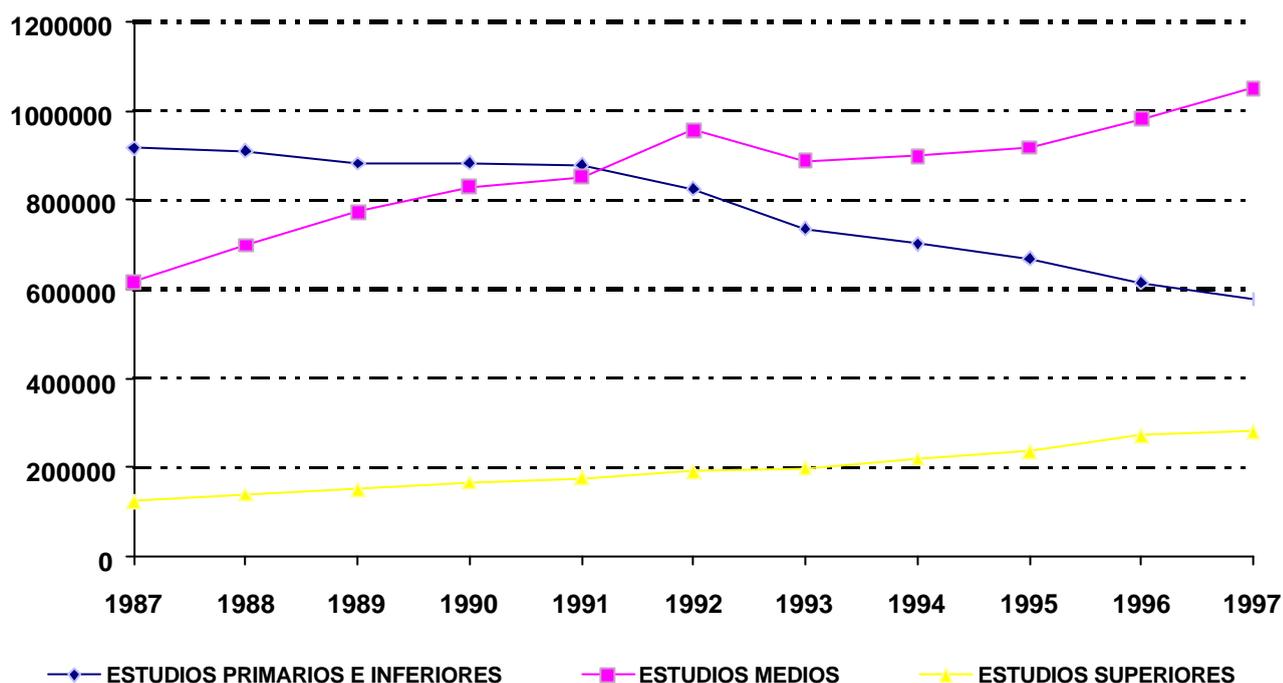
⁵ En general, en el comercio minorista principalmente, la remuneración del trabajo femenino no cualificado es comparativamente superior a la del resto de actividades y al sector servicios. Además, los trabajadores temporales menores de 18 años y los peones independientemente de la edad, es decir, los asalariados sin cualificación ganan más en el comercio minorista que en el sector servicios (Casares y Aranda, 1997b).

GRÁFICO 2. EVOLUCION DE LA POBLACIÓN ACTIVA FEMENINA SEGUN NIVEL DE ESTUDIOS EN EL COMERCIO



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (varios años): Encuesta de Población Activa. Madrid. (Datos medios anuales).
Elaboración propia.

GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL COMERCIO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (varios años): Encuesta de Población Activa. Madrid. (Datos medios anuales). Elaboración propia.

Estos elementos se pueden observar claramente en el gráfico 2, donde se observa⁶ que, en el período expansivo 1987-1991, el número de mujeres que entran al mercado de trabajo crecía un 22,1 por ciento, y que la mayoría de estas nuevas incorporaciones poseían estudios medios. Sin embargo, en el período de mayor crecimiento de la población activa femenina (12 por ciento entre 1989 y 1991), la población activa con menor nivel de estudios también aumentó (en concreto se incorporaron casi 10.000 mujeres no cualificadas al mercado distributivo español). En términos de población ocupada también accedieron en esos dos años de fuerte crecimiento económico y del empleo en la distribución comercial cerca de 9.000 mujeres sin cualificación.

Otro de los elementos que va a determinar en gran medida la cualificación inicial de la mano de obra es la importancia relativa de la contratación temporal en el sector. Así, a lo largo de la segunda mitad de los ochenta y principios de los noventa se ha producido un crecimiento continuo de la contratación temporal. Este aspecto suscita dos tipos de consecuencias en materia de formación del personal:

* Por una parte, el empresario considera a este tipo de trabajadores como parte del capital variable de la empresa, que sólo utiliza para hacer frente a necesidades coyunturales originando, en muchos casos, costes salariales superiores al contratado fijo.

Como se puede observar en la Encuesta sobre Distribución Salarial de 1992⁷, en el comercio minorista los trabajadores menores de 18 años con contratación temporal perciben un sueldo superior al de los fijos, e incluso superior al sueldo percibido en el sector servicios por un trabajador con categoría y contrato similar⁸.

Entre las razones que explican este comportamiento se encuentran la prioridad que en este sector tiene la demanda derivada del trabajo frente a la productividad laboral como elementos determinantes de la contratación, aspecto que conduce al empresariado a buscar alta flexibilidad laboral sacrificando el rendimiento laboral.

Puede afirmarse, por tanto, que - en términos generales - al empresario no le preocupa específicamente la formación inicial del empleado aunque, de cualquier manera, reconoce la rentabilidad asociada a la misma ofreciendo mayor retribución. Así, según la Encuesta sobre Distribución Salarial en España 1992 los trabajadores varones de alta cualificación y contrato temporal pueden recibir un salario hasta un 15 por ciento superior que un trabajador con similares características en el sector servicios.

- Por su parte, el trabajador cualificado (con estudios medios y superiores universitarios) consciente, por un lado, de no ser considerado como capital humano de la empresa y, por otro, de las facilidades para incorporarse a la misma (dada la necesidad coyuntural), utilizará dicho trabajo como “puente o trampolín” para introducirse en mercados de trabajo donde la mano de obra cualificada pase a formar parte del capital humano fijo de la empresa, a quien es necesario tanto promocionar como formar. Como podemos observar en el gráfico 3, aunque en los períodos de crisis se registra una destrucción general de empleo, también se produce un aumento considerable del empleo cualificado.

Formación de los autónomos y de los asalariados

⁶ Estos elementos reflejan lo comentado en el análisis de sucesos compartidos.

⁷ Instituto Nacional de Estadística (1996): Encuesta sobre la Distribución Salarial en España. 1992. Madrid. Se hace referencia, por tanto, a las ganancias medias en términos brutos de un trabajador a tiempos completo durante 1992.

⁸ No hay que olvidar que, en general, en la distribución comercial española los niveles salariales han sido menores al resto de las actividades económicas (Casares y Aranda, 1997b).

Conviene diferenciar, sin embargo, el nivel de formación de los autónomos del nivel de formación de los asalariados. Llevar a cabo dicho análisis sobrepasa las posibilidades del estudio; no obstante, se pueden recoger los siguientes aspectos con carácter general:

- El empleo autónomo se asocia a un comercio tradicional en crisis, en bastantes casos, y que no se adapta a los cambios del entorno. Uno de los motivos de esta falta de dinamismo y flexibilidad puede encontrarse en la insuficiente cualificación de esta mano de obra. En concreto, el nivel de formación de la mano de obra tanto de la población activa como de la población ocupada es muy inferior a la media del comercio minorista y de la distribución comercial en general, sobre todo el empleo autónomo minorista de alimentación. Los ocupados en el comercio minorista de alimentación en establecimientos especializados cuentan con el nivel formativo más bajo de todo el sector: más del 50 por ciento tiene estudios primarios e inferiores y tan sólo un 5 por ciento tiene estudios superiores. Si distinguimos por sexo encontramos que son las mujeres las que cuentan con menor nivel de formación (más del 53 por ciento tan sólo tienen estudios primarios) reflejando, en cierta forma, la importancia que adquieren las ayudas familiares en el comercio. Si bien la evolución del nivel de cualificación en los últimos años no ha sido tan favorable como en el comercio en general, no obstante se ha producido una destrucción de empleo no cualificado (en su mayoría como hemos visto autónomo, en concreto desaparecen más de 28.000 empleos con bajo nivel de estudios).

- El nivel de formación de la mano de obra asalariada⁹, en términos comparativos, es elevado; tan sólo el 20 por ciento de la mano de obra ocupada tiene estudios primarios frente a un 30 por ciento en el comercio minorista o un 33 por ciento en el sector en general. Es la mano de obra masculina la que presenta, en cierta forma, una mayor polarización al contar con una mayor proporción de empleados muy cualificados (un 15 por ciento, frente a un 13 por ciento del empleo femenino) junto a una mayor proporción de empleados poco cualificados (un 25 por ciento frente a un 19 por ciento del empleo femenino). El origen puede encontrarse en ciertas ocupaciones donde se requiere unas

⁹ Para el análisis del nivel de formación de la población asalariada nos vamos a centrar en el comercio al por menor en establecimientos no especializados principalmente por dos motivos: en primer lugar, por la alta y creciente participación del empleo asalariado (de cada 100 ocupados 85 son trabajadores asalariados), y en segundo lugar, por la elevada importancia que tienen las grandes empresas en este tipo de comercio como principales demandantes de mano

características físicas determinadas junto a un bajo nivel cualificativo. En este tipo de comercio la totalidad del empleo desaparecido ha sido de nivel formativo bajo (pasando de representar más del 31 por ciento de la población ocupada al actual 21 por ciento), pudiéndose hablar de una sobreeducación de la población asalariada.

5. LA DEMANDA DE FORMACIÓN DEL EMPRESARIO: FORMACIÓN CONTINUA

Dada la necesidad de mano de obra cualificada y el relativo retraso que presenta la formación reglada como principal oferta de la cualificación inicial de los trabajadores, las empresas se ven obligadas, en gran medida, a formar a sus empleados. Aunque uno de los principales motivos de la formación continua es la adaptación de los trabajadores a los cambios técnicos y organizativos en la empresa, en el caso de la distribución comercial es necesario adaptar al personal recién incorporado.

Como ha señalado la OCDE en numerosos estudios sobre educación y formación (OCDE, 1991, 1995a, 1995b, 1996a, 1996b), el análisis de un conjunto de indicadores permite conocer la situación de la formación continua a los decisores de política económica. En los cuadros¹⁰ 4 y 5 se han recogido esquemáticamente los principales indicadores a los que hace

de obra asalariada (el 80 por ciento del empleo asalariado se encuentra en establecimientos de más de 10 empleados y más de la mitad en establecimientos de más de 50 empleados).

¹⁰ Para el establecimiento de estos indicadores se han analizado las siguientes encuestas:

- La Encuesta de Formación Profesional Continua. La Unidad de Estudio es la empresa con diez o más asalariados según la define el Directorio Central de Empresas (DIRCE). Además, en esta Encuesta la actividad económica principal de la empresa está codificada según la CNAE-93, siendo necesarios resultados con alto nivel de desagregación para poder separar ambas actividades. Hay que señalar que se han solicitado directamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los resultados para las ramas 50, 51 y 52 al mayor nivel de desagregación posible. Los datos suministrados recogen una desagregación de dos dígitos, ya que un mayor nivel originaba gran número de errores impidiendo obtener una información fiable. Por tanto, los datos deberán ser tomados con cautela por varios motivos: se van a analizar conjuntamente comercio y reparaciones; se hace referencia a empresas de más de diez asalariados que representan en conjunto tan sólo el 3,5 por ciento de las empresas pero que, sin embargo y siempre salvando las grandes diferencias existentes según fuentes estadísticas, los datos recogidos en la encuesta reflejan la situación del 67,7 por ciento de los trabajadores asalariados en el sector (es decir, la situación de seis de cada nueve trabajadores asalariados en el comercio).

- Las Encuestas de requerimientos de empleo y formación profesional de las empresas publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo a partir de 1987.

referencia la OCDE para el caso concreto de la distribución comercial, a saber: coste, duración, tipología de oferentes, volumen de participación, certificaciones y beneficios sociales e individuales de la formación.

Una vez analizadas estas características de la demanda de formación, vamos a intentar modelizar el comportamiento de aquellas empresas que deciden formar a sus empleados. Es decir, nuestro objetivo es determinar los factores que explican la mayor o menor formación en el trabajo de la mano de obra asalariada en el comercio. Dentro de los estudios que recogen las ecuaciones de demanda de formación por parte del empresario hay que destacar, entre otros, el realizado por la OCDE (1991) para el caso concreto de la economía francesa. En dicho estudio, se pretendía analizar las diferencias en gasto e incidencia de la formación entre las distintas ramas de actividad¹¹. Si, además tenemos en cuenta las características sintetizadas en los cuadros 4 y 5, la demanda de formación del empresario de distribución comercial la vamos a hacer depender de la cualificación inicial de los trabajadores, del precio de la formación, de la situación económica de la empresa, de elementos institucionales y de otros factores (características de la mano de obra, elementos cualitativos...). Por tanto, una versión esquemática es la siguiente:

$$D_F = f(C_0, P_f, G, S, O)$$

donde C_0 es el nivel de cualificación inicial de la mano de obra, P_f el precio de la formación, G la situación económica de la empresa, S los factores institucionales y O otros factores.

Como consecuencia de la limitación de fuentes estadísticas se ha utilizado como variable "proxy" de las acciones formativas impartidas o cofinanciadas por la empresa, la realización de cursos tanto externos como internos. Por tanto, el análisis empírico realizado hace referencia a la demanda de cursos de formación impartidos por las empresas. En concreto, del total de empresas formadoras en distribución comercial y reparaciones (epígrafes 50, 51 y 52 de la

- La Encuesta de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística que recoge los Gastos de Formación Profesional como componente del Coste Laboral, permitiendo analizar y comparar la evolución del esfuerzo formativo de las empresas comerciales, esfuerzo que vendrá medido por el gasto anual en formación por trabajador y año.

¹¹ En concreto, se realizaron dos regresiones de corte transversal sencillas sobre los datos franceses correspondientes a 1987 para "explicar" las diferencias existentes en materia de gasto en formación e incidencia de la misma. Las variables independientes consideradas eran la proporción de ingenieros y ejecutivos con respecto al empleo total, la proporción de empleo existente en las empresas de menos de 50 trabajadores, las mujeres como proporción de empleo y el crecimiento del empleo a corto plazo registrado entre 1985 y 1987.

CNAE-93), más del 80 por ciento han recurrido a los cursos como método formativo, empleando dichas empresas más del 90 por ciento de los trabajadores.

Dentro de los distintos indicadores de formación existen algunos que reflejan, en cierta forma, la demanda de formación por parte del empresario: la incidencia de dicha formación, el número de horas relativas que dedican los trabajadores a la formación, el coste de formación por trabajador o el coste de formación por hora trabajada:

- Utilizar como variable "proxy" de la demanda de formación la incidencia, es decir, el número de empleados formados dividido por el número total de empleados de la empresa, presenta un problema asociado a la gran importancia que tiene el trabajo a tiempo parcial en la distribución comercial española. Actualmente, el empleo a tiempo parcial en el sector representa el 14 por ciento del empleo total femenino (incluido no asalariado) y el 3,4 por ciento del masculino. Además, en el número de empleados formados sólo se recoge el número de trabajadores que en alguna ocasión (pueden ser una o varias) participaron en acciones formativas dirigidas o financiadas total o parcialmente por la empresa, pero no recoge la duración de las mismas.

CUADRO 4. PRINCIPALES INDICADORES DE LA FORMACIÓN CONTINUA DE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN EL COMERCIO MINORISTA

ASPECTOS GENERALES	
<p>- Las empresas minoristas españolas presentan un nivel de formación continua relativamente bajo. MOTIVOS: Dualismo comercial o segmentación sectorial Situación económica general Características de la mano de obra (contratación...)</p>	
DURACIÓN	<p>- El tiempo que dedican a la formación es comparativamente menor tanto en términos absolutos como relativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las empresas minoristas dedican comparativamente menor tiempo de la jornada laboral a la formación de sus empleados. - En media, la duración de las acciones formativas por participante es un 35 por ciento menor en el comercio que en el resto de las actividades. La participación media en empresas de más de 250 trabajadores (29 horas) es menor que en empresas de menos de 19 empleados (39 horas por participante).
PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor participación relativa de las mujeres. Por tamaños, cuanto mayor es el tamaño de las empresas más elevada es la participación relativa de los varones. - Por ocupaciones, la incidencia de las acciones formativas es mayor en directivos y técnicos superiores y en profesionales y técnicos medios. Elevada segmentación en las empresas pequeñas, no existiendo acciones formativas para el personal sin cualificar. - Existencia de dualismo formativo: comparativamente, los trabajadores con ocupaciones

	de mayor nivel reciben mayor formación en el comercio que en el resto de las actividades económicas consideradas conjuntamente, sucediendo lo contrario en los trabajadores sin cualificar.
OFERENTES	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de formación: cursos y, en segundo lugar, formación en el puesto de trabajo. - La mayoría de los cursos son internos impartidos en jornada laboral. Por tamaño, las pequeñas empresas realizan exclusivamente cursos externos mientras que las grandes dedican el 90 por ciento de las horas a cursos internos. - Oferentes de los cursos externos: la casa matriz (para las pequeñas empresas) y las organizaciones privadas. - Tamaño de la empresa: las empresas minoristas de más de 250 empleados son más formadoras que las pequeñas empresas, no obstante en las empresas formadoras la participación relativa de los trabajadores en las acciones formativas es menor en las grandes empresas que en las empresas medianas y pequeñas formadoras.
COSTE	<ul style="list-style-type: none"> - En media, un empresario minorista se gasta en cursos de formación un 60 por ciento menos por trabajador y un 50 por ciento menos por participante que la media nacional. - Existencia de “economías de escala”: a medida que crece el tamaño de la empresa el coste por participante disminuye aunque aumenta el coste global para la empresa. - Principales componentes: coste asociado a las horas no trabajadas y los costes asociados a la realización de los cursos.

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 5. PRINCIPALES INDICADORES DE LA FORMACIÓN CONTINUA DE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN EL COMERCIO MAYORISTA

ASPECTOS GENERALES	
<p>- Comparativamente, existen una mayor participación relativa de empresas mayoristas en la realización de acciones formativas</p> <p style="padding-left: 40px;">MOTIVOS: Necesidad de reciclar a sus trabajadores</p> <p style="padding-left: 80px;">Plantilla con una participación relativamente alta de ocupaciones de alto nivel</p>	
DURACIÓN	- El tiempo que dedican a la formación es menor tanto en términos absolutos y relativos. No obstante, la duración media por participante es ligeramente superior a la media nacional.
PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor participación relativa de mujeres, en términos globales. Si tan sólo se tienen en cuenta las plantillas de las empresas formadoras la situación se invierte. - Las acciones formativas se concentran en un reducido número de trabajadores. - Por tamaños, son las pequeñas empresas donde existe comparativamente una

	participación semejante a la media nacional, y las grandes empresas las que forman a menor número de empleados que empresas semejantes a nivel nacional.
OFERENTES	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de formación: cursos y formación en el puesto de trabajo. - Las pequeñas empresas realizan cursos principalmente externos fuera de jornada laboral, las grandes internos en jornada laboral. - Contenido de los cursos: temas de distribución, idiomas y técnicas de producción.
COSTE	<ul style="list-style-type: none"> - En media, un empresario mayorista, se gasta un 40 por ciento menos por trabajador; sin embargo, por participante el gasto es muy parecido a la media nacional. - Principales componentes: coste asociado a las horas no trabajadas y al pago de organización externas.

Fuente: Elaboración propia.

- Por tanto, una segunda variable "proxy" de la demanda de formación es el número de horas relativas que dedican los empleados a dichas acciones, de esta forma se está ponderando e incorporando el trabajo a tiempo parcial.
- Una tercera variable del mismo tipo sería aquella que recoge elementos cualitativos a través del coste de la formación para la empresa¹². Si consideramos que el precio introduce los aspectos cualitativos de la formación, una tercera variable proxy de la demanda de formación es dicho coste por trabajador. No obstante, sería necesario distinguir si ese mayor coste se debe a una mayor formación (horas) o a un mayor precio de la misma (funcionamiento del mercado, mayor calidad, mayor especificidad y requerimientos profesionales del formador...).
- Incluso una última posible variable "proxy" del esfuerzo formativo sería la participación de dicho coste por hora trabajada.

En nuestra investigación se ha intentado determinar la demanda de formación con cada una de las anteriores variables, concediendo especial atención al número relativo de participantes y a las horas que dichos empleados dedican a la formación. Las preguntas básicas han sido las siguientes: ¿Por qué proporcionan más o menos formación las empresas? ¿Hasta qué punto influyen los costes de la misma?

Como se ha mostrado en los cuadros 4 y 5, entre los factores que podrían explicar esta demanda están:

- El nivel de cualificación que poseen los trabajadores y que les permite desempeñar determinados puestos, es decir, el problema de la segmentación de los mercados de trabajo. Las principales variables que hemos utilizado para incorporar la cualificación inicial de los trabajadores han sido la proporción de trabajadores que desarrollan tareas asociadas a titulaciones universitarias (incluidos directores generales y de departamentos), la proporción de profesionales y técnicos a nivel medio (técnicos de compras, técnicos de contabilidad..., en general el personal que desempeña labores

técnicas), la proporción de empleados de oficinas y los servicios (auxiliares contables y financieros, empleados de información, cajeros, vendedores de comercio, dependientes...); la proporción de obreros en la industria y minería (en concreto, para nuestro análisis, mecánicos, operadores de instalaciones industriales y máquinas, conductores...) y la proporción de trabajadores no cualificados (ocupaciones donde sólo se necesitan conocimientos para cumplir tareas sencillas y rutinarias como vendedores a domicilio, personal de limpieza, conserjes, vigilantes, peones, descargadores...).

- El coste de la formación como principal inconveniente que encuentran los empresarios dado el carácter general de la misma y la relativa movilidad que existe en la distribución comercial. En general, la demanda de cualquier bien o servicio depende inversamente del precio del mismo; para la formación se ha utilizado el coste en el que incurre la empresa por hora de formación impartida.

- La situación económica general de la empresa. Una situación precaria, con niveles de beneficios bajos o incluso con pérdidas, originaría la necesidad de reducir costes, incluidos los de formación; sin embargo, también podría ser necesario reciclar a los trabajadores que mantienen en sus plantillas para hacer frente a esa crisis. En los períodos más expansivos, la mejor situación económica permitiría dedicar mayores recursos a la formación, además de la necesidad de formar a los nuevos trabajadores. Como variable "proxy" de la situación económica de la empresa se va a utilizar la evolución del empleo en el último año. No hay que olvidar la elevada demanda derivada de trabajo existente en el sector, de tal forma que situaciones de crecimiento del nivel de ventas (que con una gestión eficiente origina mayor nivel de beneficios) conlleva incrementos del nivel de empleo.

¹² Se hace referencia al coste porque prácticamente coincide con el gasto real de la formación. No hay que olvidar que se trata de la formación para el año 1993, primer año de funcionamiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

- Otro de los factores a los que se ha hecho referencia es el contexto institucional y jurídico en el que se mueve la formación. Por un lado, la seguridad y la movilidad del trabajador (reflejada principalmente en la contratación fija y temporal), por otro, el sistema de relaciones laborales (el papel de los sindicatos, la flexibilidad de los puestos laborales...) y, por último, todas las disposiciones existentes sobre la financiación y ayudas a la formación (por ejemplo, los contratos formativos o la financiación a través del ANFC)¹³

- Para finalizar, habrá que analizar ciertos elementos asociados principalmente a las características de la distribución comercial como son la importancia de la dimensión de las empresas, dado el elevado dualismo comercial, las repercusiones de la alta participación femenina en el empleo o, incluso, ciertas variables de tipo cualitativo (existencia de personal y presupuesto específico para realizar las acciones formativas, evaluación de los resultados...).

Como ya hemos indicado, vamos a utilizar la Encuesta de Formación Continua publicada en diciembre de 1995 con referencia a la situación de las empresas con más de 10 asalariados durante el año 1993 (el número de trabajadores de la empresa se refiere a la situación a 31 de diciembre de 1993)¹⁴. Por tanto, el análisis realizado ha sido de corte transversal referido a 1993 y recogiendo la situación de las empresas mayoristas y minoristas españolas que cuentan con al menos diez asalariados y que realizaron cursos de formación.

¹³ Dentro las medidas existentes en 1993 destinadas a la promoción de acciones formativas destacan los contratos en prácticas y para la formación. Además, en 1993 se pusieron en marcha los acuerdos sobre formación continua con consecuencias financieras sobre el comercio; sin embargo, según los datos de la Encuesta analizada el impacto de dichos acuerdos sobre el comercio fue reducido motivado, en parte, por el corto período de vigencia.

¹⁴ Se obtuvieron los datos de todas las empresas muestrales, permitiendo contar con una aceptable base de datos; se entrevistaron a 146 empresas minoristas (105 realizaban cursos de formación) y 165 empresas mayoristas (148 impartían cursos de formación). Se prevé que esta Encuesta de Formación Profesional Continua, la primera realizada en España, tenga una periodicidad quinquenal, por lo que a lo largo de 1999 se realizará la segunda encuesta con datos referidos a 31-12-1998; por tanto, al menos hasta el año 2000 no podremos contar con datos más actualizados.

En un principio el análisis empírico recoge la demanda de formación de la distribución comercial española según el siguiente modelo lineal:

$$f_t = \alpha_0 + \alpha_1 c_{1t} + \alpha_2 c_{2t} + \alpha_3 c_{3t} + \alpha_4 c_{4t} + \alpha_5 p_{rt} + \alpha_6 l_t + \alpha_7 g_t + \alpha_8 s_t + \alpha_9 d_{1t} + \alpha_{10} d_{2t} + \alpha_{11} m_t + \alpha_{12} p_t + \alpha_{13} p_l + \alpha_{14} e v_t + z_t$$

Donde f_t representa la demanda de formación o esfuerzo formativo de la empresa t representado a través del número relativo de horas dedicadas a la formación (f_{1t}), número relativo de participantes o incidencia (f_{2t}), coste formativo por trabajador (f_{3t}) o coste formativo por hora trabajada (f_{4t}).

En cuanto a las variables explicativas del modelo vienen representadas por los siguientes:

- El nivel de cualificación de los trabajadores se recogen a través de c_{1t} (proporción de directivos y técnicos superiores con respecto al empleo total en la empresa t), c_{2t} (proporción de profesionales y técnicos a nivel medio), c_{3t} (proporción de empleados de oficina, vendedores de comercio y empleados del sector servicios en general), c_{4t} (proporción de trabajadores no cualificados).
- El precio de la formación viene recogido por el coste por hora de formación (p_{rt}).
- La situación económica de la empresa t viene recogida por l (variación de los efectivos laborales de la empresa t entre 1992 y 1993) y g (coste laboral por hora trabajada).
- Los factores institucionales vienen representados por s_t que recoge la existencia de empleados con contratos de formación dividido por el número total de empleados.
- En cuanto a la dimensión de la empresa, se han incorporado dos variables de tipo “dummy” que tomarán el valor 1 cuando la empresa pertenezca a dicho tramo o cero en caso contrario. En concreto, d_{1t} es la variable que representa las empresas con más de 10 asalariados y menos de 19 (las que podríamos denominar pequeñas empresas), y d_{2t} representa a las empresas con más de 50 asalariados, es decir, las grandes empresas.

- La variable m_t representa la proporción de mujeres en el empleo total de la empresa t .
- Otros factores de tipo cualitativo se han incorporado a través de tres variables “dummies”: la existencia de personal interno encargado de gestionar la formación (p_t), contar con programa o plan de formación (pl_t) y la evaluación de los efectos de las actividades de formación (ev_t). Y, por último, z_t recoge los errores del modelo.

Los resultados obtenidos para el comercio mayorista y minorista, excluido el comercio de vehículos y carburantes vienen recogidas en los cuadros 6 y 7. Como anteriormente hemos citado, tan sólo se han incorporado aquellas empresas que realizaron cursos de formación, ya que no tenía sentido modelizar la demanda de formación (mayor o menor formación) para aquellas empresas que no realizaban la misma.

La modelización realizada para el comercio minorista español permite explicar entre el 40 y el 50 por ciento de la demanda de formación; asimismo, los modelos son representativos como refleja el estadístico F y permiten obtener algunas conclusiones:

- Existe una relación directa y proporcional entre la distribución de los empleados según ocupaciones y la formación que imparte la empresa. Cuando aumenta la proporción de trabajadores que desempeñan puestos asociados a cierto nivel de estudios o ciertos requerimientos profesionales (es decir, mayor cualificación), la formación suministrada por la empresa crece en términos de incidencia (sobre todo tiempo relativo) y de coste. Los factores que pueden explicar esta mayor formación puede ser:

- Por un lado, con personal más capacitado existe una mejor y mayor aceptación de la necesidad de formación para todos los trabajadores independientemente del puesto desempeñado

- Por otro, los trabajadores con más cualificación reciben más formación y, por lo tanto, al aumentar la proporción de estos crece la incidencia de la formación, esta mayor formación solamente se concentraría en este personal cualificado.

Si tenemos en cuenta que, como hemos visto en el cuadro 4, existe un elevado dualismo formativo o segmentación laboral, el segundo factor parece tener más sentido en el comercio minorista español (sobre todo cuando hablamos de empresas pequeñas).

En relación al coste, los elementos que explicaría la existencia de mayor coste de formación por participante y hora cuanto mayor es la proporción de personal cualificado serían la mayor duración de las acciones formativas y/o bien la mayor calidad y especificidad de las mismas.

No obstante, en términos de incidencia (número de participantes) la existencia de mayor proporción de personal sin cualificar origina una mayor incidencia formativa.

- La formación depende inversamente de su coste. Es decir, para las empresas minoristas españolas los costes por hora de formación desincentivan la realización de acciones formativas. No obstante, en términos de coste, al aumentar el coste por hora de formación crece el coste por trabajador y el coste por hora trabajada.
- Cuanto mayor es la proporción de trabajadores con contratos de formación mayor es la demanda formativa empresarial. Aquellas empresas que son receptivas a la realización de acciones formativas aprovechan todos los apoyos institucionales en materia de formación.
- Existe una relación negativa entre la creación de empleo y la realización de acciones formativas. El comercio minorista español se caracteriza por presentar una elevada demanda derivada; se contrata a personal para hacer frente a necesidades coyunturales, es decir, esta nueva mano de obra se considera capital variable que no interesa ni formar ni promocionar. Por tanto, aquellas empresas que aumentan su plantilla disminuyen la formación en términos relativos (tanto la incidencia como el coste).
- En el comercio minorista español, a medida que crece el tamaño de las empresas disminuye la incidencia de la formación. Son las empresas pequeñas (entre 10-19 empleados) las que presentan mayores acciones formativas en términos relativos. La participación relativa de las grandes empresas (más de 50 empleados) es bastante menor. Asimismo, en

términos de coste son las pequeñas empresas las que presentan mayor coste por trabajador y por hora trabajada reflejando, por un lado, la mayor incidencia de la formación en términos de horas y, por otro, la posible existencia de economías de escala.

No hay que olvidar, sin embargo, la limitación del análisis realizado, ya que sólo recogemos aquellas empresas que realizaron cursos de formación (tan sólo el 3,7 por ciento del total de empresas minoristas que tienen entre 10 y 19 empleados).

- Por último, contar con una organización adecuada en términos de personal, planes de formación, evaluaciones, etc repercute positivamente en la realización de acciones formativas.

En el cuadro 7 hemos recogido la modelización propuesta de la demanda de formación para las empresas mayoristas españolas. Como podemos observar los principales elementos que explican dicha demanda de formación son:

- A medida que aumenta la proporción de trabajadores cualificados crece la incidencia y el gasto en formación por parte de la empresa. Asimismo, aquellas empresas que cuentan con mayor coste laboral unitario presenta mayor nivel de formación de sus empleados; entre las razones que pueden explicar este hecho están la mayor cualificación de los trabajadores (mayores costes laborales asociados a esa mayor cualificación) y la mejor situación económica de la empresa que le permite dedicar mayores recursos a dichas actividades.
- Por tamaño, de nuevo observamos que son las pequeñas empresas las que presentan en términos de tiempo mayores esfuerzos formativos; las empresas de más de 50 trabajadores presentan una menor demanda tanto en términos de incidencia (número de trabajadores y tiempo relativo), como en términos de coste (coste de formación por trabajador y por hora trabajada).
- Con el crecimiento de la participación femenina, aumenta el número relativo de trabajadores formados, si bien el coste de formación por trabajador disminuye.

- Las repercusiones del precio por hora de formación sobre la demanda de la misma presenta efectos negativos sobre todo en el número de participantes. Como hemos indicado en el cuadro 5, las empresas mayoristas son conscientes de la necesidad de formar a sus empleados, sin embargo los costes le obligan a concentrar dichas acciones en un relativo reducido número de empleados.
- La existencia de una organización adecuada para la realización de acciones formativas (personal propio, programas específicos, evaluación de los resultados...) determina en gran medida esta mayor o menor formación. Por tanto, una vez más se manifiesta la necesidad de apoyar a aquellas empresas que no cuenten con dichas infraestructura.

Como conclusión podemos establecer que los principales factores de la mayor o menor demanda de formación en las empresas de distribución comercial se centran en la participación relativa de los distintos puestos laborales reflejando la existencia de segmentación laboral o dualismo formativo, en el precio de dicha formación, el carácter del empleo y sobre todo, en la necesidad de asesoramiento y organización para la realización de dichas acciones formativas (véase cuadro 8).

CUADRO 6. DEMANDA DE FORMACIÓN EN EL COMERCIO MINORISTA ESPAÑOL

Nº HORAS (f1)		INCIDENCIA (f2)	
R ² = 0,42 R ² (ajust) = 0,33 F = 4,62 (0,000)		R ² = 0,46 R ² (ajust) = 0,38 F = 5,6 (0,000)	
Constante	-0,002	Constante	-0,053
c1***	0,039	c1	0,273
c2	0,008	c2***	0,712
c3**	0,007	c3*	0,208
c4	0,002	c4**	0,411
pr***	-0,0003	pr*	-0,0048
I*	-0,003	I***	-0,255
G	-0,0004	g	0,015
S	0,0063	s*	0,522
d1	0,0027	d1*	0,110
d2*	-0,0036	d2***	-0,257
m	0,00066	m	0,043
p***	0,0068	p**	0,1297
pl*	0,0027	pl***	0,2739
ev*	0,0034	ev*	0,0944
COSTE/TRABAJADOR (f3)		COSTE/HORA TRABAJADA (f4)	
R ² = 0,49 R ² (ajust) = 0,41 F = 6,29 (0,000)		R ² = 0,48 R ² (ajust) = 0,40 F = 6,15 (0,000)	
Constante*	-53,74	Constante**	-0,03
c1***	344,12	c1***	0,20
c2**	104,59	c2**	0,052
c3*	44,20	c3*	0,022
c4	25,69	c4	0,014
pr**	1,23	pr**	0,0006
I**	-49,45	I**	-0,023
G	-4,01	g	-0,001
S	58,28	s	0,032
d1***	51,17	d1***	0,026
d2	-6,76	d2	-0,0029

m	-7,12	m	-0,0008
p	14,38	p*	0,010
pl***	33,96	pl**	0,017
ev	10,21	ev	0,006

*** Variable significativa a un nivel de confianza del 99 por ciento.

** Variable significativa a un nivel de confianza del 95 por ciento.

* Variable significativa a un nivel de confianza del 90 por ciento.

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 7. DEMANDA DE FORMACIÓN EN EL COMERCIO MAYORISTA ESPAÑOL

Nº HORAS (f1)		INCIDENCIA (f2)	
$R^2 = 0,25$ R^2 (ajust) = 0,17		$R^2 = 0,29$ R^2 (ajust) = 0,22	
F = 3,24 (0,000)		F = 4,02 (0,000)	
Constante*	-0,008	Constante	0,043
c1**	0,027	c1	0,18
c2*	0,014	c2**	0,34
c3*	0,010	c3	0,02
c4	0,008	c4	0,06
pr	-0,0000	pr**	-0,002
I	-0,0018	I	0,066
g**	0,0024	g**	0,034
s	0,0016	s	0,332
d1**	0,014	d1	0,085
d2**	-0,007	d2**	-0,093
m	-0,006	m*	0,114
p	-0,0002	p**	0,106
pl**	0,06	pl***	0,109
ev	0,003	ev	0,025
COSTE/TRABAJADOR (f3)		COSTE/HORA TRABAJADA (f4)	
$R^2 = 0,41$ R^2 (ajust) = 0,35		$R^2 = 0,43$ R^2 (ajust) = 0,37	
F = 6,79 (0,000)		F = 7,17 (0,000)	
Constante**	-61,8	Constante**	-0,036
c1***	274,63	c1***	0,161
c2	52,24	c2	0,027
c3	36,55	c3	0,019
c4	21,38	c4	0,0123
pr	0,359	pr	0,0002
I**	87,30	I***	0,053
g***	24,69	g***	0,014
s	-51,75	s	-0,022
d1	23,04	d1	0,012
d2*	-25,39	d2*	-0,014
m	-38,06	m	-0,022
p**	28,61	p**	0,016

pl**	31,49	pl***	0,017
ev	20,75	ev	0,011

*** Variable significativa a un nivel de confianza del 99 por ciento.

** Variable significativa a un nivel de confianza del 95 por ciento.

* Variable significativa a un nivel de confianza del 90 por ciento.

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 8. FACTORES DETERMINANTES DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN DEL EMPRESARIO. ESTUDIO EMPÍRICO.

COMERCIO MINORISTA

DEMANDA = □

- ⊗ **CUALIFICACIÓN INICIAL DE LA MANO DE OBRA** (mayor proporción de empleados cualificados / aumento de la formación suministrada por la empresa).
- ⊗ **COSTE DE LAS ACCIONES FORMATIVAS** (aumentos de los costes por hora de formación desincentivan la realización de acciones formativas).
- ⊗ **ESTABILIDAD DEL EMPLEO** (La población recién incorporada a la empresa es considerada capital variable de la misma).
- ⊗ **TAMAÑO DE LA EMPRESA:** existe menor número de empresas de dimensión reducida que realizan acciones formativas; no obstante, las pequeñas empresas formadoras presentan mayores esfuerzos formativos.
- ⊗ **ORGANIZACIÓN ADECUADA** (por tanto, el apoyo directo a las empresas incide positivamente en las acciones formativas demandadas).

COMERCIO MAYORISTA

DEMANDA

= □

- ⊙ **CUALIFICACIÓN INICIAL DE LA MANO DE OBRA** (mayor proporción de empleados cualificados / aumento de la incidencia y de los gastos de formación por parte de la empresa).
- ⊙ **COSTE DE LAS ACCIONES FORMATIVAS** (aumentos de los costes por hora de formación / menor número de participantes).
- ⊙ **TAMAÑO DE LA EMPRESA:** las pequeñas empresas formadoras realizan mayores esfuerzos formativos.
- ⊙ **ORGANIZACIÓN ADECUADA** (por tanto, el apoyo directo a las empresas incide positivamente en las acciones formativas demandadas).

6. NOTAS FINALES

En España, la oferta formativa destinada a las actividades de distribución comercial se caracteriza por ser bastante amplia, heterogénea y desvertebrada. El análisis sintético y descriptivo nos ha permitido conocer dicha oferta destinada a la mejora de la cualificación laboral en el comercio: educación obligatoria, formación profesional reglada, formación ocupacional (pública y privada), enseñanza universitaria y formación profesional continua.

Por otro lado, pese a la importancia e influencia de la cualificación laboral sobre la competitividad empresarial, la demanda de formación en el comercio español es relativamente reducida. Los empleados asalariados que demandan formación consideran que el sector no valora adecuadamente dicha inversión, dado el carácter coyuntural y complementario de la demanda laboral. Por su parte, los asalariados con baja demanda de formación (mujeres y jóvenes) ven el comercio como un mercado laboral atractivo por el tipo de contratación y por la remuneración recibida.

Por otra parte, la demanda de formación en el comercio por parte de los empresarios es relativamente inferior a la del resto de los sectores económicos. En el comercio minorista son las grandes empresas las que realizan más acciones formativas, aunque su incidencia es

menor y está concentrada en trabajadores con un alto nivel cualificativo existiendo, por consiguiente, un claro dualismo formativo. En el comercio mayorista existe una mayor participación de empresas que llevan a cabo acciones formativas concentradas en un reducido número de empleados. Además, entre los factores que explican la demanda de formación por parte del empresario se encuentran la cualificación inicial del trabajador, el coste de las acciones formativas, el tamaño de la empresa, la relación laboral del trabajador y la existencia de una organización adecuada.

Por tanto, a pesar del carácter estratégico de las actividades formativas en la distribución comercial española, éstas se caracterizan por la heterogeneidad de la oferta y por la ausencia en el sector privado de una demanda sistemática y generalizada. Asimismo, hay que tener en cuenta la existencia de dos tipos de mercados en lo que se refiere a la formación, conviviendo empleados con sobreeducación junto a una población ocupada que no posee los requerimientos formativos mínimos para realizar la profesión.

7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Barron, J.M., Black, D. A. y Loewenstein, M.A. (1989): "Job Matching and On-the-Job Training". Journal of Labor Economics, enero.
- Blaug, M. (1993): "Education and the Employment Contract". Education Economics, vol. 1, nº 1.
- Casares, J. y Aranda, E. (1997a): "Distribución comercial y empleo en la sociedad de los trabajos". Información Comercial Española, nº 763, junio.
- Casares, J. y Aranda, E. (1997b): "El empleo en la distribución comercial". Distribución y Consumo, nº 36, año 7.
- Cuadrado J. R. y del Río C. (1993): Los servicios en España. Pirámide. Madrid.
- Freathy, J.P. (1993): "Developments in the superstore labour market". The Service Industries Journal, vol.13.
- Garrido, L. y Toharia, L. (1991): "Cambio ocupacional y necesidades de formación en España, 1985-1995" en Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (1991).
- Iglesias, C., Messina, J. y Cuadrado, J.R. (1997): "Empleo y cualificaciones en el sector servicios. Evolución reciente y análisis prospectivo". Documento de Trabajo nº 3/97. Laboratorio de Investigación del Sector Servicios (SERVILAB).
- Institute of Manpower Studies (1993): Employment, Work and Training in the U.K. Retail Sector. IMS. Report 238.
- Instituto Nacional de Estadística (1992a): Encuesta de Coste Laboral 1988. Madrid.
- (1993): Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Madrid.
- (1995a): Encuesta de Coste Laboral 1992. Madrid.
- (1995b): Encuesta de Comercio Interior 1992. Madrid.

- (1996a): Encuesta sobre la Distribución Salarial en España 1992. Madrid.
 - (varios años): Encuesta de Población Activa Madrid.
 - (varios años): Encuesta de Salarios en la industria y los servicios. Madrid.
- Jarvis, V. y Prais, S.J. (1989): "Two nations of shopkeepers: training for retailing in France and Britain". National Institute Economic Review, may.
- Lewis, D. M. (1997): Retailing. Prentice-Hall International. Sexta edición. Londres.
- O. C. D. E (1991): Perspectivas del empleo, 1991. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- (1995a): Education and Employment. Indicators of Education Systems. Centre for Educational Research and Innovation. París.
 - (1995b): Investment, Productivity and Employment. París.
 - (1995c): La formation continue des personnels hautement qualifiés. París.
 - (1996a): Panorama Educativo. Análisis 1996. Centro para la investigación e innovación en la enseñanza. París.
 - (1996b) Mesurer le capital humain. Vers une comptabilité du savoir acquis. París.
- Prais, S. J. (1995): Productivity, education and training. Cambridge University Press. Cambridge.
- Robinson, O. (1990) "Employment Policies in the Service Sector: Training in Retail Distribution". The Service Industries Journal, vol. 10.
- Steedman, H. y Wagner, K. (1987): "A Second Look at Productivity, Machinery and Skills in Britain and Germany". National Institute Economic Review, noviembre.