



**Steven
McIntosh**

*Centro para la eficacia
Económica de la
London School of
Economics*



La formación profesional en Europa: factores determinantes individuales e institucionales¹

Partiendo de datos de la Encuesta Europea de la Fuerza de Trabajo para seis países europeos – Francia, Alemania, Países Bajos, Portugal, Suecia y el Reino Unido –, este texto analiza los factores que determinan la obtención de formación profesional, sea en el trabajo o fuera del mismo. El artículo señala que el perfil formativo de cada uno de los países considerados viene definido hasta cierto grado por su sistema educativo correspondiente. Alemania favorece por ejemplo los programas de aprendizaje, y su formado típico es un joven de escasa cualificación que se forma en una industria y profesión manuales. Por contraste, la formación profesional de Suecia tiene lugar dentro del sistema educativo regular, y por ello la formación que ofrecen las empresas se destina típicamente a profesionales de mediana edad y ya bien cualificados. En el Reino Unido, el sistema educativo regular no imparte formación alguna, y sin embargo la oferta total de formación profesional no parece revestir la importancia que tiene, por ejemplo, en Alemania.

1) Agradecimientos: Este artículo se elaboró inicialmente como parte del proyecto NEWSKILLS, financiado por la DGXII de la Comisión Europea. Este proyecto forma parte del ámbito de Investigaciones Socioeconómicas con fines propios (TSER) del Programa Marco IV para la investigación y el desarrollo tecnológico (RTD). He utilizado en él elementos de los debates mantenidos con Hilary Steedman y con los participantes del seminario EEEG celebrado en el ministerio británico de educación y empleo (DFEE).

Preámbulo

Investigadores y políticos continúan ensalzando por igual las virtudes de la formación profesional para el futuro crecimiento de las economías occidentales. Conforme se va incrementando la presión de la competencia procedente del mundo en vías de desarrollo, la producción masiva de productos en serie deja cada vez más de considerarse como la respuesta óptima. Por el contrario, se piensa que las compañías de los países avanzados debieran concentrarse en mercancías y servicios de alta tecnología, que puedan responder a las necesidades específicas de su clientela. Para llevar esto a cabo será necesario sin duda disponer de una mano de obra cualificada, tanto para utilizar las tecnologías cada vez más avanzadas que se aplican como para crear la flexibilidad laboral que permita proporcionar mercancías o servicios especializados. La formación profesional constituye un medio importante para generar dicha mano de obra cualificada. Si bien los programas operados estatalmente pueden ser de importancia para desarrollar las competencias, particularmente entre las personas de formación muy baja – como quienes salen de la escuela sin cualificaciones –, son las empresas quienes conocen perfectamente sus necesidades de competencias y quienes se hallan en la mejor situación para ofrecer la formación que requieren.

Este artículo analizará las características de las personas que reciben esta formación profesional de las empresas. Por ejemplo: ¿Quién tiene mayor probabilidad de recibir una formación profesio-

nal: hombres o mujeres, jóvenes o adultos?. Un elemento crucial para la mencionada necesidad de perfeccionar competencias: ¿Quién tiene más probabilidad de recibir una formación: las personas de escasa cualificación, o quienes ya poseen un alto nivel de competencias formales?.

Comenzaré describiendo los datos utilizados, y analizando a continuación los resultados sobre la frecuencia y la duración formativas. Una serie de conclusiones, por último, pondrán fin al artículo.

Los datos

He utilizado para contestar a las cuestiones planteadas en el preámbulo los datos que ofrece la Encuesta Europea de la Fuerza de Trabajo (ELFS) de 1995 para seis países europeos (Francia, Alemania, Países Bajos, Portugal, Suecia y el Reino Unido). La cuestión que ésta formula a los encuestados es si éstos han seguido algún tipo de estudios o formación durante las cuatro semanas que anteceden a la encuesta. Dos de las respuestas posibles son: «He recibido una formación profesional especializada, en situación de trabajo (sin enseñanza complementaria efectuada en una escuela o instituto)» o «He recibido una formación profesional especializada, dentro de un programa que combina la experiencia laboral y la enseñanza complementaria en otro lugar (todo tipo de «sistema dual», incluyendo el aprendizaje)». Se adoptan estas dos opciones como formación en el trabajo y formación fuera del trabajo (obsérvese, con todo, que la última categoría comprende a ambas). Se creó asimismo un



indicador global de formación, al que se asigna el valor de una unidad si el encuestado contestaba positivamente a cualquiera de ambas opciones. (NdT: las correspondientes respuestas posibles que ofrece la encuesta efectuada en España son: «asistiendo a un aula»; «prácticas en una empresa»; «sistema mixto»).

Los datos que proporciona Eurostat no aparecen en forma de observaciones individuales. Para cada combinación de las variables utilizadas en el análisis, los datos revelan el número de personas con estas características particulares, ponderado con respecto a las demografías nacionales. Dado que el artículo se centra en las personas con empleo que reciben formación profesional, he excluido todas las observaciones relativas a quienes no tienen empleo. He sumado el número de encuestados en cada una de las restantes casillas de permutaciones de variables, obteniendo con ello el número total de trabajadores en cada país. Al sumar el número de encuestados en cada casilla de permutación de variable que presentan un indicador de formación equivalente a uno obtuve el número total de encuestados que reciben una formación, lo que he expresado como proporción del número total de personas con empleo. Este análisis podrá repetirse para toda variable que presente interés, por ejemplo el sexo².

Faltaría aún por determinar claramente a quién incluimos en esta definición de la formación, pero por desgracia ello resulta difícil, con los datos disponibles. El cuestionario evidencia que las personas que participan en un programa de aprendizaje deben adjudicarse a la segunda opción formativa, esto es, a la formación con un componente fuera del trabajo, ya que la cuestión menciona explícitamente los aprendizajes. Si se efectúa una tabulación cruzada de esta variable con la variable del estatus profesional, puede observarse que los encuestados que contestan «sí» a esta parte de la cuestión formulada suelen corresponder casi siempre a la categoría de personas con trabajo, lo que nos permite deducir que los aprendices siguen formando parte de este grupo y que están clasificados como receptores de formación, si reducimos dicho grupo de muestra exclusivamente a personas con

empleo. Menos claro es si las personas que participan en un programa formativo financiado estatalmente se encuentran incluidas en la definición de formación aquí utilizada. El cuestionario no menciona explícitamente dichos programas, y no resulta evidente qué tipo de opciones educativas y formativas de las que el formulario presenta elegiría un formado de este tipo. Incluso si marcaran una de las dos opciones formativas que estoy analizando, no quedaría claro con todo si pueden clasificarse a estas personas como individuos con empleo o en fase educativa, por lo que quedarían excluidos al reducirse el grupo de muestra a las personas con empleo. La raíz del problema es que la ELFS no responde a cuestión alguna sobre la financiación de la formación, lo que hace imposible detectar a los alumnos de programas estatales, a fin de determinar en qué parte de los datos aparecen éstos. Tampoco permite detectar por separado a las personas que pagan su propia formación o a quienes toman parte en cursos financiados por la empresa.

La utilización de datos extraídos de la ELFS para el análisis de la formación profesional plantea también otros problemas distintos (véase Felstead et al., 1998). Primeramente, la cuestión que se formula pregunta exclusivamente por un periodo específico de cuatro semanas, y por ello los resultados obtenidos sólo ofrecen una «instantánea» de la incidencia formativa en un momento particular. No ofrecen conclusiones sobre la cuantía total del capital humano entre las diferentes personas. Otro inconveniente, ya mencionado, es que Eurostat no presenta sus datos en forma de observaciones individuales, sino agrupadas, lo que hace que el análisis de variables múltiples resulte más complicado de lo que sería el caso con datos individuales. Así, la unidad de observación es una permutación única de las variables determinantes, y la variable dependiente será la proporción de personas que presenten dicha combinación de características y que hayan recibido formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta. Para las combinaciones de características menos frecuentes, las cifras de las respectivas casillas son bastante bajas, lo que indica la posibilidad de que la variable dependiente contenga un error en algunos casos.

«(...) la ELFS no responde a cuestión alguna sobre la financiación de la formación, lo que hace imposible detectar a los alumnos de programas estatales, a fin de determinar en qué parte de los datos aparecen éstos. Tampoco permite detectar por separado a las personas que pagan su propia formación o a quienes toman parte en cursos financiados por la empresa.»

2) Así, puede sumarse el número total de encuestados en cada casilla que indica sexo femenino y formación, y expresarse este último como porcentaje del primero, indicando así la proporción de mujeres con empleo y que reciben formación.



«(...) la relación entre la formación y el nivel precedente de cualificación presenta diferencias entre los países. En Alemania y Francia se observa una relación inversa entre estas dos variables, con cerca de un 70 % de todas las intervenciones formativas observadas destinadas al grupo CINE más bajo (personas que como máximo han finalizado la primera fase de la enseñanza secundaria o su equivalente).»

Otro problema con la ELFS es su falta de comparabilidad entre diversos países. Aun cuando la idea básica de la ELFS es que todos los países de la UE formulen cuestiones equivalentes en sus encuestas nacionales de la población activa y envíen los resultados a Eurostat para reunir un conjunto de datos con variables idénticas en todos los países, esto no siempre ha funcionado de la manera apetecida. En el caso de la mencionada pregunta relativa a la formación, de los seis países considerados Francia y Portugal sólo recogen las intervenciones formativas que se estén desarrollando coincidiendo con la encuesta. Además, en Francia no se contabiliza la formación realizada exclusivamente dentro del hogar.

Otro factor que reduce la fiabilidad de los datos es la cuestión de los encuestados por representación. Cuando el encuestado correspondiente a una muestra no se halla disponible para la entrevista, se pide con frecuencia a un miembro de su familia que rellene el cuestionario en su nombre para evitar que el encuestador tenga que volver, lo que implica costes adicionales. Estas respuestas por representación pueden afectar particularmente al análisis de las preguntas sobre la formación en la ELFS. Si bien la persona que rellena la encuesta por representación puede conocer perfectamente, por ejemplo, la situación laboral de la persona por la que está respondiendo, quizás no conozca tan bien las formaciones que recibe, particularmente cuando éstas se desarrollan en el trabajo o son de carácter informal. Parece también que las respuestas por representación son particularmente predominantes entre los encuestados jóvenes, y este grupo es quien presenta la mayor probabilidad de recibir una formación.

Por último, se ha señalado también que las profundas revisiones efectuadas en el cuestionario de la ELFS en 1992 dificultan considerablemente un análisis de tendencias que reflejan todos estos datos.

A pesar de estos problemas, la utilización de la ELFS para analizar los factores determinantes de la formación profesional supone también una serie de ventajas: permite efectuar comparaciones entre los diversos países, tema objetivo de mi artículo; en segundo lugar, permite detectar

diferentes tipos de formación (si existe o no un componente fuera del trabajo), y por último, existen preguntas complementarias que dan información sobre el tiempo destinado a la formación (en semanas por año y en horas por semana), lo que proporciona detalles sobre la calidad y la cantidad de la formación declarada.

La frecuencia de la formación

Nuestro análisis se centra pues exclusivamente en las personas con trabajo y con edades de 15 a 64 años. El primer resultado apreciable es que la frecuencia de la formación profesional varía entre los seis países considerados. El mayor índice lo presenta Suecia, donde un 10 % de los trabajadores con empleo habían recibido algún tipo de formación en las cuatro semanas previas a la encuesta. El siguiente índice más elevado lo presenta el Reino Unido (7,3 %), seguido por los Países Bajos (5,3 %) y Alemania (4,9 %). Tanto en Francia como en Portugal el porcentaje de personas con empleo que habían recibido formación fue inferior al 1 %, debido a problemas de la pregunta formulada en ambos países, como ya se ha mencionado.

Estas cifras representan los índices medios de formación en cada país, que varían con las características de los trabajadores, si consideramos las tabulaciones cruzadas entre la variable de la formación y cada variable determinante por turno. Las diferencias por sexos son pequeñas en todos los países, pero se observan grandes diferencias por edad en cuanto a los índices formativos. En todos los países, con la excepción de Suecia, el grupo de edades más jóvenes presenta el índice mayor de formación. Por ejemplo, en Alemania dos terceras partes de todos los trabajadores con empleo y de 15 a 20 años de edad habían recibido algún tipo de formación profesional durante el periodo preguntado, en comparación con un 25 % en Francia y el Reino Unido y menos del 10 % en Suecia, Países Bajos y Portugal. El 73 % de todas las intervenciones formativas observadas tanto en Alemania como en Francia se destinan a jóvenes de 15 a 20 años. En Suecia, por contra, es el grupo de edades entre 41 y



Cuadro 1:
Factores determinantes de la obtención de formación profesional –
Cálculo de mínimos chi-cuadrados

Variable	Alemania	Francia	Países Bajos	Portugal	Suecia	Reino Unido
mujeres	-0,135*** (0,025)	-0,232*** (0,045)	-0,098*** (0,034)	-0,199*** (0,039)	0,211*** (0,044)	0,101*** (0,021)
15 a 20 años	2,448*** (0,056)	3,053*** (0,104)	1,476*** (0,083)	0,040 (0,084)	-0,045 (0,221)	1,393*** (0,046)
21 a 30 años	1,189*** (0,052)	1,138*** (0,100)	0,607*** (0,061)	-0,074 (0,058)	-0,021 (0,061)	0,233*** (0,031)
31 a 40 años	0,439*** (0,055)	0,406*** (0,101)	0,372*** (0,058)	0,122** (0,054)	0,094* (0,051)	0,151*** (0,029)
41 a 50 años	0,558*** (0,059)	-0,708*** (0,109)	0,080 (0,060)	-0,057 (0,054)	0,022 (0,049)	0,053* (0,029)
nivel CINE alto	-1,505*** (0,048)	-0,508*** (0,085)	-0,641*** (0,052)	-0,035 (0,075)	0,428*** (0,059)	0,163*** (0,027)
nivel CINE medio	-1,017*** (0,025)	-1,057*** (0,035)	-0,375*** (0,038)	0,299*** (0,048)	0,082 (0,055)	0,104*** (0,023)
antigüedad >6 años	-0,473*** (0,037)	-0,226*** (0,072)	-0,232*** (0,044)	0,151*** (0,042)	-0,251*** (0,059)	0,249*** (0,023)
antigüedad 1 a 5 años	0,224*** (0,021)	-0,189*** (0,032)	0,281*** (0,042)	0,155*** (0,044)	-0,038 (0,064)	0,143*** (0,019)
dedicación completa	1,320*** (0,052)	0,136*** (0,044)	0,456*** (0,035)	-0,387*** (0,068)	0,096* (0,050)	0,318*** (0,028)
permanente	-1,978*** (0,022)	-2,056*** (0,054)	0,998*** (0,083)	-0,413*** (0,055)	-0,083 (0,083)	-0,272*** (0,044)
11 a 19 trabajadores	-0,046 (0,035)	-0,060 (0,051)	0,479*** (0,074)	0,350*** (0,062)	-	0,331*** (0,042)
20 a 49 trabajadores	-0,043 (0,033)	0,110 (0,415)	0,224*** (0,065)	0,241*** (0,054)	-	0,206*** (0,035)
>= 50 trabajadores	-0,192*** (0,027)	-0,163 (0,373)	0,355*** (0,053)	0,196*** (0,047)	-	-0,169*** (0,031)
constante	-2,253*** (0,083)	-4,259*** (0,142)	-4,226*** (0,140)	-5,241*** (0,120)	-1,972*** (0,141)	-2,331*** (0,094)
variables ficticias de industria	sí	sí	sí	sí	sí	sí
variables ficticias de profesión	sí	sí	sí	sí	no	sí
número de observaciones	21270	7931	10434	2407	1639	16509
R2	0,639	0,772	0,184	0,760	0,223	0,191

Nota: errores estándar entre paréntesis

*** = significativo al 1 %, ** = significativo al 5 %, * = significativo al 10 %

50 quien presenta el mayor índice de formaciones.

De forma similar, la relación entre la formación y el nivel precedente de cualificación presenta diferencias entre los paí-

ses. En Alemania y Francia se observa una relación inversa entre estas dos variables, con cerca de un 70 % de todas las intervenciones formativas observadas destinadas al grupo CINE más bajo (personas que como máximo han finalizado la primera



«(...) las personas con un contrato temporal presentan mayor probabilidad de recibir un programa formativo en Alemania, Francia y Portugal, y la situación se invierte en Suecia, Países Bajos y el Reino Unido.»

«Los datos sobre el tamaño de la empresa sugieren, contradiciendo hasta cierto punto las teorías económicas y las investigaciones precedentes, que los centros de trabajo de menor tamaño de Alemania, Francia y el Reino Unido muestran la mayor probabilidad de impartir formación a sus trabajadores.»

«Los trabajadores femeninos tienen una probabilidad bastante inferior de recibir formación que los masculinos en Alemania, Francia, Países Bajos y Portugal, mientras que en Suecia y el Reino Unido sucede lo contrario, lo que quizás resulte sorprendente.»

3) Dado que la variable dependiente se expresa como proporción (es decir, la proporción de trabajadores que recibe formación para cada permutación de las características, como hemos explicado), se utilizó un indicador de mínimo chi-cuadrado, cuadrados mínimos ponderados.

fase de la enseñanza secundaria o su equivalente). En Alemania, una de cada cuatro personas con estas características había recibido algún tipo de formación durante las cuatro semanas previas a la encuesta. En los Países Bajos, son las personas cuya máxima cualificación es el nivel intermedio de la CINE (hasta acabar la segunda fase de la enseñanza secundaria o su equivalente) quienes presentan la mayor probabilidad de recibir una formación, mientras que en los otros tres países restantes la mayor probabilidad – casi un 15 % en Suecia – corresponde a las personas con los niveles CINE superiores (título universitario o equivalente). (NdT: CINE = Clasificación Internacional Normalizada de la Educación)

Otro grupo de variables considerado es el tipo de trabajo efectuado. Con respecto a la duración del empleo actual, existe una relación inversa entre la misma y la probabilidad de recibir una formación profesional en Francia, Alemania y el Reino Unido, y una relación positiva en Países Bajos, Portugal y Suecia. En cuanto a la naturaleza temporal o permanente del contrato laboral, las personas con un contrato temporal presentan mayor probabilidad de recibir un programa formativo en Alemania, Francia y Portugal, y la situación se invierte en Suecia, Países Bajos y el Reino Unido. Los trabajadores de jornada completa presentan una mayor probabilidad de emprender una formación en todos los países, exceptuando a Francia y Portugal, donde ya hemos señalado los problemas existentes con la encuesta. Los datos sobre el tamaño de la empresa sugieren, contradiciendo hasta cierto punto las teorías económicas y de investigación precedentes, que los centros de trabajo de menor tamaño de Alemania, Francia y el Reino Unido tienen la mayor probabilidad de impartir formación a sus trabajadores. En lo relativo a la industria y las profesiones, se observa en los seis países un perfil claro. En Alemania y Francia, las industrias y profesiones con los mayores índices formativos suelen ser típicamente manuales y tradicionalmente de escasa cualificación, como la construcción, el comercio mayorista o minorista y la hostelería y restauración, en cuanto al sector, y artesanos, obreros y agricultores, en cuanto a profesiones. En los Países Bajos y el Reino Unido se ob-

servan los mismos sectores y profesiones como impartidores frecuentes de formación, pero a ellas se añaden industrias de carácter más profesional y alta cualificación, como las finanzas, el trabajo sanitario y social y la enseñanza, y ocupaciones tales como profesionales titulados y técnicos o profesionales secundarios. Particularmente en Suecia, y en menor medida en Portugal, son estas últimas industrias de carácter profesional quienes predominan en cuanto a los índices formativos.

Estos resultados se obtienen todos de tabulaciones cruzadas, por lo que resulta importante efectuar un análisis de variables múltiples de los factores determinantes de la formación profesional recibida, que permita evaluar el efecto independiente de cada variable manteniendo constantes los efectos de todas las demás variables³. Se muestran los resultados en el Cuadro 1: los coeficientes indican el incremento porcentual en la probabilidad de recibir una formación para la variable en cuestión, manteniendo los efectos de todas las restantes variables constantes. Obsérvese que la varianza del factor estimado es inversamente proporcional al número de observaciones realizadas, como ha descrito Green (1993), lo que explica la predominancia de las estadísticas en forma de t en este cuadro.

Los resultados coinciden en buena parte con los de la tabulación cruzada antes descritos. Los trabajadores femeninos tienen una probabilidad bastante inferior de recibir formación que los masculinos en Alemania, Francia, Países Bajos y Portugal, mientras que en Suecia y el Reino Unido sucede lo contrario, lo que quizás resulte sorprendente. No obstante, ninguno de los efectos así estimados presenta una fuerte incidencia.

Por el contrario, los efectos de la edad son muy fuertes. En Alemania, Francia, Países Bajos y el Reino Unido observamos diferencias significativas en cuanto a la probabilidad de formación entre los grupos más jóvenes y los de mayor edad, que llegan a alcanzar más de tres puntos porcentuales en Francia. En Suecia y Portugal, por contraste, el único grupo de edades con un coeficiente estadísticamente significativo es el de 31 a 40 años, que presenta en ambos países una mayor

**Cuadro 2:****Factores determinantes sobre la formación en el trabajo y fuera del trabajo, detectados por separado – Resultados clave, cálculo de mínimos chi-cuadrados**

	Alemania	Países Bajos	Portugal	Suecia	Reino Unido
en el trabajo					
de 15 a 20 años	0,790*** (0,073)	0,941*** (0,088)	0,009 (0,074)	0,048 (0,206)	-0,094 (0,075)
de 21 a 30 años	1,118*** (0,048)	0,389*** (0,059)	-0,059 (0,052)	0,009 (0,065)	0,145*** (0,030)
de 31 a 40 años	0,528*** (0,049)	0,216*** (0,055)	0,038 (0,048)	0,141*** (0,055)	0,090*** (0,028)
de 41 a 50 años	0,630*** (0,052)	-0,007 (0,056)	-0,041 (0,048)	-0,001 (0,053)	0,031 (0,028)
nivel CINE alto	0,066 (0,052)	0,411*** (0,063)	-0,068 (0,067)	0,331*** (0,062)	0,223*** (0,027)
nivel CINE medio	0,282*** (0,042)	0,551*** (0,055)	0,153*** (0,043)	0,091 (0,058)	0,217*** (0,024)
fuera del trabajo					
de 15 a 20 años	2,732*** (0,058)	2,427*** (0,101)	0,040 (0,083)	-4,231*** (0,525)	3,741*** (0,064)
de 21 a 30 años	1,543*** (0,055)	1,455*** (0,091)	-0,074 (0,058)	-0,231*** (0,079)	1,850*** (0,059)
de 31 a 40 años	0,542*** (0,060)	0,980*** (0,090)	0,122** (0,054)	0,308*** (0,065)	1,135*** (0,061)
de 41 a 50 años	0,311*** (0,066)	0,659*** (0,093)	-0,056 (0,054)	0,187*** (0,060)	0,825*** (0,065)
nivel CINE alto	-2,033*** (0,052)	-3,049*** (0,088)	-0,034 (0,075)	0,396*** (0,076)	0,053 (0,045)
nivel CINE medio	-1,086*** (0,023)	-0,934*** (0,035)	0,299*** (0,048)	-0,025 (0,072)	0,042 (0,031)

Nota: Entre paréntesis, errores estándar,

*** = significativo al 1 %, ** = significativo al 5 %, * = significativo al 10 %

Sólo se exponen los resultados esenciales, Todas las regresiones contienen las mismas variables explicatorias que las del Cuadro 1,

probabilidad formativa que el de más de 50 años.

Los coeficientes sobre las variables educativas muestran que el tan mencionado fenómeno por el que las personas de mayor nivel educativo tienen mayor probabilidad de recibir formación profesional solamente es cierto para Suecia y el Reino Unido. Además, existe un coeficiente positivo estadísticamente significativo para el caso de los niveles CINE medios para la ecuación de Portugal. En los tres países restantes, sin embargo, el nivel de educación formal resulta inversamente proporcional a la probabilidad formativa, siendo este efecto particularmente fuerte en Alemania, donde los grupos de nivel

CINE bajo presentan una probabilidad de recibir formación superior en 1 y 1,5 % a los grupos de nivel CINE medio y alto, respectivamente.

El agrupamiento de países por resultados varía un tanto si consideramos la variable de la antigüedad en el empleo. En este caso, Francia y Suecia componen un grupo, ya que son los dos países donde los trabajadores con una antigüedad inferior a un año son quienes tienen la mayor probabilidad de obtener una formación. En Alemania y Países Bajos se observa una proporción en U invertida, ya que la probabilidad formativa se incrementa inicialmente conforme aumenta la antigüedad de uno a cinco años, pero

«(...) las variables (...) educativas (...) muestran que el tan mencionado fenómeno por el que las personas de mayor nivel educativo tienen mayor probabilidad de recibir formación profesional solamente es cierto para Suecia y el Reino Unido.»



Cuadro 3:
Tiempo dedicado a la formación profesional, si se ha recibido una formación en las cuatro semanas precedentes a la encuesta (%)

	Tiempo	Alemania	Francia	Países Bajos	Portugal	Suecia	Reino Unido
toda la formación	< 1 semana	29,93	9,28	32,26	0,00	75,88	86,25
	de 1 semana a 1 mes	6,78	26,66	22,87	69,52	17,34	7,07
	de 1 a 3 meses	2,08	17,68	9,82	0,00	4,56	2,36
	de 3 a 6 meses	1,50	14,65	5,92	1,31	1,25	0,85
	de 6 meses a 1 año	2,03	9,81	17,22	18,79	0,34	0,72
	1 año o más	57,67	21,92	11,91	10,37	0,63	2,75
formación en el trabajo	< 1 semana	46,69	-	34,09	0,00	76,73	89,13
	de 1 semana a 1 mes	26,04	-	24,35	72,37	16,57	7,20
	de 1 a 3 meses	4,21	-	11,61	0,00	4,65	2,29
	de 3 a 6 meses	4,31	-	6,30	0,00	1,13	0,59
	de 6 meses a 1 año	5,33	-	15,11	25,20	0,28	0,35
	1 año o más	13,41	-	8,54	2,43	0,64	0,43
formación fuera del trabajo	< 1 semana	26,43	9,28	26,43	0,00	73,73	27,06
	de 1 semana a 1 mes	2,76	26,66	18,13	65,04	19,27	4,38
	de 1 a 3 meses	1,64	17,68	4,12	0,00	4,36	3,82
	de 3 a 6 meses	0,92	14,65	4,70	3,38	1,57	6,12
	de 6 meses a 1 año	1,34	9,81	23,96	8,71	0,46	8,38
	1 año o más	66,91	21,92	22,66	22,87	0,61	50,23

vuelve a caer a un nivel inferior al inicial entre los trabajadores con antigüedad máxima. En cuanto a Portugal, la probabilidad de recibir una formación aumenta transcurrido un año en el empleo, pero permanece constante tras ello. Por último, en el Reino Unido se produce un incremento uniforme en la probabilidad formativa, proporcional al incremento de la antigüedad. Con todo, ninguno de estos efectos por antigüedad tiene gran incidencia, siendo la diferencia máxima entre las probabilidades formativas – la de los trabajadores de máxima y mínima antigüedad en Alemania – inferior a medio punto porcentual.

El esperado resultado de una mayor probabilidad de la formación profesional entre quienes trabajan a jornada completa respecto a quienes lo hacen a jornada parcial se confirma en todos los países, con la excepción de Portugal. Ofrece más sorpresas la variable de la naturaleza permanente o temporal del empleo: la probabilidad formativa es con frecuencia significativamente mayor entre quienes

poseen contratos temporales. Únicamente en los Países Bajos se observa que los trabajadores permanentes reciben un volumen significativamente mayor de formación, mientras que la diferencia es estadísticamente insignificante en Suecia. Por último, los coeficientes de las variables ficticias sobre el tamaño de la empresa indican que los centros de trabajo mayores presentan una probabilidad significativamente mayor de formar a sus trabajadores en Países Bajos y Portugal, y también en el Reino Unido, exceptuando las empresas de tamaño muy grande. En Alemania, sin embargo, el único efecto estadísticamente significativo del tamaño se observa para la categoría de tamaños máximos, y resulta negativo. Con todo, ninguno de los efectos del tamaño de la empresa es de magnitud demasiado grande.

Como ya hemos descrito, los datos de la ELFS nos permiten distinguir entre la formación centrada exclusivamente en el trabajo y la formación que presenta un componente externo al trabajo⁴. La primera

4) No puede hacerse esta distinción para Francia porque los datos de este país no incluyen la formación efectuada exclusivamente en el trabajo.



categoría predomina en todos los países con la excepción de Alemania, donde sólo un 8 % de las intervenciones formativas se llevan a cabo exclusivamente en el trabajo, en comparación con el 61 % del Reino Unido, el 63 % de Portugal, el 67 % de Países Bajos y el 71 % de Suecia. Considerando los factores determinantes de cada uno de estos países, se observan algunas diferencias interesantes. Hemos resumido las diferencias fundamentales en el cuadro 2.

Ya se ha observado que en todos los países, con la excepción de Portugal y de Suecia, los jóvenes presentan mayor probabilidad de recibir formación. El Cuadro 2 nos confirma que ello es particularmente cierto para la formación con un componente fuera del trabajo, para la que los efectos de la edad son muy fuertes, pues sugieren que la probabilidad formativa de los jóvenes de 15 a 20 años es de 2,4 a 3,7 puntos porcentuales superior a las de las personas de más de 50. Estas cifras ridiculizan los efectos de la edad en los cálculos de la formación en el trabajo, que sólo en una ocasión superan un punto porcentual, aun cuando sean estadísticamente significativas para Alemania y Países Bajos.

La otra variable que presenta aspectos marcadamente distintos en ambos tipos de formación es la de la educación anterior. En Alemania y Países Bajos se observa un fuerte efecto negativo de esta variable sobre las formaciones con un componente fuera del trabajo, sugiriendo que las probabilidades formativas para las personas de alta cualificación son inferiores en 2 y 3 puntos porcentuales a las de las personas de escasa cualificación, respectivamente. Esto refleja claramente los resultados negativos de la frecuencia total de la formación en ambos países (al igual que en Francia, donde toda la formación registrada en los datos presenta un componente fuera del trabajo). Considerando exclusivamente la formación dentro del trabajo, se observa – como es más habitual – una relación positiva entre la educación anterior y la formación en Alemania y Países Bajos. Además, el efecto positivo de la educación previa observado en el nivel formativo global del Reino Unido sólo se confirma en el caso de la formación exclusivamente en el trabajo. En Portugal y en Suecia se observa

Cuadro 4:

Horas dedicadas a la formación profesional, si se ha recibido formación en las cuatro semanas que preceden a la encuesta (%)

	horas	Alemania	Francia	Países Bajos	Portugal	Suecia	Reino Unido
toda la formación	01-20	23,03	48,81	93,08	41,97	83,57	80,23
	21-40	73,09	39,38	6,92	56,55	16,00	16,08
	41-60	1,41	11,02	0,00	1,49	0,36	2,94
	61-80	0,67	0,79	0,00	0,00	0,07	0,65
	81+	1,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,11
formación en el trabajo	01-20	60,37	-	92,49	54,11	85,00	82,54
	21-40	37,95	-	7,51	43,46	14,58	14,39
	41-60	1,63	-	0,00	2,43	0,34	2,31
	61-80	0,04	-	0,00	0,00	0,09	0,65
	81+	0,00	-	0,00	0,00	0,00	0,12
formación fuera del trabajo	01-20	15,98	48,81	94,96	22,85	80,02	56,44
	21-40	79,72	39,38	5,04	77,15	19,57	33,44
	41-60	1,37	11,02	0,00	0,00	0,40	9,50
	61-80	0,79	0,79	0,00	0,00	0,00	0,61
	81+	2,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

una influencia positiva de la educación anterior, si bien los efectos calculados son de escasa magnitud.

La duración de la formación

La ELFS proporciona también datos sobre el tiempo dedicado a la formación cuando se declara haber participado en una intervención formativa, bajo la forma del número total de semanas y promedio de horas por semana. Sería sencillo tabular las respuestas a estas cuestiones. Sin embargo, elaborar una tabla o cuadro para las semanas de una formación conduciría a errores por definición, porque la pregunta que plantea la encuesta se centra exclusivamente en las cuatro semanas anteriores a la misma. Un programa formativo de un año entero aparecería dentro de este periodo independientemente de en qué momento del año haya comenzado. En el otro extremo, un programa formativo de una semana de duración tendría que comenzar o bien durante el periodo de cuatro semanas indicado en la encuesta o en la semana anterior a dicho periodo, a fin de quedar registrado



Cuadro 5:
Duración media de los programas formativos (horas)

	Alemania	Francia	Países Bajos	Portugal	Suecia	Reino Unido
todas las personas	82	1	27	1	12	46
todos los formados	1 360	567	222	354	28	135
todos los formados en el trabajo	381	-	186	331	26	34
todos los formados fuera del trabajo	1 545	567	335	389	33	1 220

«Sólo uno de cada cinco programas formativos franceses dura un año o más, y la proporción es de uno de cada nueve tanto en los Países Bajos como en Portugal.»

en la respuesta. De esta manera, todos los programas formativos con una duración de un año o más quedarán incluidos en los datos de la encuesta, mientras que ésta sólo registrará una escasa proporción de los que duran hasta una semana. En general, la probabilidad de que un programa formativo quede registrado en el conjunto de datos variará en proporción directa a la duración de dicho programa. Por tanto, una simple tabulación de las semanas de formación como variable sugeriría que los programas formativos de un país son en promedio más largos que lo que realmente son. Se decidió por ello para nuestro estudio reponderar las respuestas para tomar este problema en consideración, aplicando a cada duración de un programa formativo una ponderación inversamente proporcional a la probabilidad de que los programas de dicha duración queden registrados en una encuesta anual. Los cuadros 3 y 4 reflejan los resultados para todo tipo de formación, y a continuación por separado, exclusivamente para la formación en el trabajo y para la formación con un componente fuera del trabajo.

La formación más larga entre los seis países corresponde evidentemente a Alemania. Aún cuando se reponderen los datos para considerar el hecho de que numerosos programas de breve duración quedan fuera de la encuesta, más de la mitad de todas las intervenciones formativas declaradas en Alemania duran como mínimo un año. Lo mismo sucede en cuanto a las horas de formación por semana: más del 75 % de todas las intervenciones formativas en Alemania son de dedicación completa, esto es, implican un mínimo de 21 horas de formación a la semana. Ninguna otra estadística nacional consigue siquiera rozar los resultados alemanes. Sólo

uno de cada cinco programas formativos franceses dura un año o más, y la proporción es de uno por cada nueve tanto en Países Bajos como en Portugal. Francia y Portugal ofrecen resultados similares en cuanto a horas semanales dedicadas a la formación, pues reflejan que algo más de la mitad de los programas formativos exigen un promedio de más de 20 horas semanales en ambos países. A este respecto, por contra, Países Bajos se reúne con los dos países de escasa duración formativa, Suecia y el Reino Unido, con más del 90 % de todas las intervenciones formativas por debajo de la cota de 20 horas semanales o menos aún. En Suecia, tres cuartas partes de todos los programas duran una semana o menos, mientras que otro 17 % dura menos de un mes y sólo un 16 % de todos los programas abarca más de 20 horas semanales, en promedio. Por último, el Reino Unido parece ser el país con menores duraciones formativas, ya que el 86 % de todos sus programas formativos duran una semana o menos, y el 80 % suponen como máximo 20 horas lectivas o menos a la semana.

Desglosando los programas formativos entre formación exclusivamente en el trabajo y formación con un componente fuera del trabajo, es evidente que este último tipo tiende a durar más que el primero. En todos los países, la mayoría de los programas formativos en el trabajo duran un mes o hasta un mes, y suponen 20 horas a la semana o menos. La clasificación de los países en cuanto a duración es la misma que en el caso de la formación mixta. En el caso de la formación con componente fuera del trabajo, se observan que dos terceras partes de todos los programas formativos de este tipo duran más de un año en Alemania, y que casi un 80 % imparten más de 20 horas lectivas a la semana. En cuanto a las semanas, tras Alemania, el segundo puesto corresponde – lo que quizás sorprenda – al Reino Unido, ya que en este país la mitad de los programas formativos fuera del trabajo presentan una duración superior al año, aun cuando solamente una tercera parte imparten más de 20 horas a la semana. En Francia, Países Bajos y Portugal sólo algo más del 20 % de los programas fuera del trabajo duran más de un año, aun cuando se diferencien en cuanto a horas lectivas por semana: en



Portugal, más de tres cuartas partes de los programas formativos fuera del trabajo imparten más de 20 horas a la semana, mientras que en Francia la proporción es del 40 % y en los Países Bajos vuelve a apreciarse la predominancia de la formación a tiempo parcial, ya que sólo un 5 % de las formaciones fuera del trabajo suponen más de 20 horas lectivas a la semana. En Suecia, y aún en este caso de la formación fuera del trabajo, casi tres cuartas partes de estos programas duran menos de una semana. También Portugal presenta una mayoría de programas formativos fuera del trabajo de duración inferior a un mes.

Por último, el Cuadro 5 ilustra algunos cálculos, muy aproximados, sobre la duración media de los programas formativos en cada país. Estas estimaciones son tan sólo aproximadas debido a la naturaleza agrupada de las variables de tiempo. Se calcularon las medias para cada grupo (por ejemplo, a efectos del cálculo se asignaron nueve meses a las personas que declaraban haber recibido de seis a doce meses de formación). A los encuestados que señalaban haber recibido un año de formación o más se les adjudicó arbitrariamente un año y medio como dato de la duración formativa. Multiplicando a continuación el número de semanas por el número de horas por semana, se obtuvo una estimación aproximada del número total de horas que dura cada programa formativo. Se ponderaron estas cifras como en el caso anterior, para tomar en cuenta la mayor probabilidad de que la encuesta haya observado programas formativos de duración más larga. De entre todos los trabajadores, incluyendo a quienes declararon no haber recibido formación alguna, la mayor duración de los programas formativos se observó en Alemania, con 82 horas. De esta manera, aún cuando la frecuencia declarada de la formación sea baja en Alemania, la cantidad total de formaciones es claramente superior a la de cualquier otro país, con un número medio de horas de formación que casi dobla al del siguiente país, el Reino Unido. En esta línea de nuestro cuadro, el Reino Unido se beneficia claramente de su alta frecuencia formativa, que contrarresta la baja intensidad de la formación. De forma similar, Francia y Portugal se ven afectadas por sus frecuencias formativas muy bajas, a su vez resul-

tado de los problemas antes señalados con los datos. La segunda línea expone la duración formativa media entre quienes han recibido formación, excluyendo por tanto el factor de la frecuencia y centrándose exclusivamente en la longitud del periodo formativo. Esto refuerza la primera posición de Alemania, con una duración media de sus programas formativos de 1360 horas, pasando Francia a ocupar a gran distancia el segundo puesto con 567 horas. Al centrarse el análisis exclusivamente en la intensidad, el Reino Unido pasa a estar situado por detrás de Países Bajos y Portugal, y ocupa un quinto lugar, con 135 horas como duración media de sus programas. Las formaciones más breves según estos resultados son las de Suecia, que presenta una duración media de programas formativos de tan sólo 28 horas.

Si se diferencia entre los dos tipos de formación, se demuestra en todos los países que los programas de formación fuera del trabajo duran más que los programas impartidos en el centro de trabajo. Con respecto a los programas formativos impartidos en el trabajo, se observa una clasificación de países semejante a la del caso de la formación mixta, si se exceptúa que Portugal aparece mucho más próximo a Alemania. Con respecto a la formación fuera del trabajo, vuelve a observarse la posición relativamente fuerte que ocupa el Reino Unido, con una duración media de sus programas cifrada en 1220 horas, situada sólo por detrás de la cifra alemana de 1545 horas. Incluso si sólo se considera la formación impartida fuera del trabajo, la duración formativa media en Suecia supone únicamente 33 horas.

Conclusión

Los resultados que acabamos de presentar, obtenidos por análisis de los datos formativos de la Encuesta Europea de la Fuerza de Trabajo, nos permiten hacernos una imagen de la formación en cada país. En Alemania, el formado típico es joven y no posee cualificaciones formales aparte de la enseñanza obligatoria. Trabaja a jornada completa pero con contrato temporal, y para una industria y una profesión que suelen clasificarse de manuales o de escasa cualificación. La for-

«En Alemania, el formado típico es joven y no posee cualificaciones formales aparte de la enseñanza obligatoria. Trabaja a jornada completa pero con contrato temporal, y para una industria y una profesión que suelen clasificarse de manuales o de escasa cualificación.»



«El perfil de los resultados parece en Francia similar al de Alemania, en cuanto a las características (...). No obstante, sería inexacto deducir que la mayoría de los formados franceses lo son en un programa de aprendizaje (...).»

«El típico trabajador sueco que recibe formación es de edad media, está bien cualificado y trabaja a jornada completa para una industria o una profesión no manuales.»

mación es larga, pues dura más de un año en la mayoría de los casos e imparte en promedio más de 20 horas a la semana. Esta imagen corresponde asombrosamente bien a la de una formación de aprendizaje dentro del «sistema dual» alemán.

El perfil de resultados parece en Francia similar al de Alemania, en cuanto a las características de quienes reciben la formación, si bien la duración de ésta es inferior en Francia. No obstante, sería inexacto deducir que la mayoría de los formados franceses lo son en un programa de aprendizaje, como parece ser el caso de Alemania. Una simple observación nos revela que el sistema de aprendizaje no se halla tan desarrollado en Francia como en Alemania. La razón de los resultados obtenidos radica por tanto probablemente en los problemas que implican los datos franceses, ya señalados. En particular, la pregunta sobre la formación únicamente se refiere a la formación con un componente fuera del trabajo, excluyéndose la formación desarrollada exclusivamente en el centro de trabajo. Así, las personas que efectúan una formación de aprendizaje (esto es, un tipo de formación con componente fuera del trabajo) se encontrarán sobrerrepresentadas entre los receptores de formación, según los datos medidos por la ELFS. Exceptuando a Alemania, en todos los países predomina numéricamente la formación impartida exclusivamente en un centro de trabajo, y aun cuando éste sea también el caso de Francia, la imagen del típico formado francés cambiaría significativamente si se incluyera la formación en el trabajo. Este punto evidencia claramente la necesidad de hacer los datos más comparables entre los distintos países.

En el extremo opuesto del espectro formativo, entre los países considerados en este análisis, se encuentra Suecia. El típico trabajador sueco que recibe formación es de edad media, está bien cualificado y trabaja a jornada completa para una industria o una profesión no manuales. Si bien Suecia presenta la mayor frecuencia formativa, también posee el índice más bajo de duración. La mayoría de las formaciones declaradas en Suecia duran menos de 20 horas a la semana, y suponen un periodo de una semana o menos. Parecería que la mayoría de los programas de formación profesional en

Suecia consisten en cursos breves «de actualización» dirigidos a personas ya cualificadas. Un posible motivo para el predominio de esta formación en Suecia podría ser la considerable antigüedad en el empleo que se observa en este país, lo que haría necesario un perfeccionamiento de las competencias existentes entre los trabajadores de una empresa particular, conforme vayan transformándose los procesos en la misma.

Entre ambos extremos – Alemania por un lado y Suecia por otro – tenemos a los restantes países, que comparten algunas características con los países situados en los polos. Por ejemplo, en el Reino Unido, el grupo educativo con el mayor índice de formación es el grupo de nivel CINE superior, y son predominantes en la formación las industrias y profesiones no manuales, como finanzas, educación, salud/trabajo social y otras profesiones de alta cualificación y subsidiarias. Esto se observa sobre todo en el caso de la formación realizada exclusivamente en el trabajo. Por otra parte, el grupo de los jóvenes es quien presenta la mayor probabilidad de recibir una formación, sobre todo fuera del centro de trabajo, y la construcción es el sector que arroja los mayores índices formativos. Con respecto a la duración, la mayoría de los cursos son breves, si bien se observa también que la mitad de los programas formativos fuera del trabajo duran más de un año. Así pues, mientras la mayoría de la formación en el empleo corresponde a la variedad «de actualización» como en Suecia, el Reino Unido también parece estar intentando formar a sus trabajadores jóvenes de escasa cualificación conforme al modelo alemán. Esta tendencia es similar en los Países Bajos, donde dentro de la formación en el trabajo predominan las personas de alto nivel formativo y de industrias y profesiones cualificadas, mientras que los trabajadores jóvenes y de menor cualificación pertenecientes a industrias y profesiones manuales tienden a recibir un fuerte porcentaje de la formación con un componente fuera del trabajo. Aun cuando los Países Bajos presenten un número mucho menor de cursos de duración breve en comparación con el Reino Unido y Suecia, se observa también que no existen muchos cursos de larga duración, ya que más del 90 % implican menos de 20 horas a la semana.



Por último, los datos sobre Portugal no son muy fiables, pero sus patrones formativos parecen resultar semejantes a los de los Países Bajos.

Podemos concluir por tanto que el perfil de la formación profesional impartida en un país viene determinado en buena parte por el sistema educativo de dicho país. Esta fue ya la conclusión fundamental a la que llegaron Beret y Dupray en 1998, afirmando que «puede suponerse que la forma de impartir cualificaciones por el sistema educativo determina en parte la amplitud y el nivel de la formación continua dentro de la empresa, lo que a su vez determina el acceso a la formación y los efectos de ésta». Así por ejemplo, desde 1969 la mayoría de las personas que en Alemania no pasan al nivel de la enseñanza superior reciben una formación de aprendizaje, de suerte que dos terceras partes de todos los que acceden al mercado de trabajo poseen una cualificación de aprendizaje. Los aprendices ocupan un puesto temporal en una empresa, que suele durar tres años, y aprenden las competencias necesarias para trabajar en dicha profesión o dicho sector. La enseñanza se efectúa tanto en el trabajo y dentro de la empresa como en aulas situadas fuera de la empresa (de donde procede la denominación «sistema dual»). Estos métodos proporcionan a las personas las competencias necesarias para hacer que la economía alemana se mantenga competitiva y progresiva. Así pues, la tarea de la formación de competencias en Alemania recae fundamentalmente sobre este «sistema dual» de aprendizaje, más que sobre el sistema educativo formal.

El hecho de que la mayoría de la formación observada en Alemania consista realmente en formaciones de aprendizaje se refleja en la estructura de edades de los formados, en su nivel de cualificaciones previas (éstas casi nunca superan a las de la escolaridad obligatoria) y en la naturaleza temporal de su empleo. De hecho, si excluimos a los jóvenes de 15 a 20 años de nuestro análisis, el perfil del alumno alemán típico se modifica, reduciéndose las diferencias en los índices formativos entre las diversas categorías de características demográficas y sobre todo de niveles CINE. Además, como respuesta a la pregunta sobre la naturaleza de la formación recibida, el 92 % de los

encuestados alemanes contestaban haber recibido una formación inicial. Francia es el único país restante con una mayoría de encuestados que declaran haber recibido formación inicial (69 %), mientras que en los demás predomina claramente la formación continua. Así, en buena parte los resultados que arroja Alemania en esta encuesta se derivan de la existencia en este país de un gran número de aprendices.

En el Reino Unido, en general no se enseñan competencias profesionales dentro del sistema educativo formal obligatorio, por lo que es necesario impartirlas posteriormente mediante la formación profesional. Aun cuando ésta se haya incrementado en los últimos años con la creación del sistema NVQ y del programa de Aprendizajes Modernos, los resultados expuestos demuestran claramente que el Reino Unido no consigue equipararse a Alemania. Los datos sobre duración muestran que la mayoría de las formaciones en el Reino Unido son muy breves y que apenas existen programas formativos equivalentes al modelo alemán de formación, con más de un año y más de 20 horas a la semana. Además, los resultados revelan que en conjunto los trabajadores con el mayor índice formativo son quienes ya poseen un título o cualificación equivalente. Como consecuencia, el Reino Unido continúa con una proporción mucho mayor de su población activa dentro del nivel no cualificado CINE 2 o incluso inferior. Es cierto que, si se considera exclusivamente la formación fuera del trabajo, las duraciones de los programas son muy próximas a las alemanas, pero el problema es que estos cursos formativos son minoritarios en comparación con el número total de cursos.

En los Países Bajos impera un sistema mixto: algunas personas reciben su formación inicial a través de un sistema de aprendizaje, mientras otras la consiguen dentro del sistema educativo formal de dedicación completa. Se observa por ello un perfil mixto entre los formados de Países Bajos: mientras que quienes reciben formaciones con un componente externo al centro de trabajo arrojan una imagen similar a la de los aprendices en Alemania, existe también un número significativo de receptores de formación exclusivamente en el trabajo que ya tienen

«(...) en el Reino Unido, el grupo educativo con el mayor índice de formación es el grupo de nivel CINE superior, y son predominantes en la formación las industrias y profesiones no manuales, como finanzas, educación, salud/trabajo social y otras profesiones de alta cualificación y subsidiarias.»

«(...) en los Países Bajos (...) dentro de la formación en el trabajo predominan las personas de alto nivel formativo con empleo en industrias y profesiones cualificadas, mientras que los trabajadores jóvenes y de menor cualificación pertenecientes a industrias y profesiones manuales tienden a recibir un fuerte porcentaje de la formación con un componente externo al trabajo»



un alto nivel educativo y disfrutaban de buenos empleos.

Por último, los resultados muestran también que aun cuando Suecia presente la máxima frecuencia formativa, la formación es en este país de muy escasa duración, y se imparte típicamente a trabajadores de mediana edad, altos niveles educativos y profesiones cualificadas. No obstante, este perfil de formación vuelve a estar determinado por el sistema educativo, ya que en el caso sueco la

formación profesional se halla integrada dentro del sector de la educación formal. De esta manera, el motivo por el que las empresas suecas no forman a los trabajadores jóvenes sin cualificar consiste en que estos trabajadores proceden ya de una escolaridad que les provee de las necesarias competencias, por lo cual Suecia presenta una baja proporción de personas escasamente cualificadas entre su población, a pesar de esta falta de formación inicial en el puesto de trabajo.

Bibliografía

Beret P., Dupray A. (1998): 'Remuneration of Continuing Vocational Training and Skill-Building Under the German and French Education Systems,' *Revista Europea Formación Profesional*, nº 14, pag. 36-46.

Felstead A., Green F., Mayhew K. (1998): 'Interpreting Training Statistics in Europe: Issuing a Health Warning,' *Revista Europea Formación Profesional*, no. 14, pag. 62-69.

Greene W.H. (1993): *Econometric Analysis*, Prentice-Hall, Inc, New Jersey.