

M.^a ISABEL DIÉGUEZ CASTRILLÓN

ANA I. SINDE CANTORNA

*Profesoras del Departamento de Organización de Empresas y
Marketing de la Universidad de Vigo*

Extracto:

LA formación de los trabajadores como instrumento fundamental en la configuración del capital humano es en la actualidad uno de los elementos determinantes de la competitividad de sectores y empresas. El objetivo de este trabajo es analizar el perfil de la financiación de las actividades formativas empresariales y establecer las posibles relaciones entre la utilización de la financiación pública y las pautas que siguen las políticas de formación en el seno de las empresas. Para ello recurrimos a la contrastación empírica de las hipótesis manejadas al respecto en empresas del sector metalmeccánico gallego.

Sumario:

1. Introducción.
2. Financiación pública de la formación continua.
3. Estudio empírico en empresas del sector metalmeccánico gallego.
 - 3.1. Elección del objeto de estudio y de la muestra.
 - 3.2. Obtención de información.
 - 3.3. Identificación de las principales variables a analizar.
4. Resultados de la aproximación a la problemática de la financiación pública de la formación continua en el sector metalmeccánico gallego.
5. Conclusiones.

Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

La formación es un tema de moda estos últimos años; está considerada como un elemento crucial a tener en cuenta para hacer frente a una serie de transformaciones estructurales a las que estamos asistiendo en el ámbito macroeconómico –generalización del uso de nuevas tecnologías, globalización de la actividad económica, altos índices de desempleo, inestabilidad de los mercados financieros, aparición de la sociedad de la información–, otorgándosele además una especial relevancia como factor ligado a la productividad y crecimiento económico de países y regiones.

Paralelamente, la formación como variable de gestión de los recursos humanos en la empresa es también el arma que se esgrime para conseguir el ajuste de la mano de obra a las modificaciones experimentadas en el nivel interno de las organizaciones ante la aparición de los siguientes fenómenos: nuevos modelos de dirección, nuevas tecnologías, reestructuración organizativa, nuevos productos e internacionalización de los mercados. Se constituye en definitiva, en un instrumento que permite adaptarse a muchas de las exigencias a las que se enfrentan hoy en día las empresas que operan en mercados cada vez más competitivos.

Ante esta situación, una de las alternativas que se le presentan a las empresas para recualificar a los trabajadores es el acudir a la formación continua para potenciar actividades formativas desde el interior de las mismas. En este sentido, la decisión sobre formación debe estar íntimamente ligada a las decisiones estratégicas desarrolladas en las empresas, en base a la potenciación de una de las funciones encuadradas en el área funcional de gestión de recursos humanos, haciéndose preciso la utilización de un enfoque sistémico dentro de las organizaciones para la formación de sus trabajadores.

Los diversos elementos que condicionan las políticas de formación en el seno de las empresas han sido estudiados desde diferentes perspectivas a lo largo del tiempo. Concretamente en este trabajo nos centramos en el análisis de la influencia de la financiación ajena a la empresa, que se plasma en forma de percepción de subvenciones y en la organización de actividades formativas por parte de sindicatos, asociaciones del sector, etc., sobre la formación proporcionada a trabajadores en activo.

La cuestión principal que queremos contrastar en este trabajo es si la actual política institucional de formación continua condiciona o no la realización de formación por parte de las empresas, e indicar como se patentiza esa influencia. Para ello es preciso en un primer momento, ubicar teóricamente nuestro objeto de estudio, para posteriormente contrastar, utilizando las herramientas estadísticas pertinentes, las hipótesis manejadas al respecto.

2. FINANCIACIÓN PÚBLICA DE LA FORMACIÓN CONTINUA

La formación profesional continua está comprendida dentro de las políticas activas de empleo. Si bien hasta los años 80 las políticas de los gobiernos en materia de empleo se orientaban fundamentalmente hacia las políticas pasivas que priman la concesión de prestaciones a los desempleados, en las dos últimas décadas se priorizan las políticas activas, integradas por una serie de acciones que tienen por finalidad favorecer la estabilidad y creación de empleo. Se constituye como pilar de estas políticas la formación proporcionada a la población que está en disposición de trabajar. En España se comenzaron a desarrollar estas políticas, concediendo especial importancia en un principio a la formación ocupacional, para posteriormente a partir del año 1993 revitalizar la formación continua o formación de los trabajadores en activo. Sus objetivos se vinculan a la reducción de costes de la inserción laboral de los jóvenes y al aumento de inversión empresarial en formación. La estrategia seguida consiste en el mantenimiento de las cuotas empresariales de formación empresarial para sufragar con ese dinero la formación ofrecida, y la creación de una institución bipartita para la gestión de formación a los trabajadores ocupados en la que empresarios y sindicatos tienen recursos y poderes similares.

En este sentido, las empresas españolas dedican todos los meses el 0,6% de la base de cotización a contingencias profesionales que ingresan en la Seguridad Social a la formación profesional, mientras que el trabajador contribuye con un 0,1%. Actualmente el 50% de lo recaudado mediante estas cuotas se dedica a formación continua, es decir, regresa a las empresas, quienes pueden acceder a la misma acudiendo a las convocatorias de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM). Los planes de formación aprobados por FORCEM se subvencionan con cargo a estos fondos, además de los procedentes de las Comunidades Autónomas y el Fondo Social Europeo.

La existencia de ayudas financieras externas para acometer actividades formativas se considera como uno de los elementos condicionantes de que las empresas se decidan a hacer algún tipo de formación (SOLE y CABAÑETE, 1994). En ocasiones las empresas no tienen presupuesto específico de formación y realizan todas sus actividades con subvenciones FORCEM. Este sería el caso de las organizaciones que ponen reticencias a apostar decididamente por la formación, hasta el punto de hacerlo exclusivamente cuando no suponen coste alguno para la empresa (PEIRÓ, 1997).

Este planteamiento se generaliza a medida que se reduce el tamaño de las empresas. Las pequeñas empresas normalmente cuentan con mayores posibilidades de no disponer de presupuestos concretos para formación, por lo que su puesta en marcha está condicionada a las subvenciones, o bien a la buena marcha de la empresa (CEAM, 2000).

En España el mercado de formación continua está muy subvencionado. Las ayudas públicas suponen más de la mitad de los gastos totales en formación continua (53%) y sufragan un 22% de la inversión media anual de las grandes empresas españolas (DOXA, 2000). Sin embargo, el mercado subvencionado de la formación por tamaño de empresa, nos muestra un panorama en el que en las pequeñas empresas cuentan con asistencia irregular a cursos FORCEM que figuran en pla-

nes agrupados. Al mismo tiempo, las empresas que no cuentan con subvención, no invierten la mayoría de ellas en formación, o únicamente incentivan la participación de los directivos en cursos específicos.

Así, a pesar de la gran importancia que tiene la ayuda pública en el caso de las PYMES, para que éstas puedan acceder a planes de formación continua subvencionados precisan ponerse de acuerdo con otras empresas para presentar planes agrupados. Ello supone un esfuerzo adicional, lo que conduce a que en ocasiones no acudan a las convocatorias FORCEM.

Por tanto en muchas ocasiones, las opciones de las empresas para desarrollar acciones formativas orientadas a la mejora de cualificación de sus trabajadores están condicionadas por el apoyo y los subsidios que puedan tener del exterior (CEDEFOP, 1998). Ello nos indica la falta de consideración de la formación como una inversión. Si las empresas consideran las actividades formativas como una inversión, sus opciones están determinadas por la rentabilidad que esperan obtener de las mismas. Estamos ante el caso de que se computan los fondos dedicados a formación como cualquier otro activo de la empresa y se esperan unos retornos de la misma.

Los estudios empíricos demuestran que una gran mayoría de las empresas que realizan formación acuden a la formación subvencionada (PONS *et al.*, 2000), teniendo la intención de reducir las inversiones en el caso de que desaparezcan las subvenciones. Quizás esta situación esté motivada por el tipo de formación suministrada a los trabajadores.

En este trabajo nos cuestionamos si las subvenciones condicionan, y en que medida lo hacen, las pautas de formación de las empresas.

INVESTIGACIONES TEÓRICAS Y EMPÍRICAS QUE RELACIONAN AYUDAS PÚBLICAS A LA FORMACIÓN Y POLÍTICA FORMATIVA EN LAS EMPRESAS

Autor	Relación
ANDRÉS (2001)	+
CEAM (2000)	+
CÓRDOVA (2001)	+
LYNCH y BLACK (1997)	+
PEIRÓ (1997)	+
PONS <i>et al.</i> (2000)	+
REINA (2000)	+
ROMÁN (1996)	+
SOLÉ y CABAÑETE (1994)	+

FUENTE: *Elaboración propia*

3. ESTUDIO EMPÍRICO EN EMPRESAS DEL SECTOR METALMECÁNICO GALLEGO

3.1. Elección del objeto de estudio y de la muestra.

Tomando en consideración las argumentaciones esgrimidas que vinculan la financiación pública de la formación continua con la realización de actividades formativas por parte de las empresas contrastaremos lo sucedido en un caso particular.

El objeto de estudio elegido para verificar las hipótesis de partida son empresas del sector metalmeccánico gallego que cuentan con nuevas tecnologías de producción. La elección del mismo viene motivada por:

- Factores de índole cuantitativa, como es el caso del enorme peso que tiene el sector dentro de la industria española y concretamente en la industria gallega (tanto en cuanto a número de empresas como a número de trabajadores) y su papel dinamizador del mercado de bienes intermedios y de consumo.
- Factores de índole cualitativa. Se trata de un sector con empresas que presentan elevados ratios de innovación tecnológica, hecho que a nuestro entender orienta y motiva en gran medida el desarrollo de actividades formativas por parte de las empresas.
- También tomamos en consideración que las empresas de este sector realizan actividades formativas ligadas a la innovación de procesos. Paralelamente, acuden masivamente a las convocatorias de formación ofertada institucionalmente a través de FORCEM. Estas empresas se constituyen por tanto como grandes beneficiadas de la formación continua institucional en la comunidad autónoma gallega ¹. Se trata de un sector de gran importancia en cuanto a volumen de cursos y alumnos formados a través de acciones formativas financiadas por mediación de FORCEM.

En relación a la población a estudiar, la unidad muestral y el tamaño de la muestra, el conjunto de empresas elegido en el desarrollo de la investigación (45) es el adecuado para que la contrastación de las hipótesis formuladas se realice de manera idónea, evitando en la medida de lo posible, la existencia de sesgos o distorsiones que invaliden los resultados.

OBJETO DE ESTUDIO: EMPRESA
Sectores: 28 y 29 CNAE «metalmeccánico» (SIC 34 y 35)
Ámbito geográfico: Galicia

¹ Tal y como figura en las Memorias FORCEM.

La muestra seleccionada garantiza el disponer de empresas de los subsectores a analizar en una proporción similar a su importancia dentro del sector metalmeccánico gallego así como el contar con un número suficiente de observaciones para las aplicaciones estadísticas que vamos a desarrollar.

3.2. Obtención de información.

El procedimiento a seguir para la recogida de datos consistió en la elaboración de un cuestionario en el cual incluimos *ítem* definitorios de aquellas variables que resultan más representativas en la explicación teórica de las relaciones a testar.

Durante el proceso de elaboración del cuestionario se siguieron todas las etapas que proporcionan robustez al diseño del mismo: revisión bibliográfica de la literatura, en la búsqueda de la definición más apropiada de las variables con las que trabajar en la investigación; elaboración de un borrador del cuestionario ² que se presenta a expertos para detectar sus posibles sesgos y errores de comprensión y testeo del mismo en una muestra piloto para posteriormente elaborar el cuestionario definitivo.

3.3. Identificación de las principales variables a analizar.

Se ha enfocado la problemática de la formación empresarial desde una perspectiva amplia, entendiendo que se desarrolla a través de un proceso sistemático de aprendizaje o transmisión de conocimientos. Integra tanto habilidades y conocimientos relacionados con el puesto de trabajo, como actitudes que un individuo requiere para realizar de forma adecuada una tarea o un trabajo determinado.

En el presente trabajo nos restringimos específicamente al hablar de «formación» a los cursos y actividades formativas organizadas por la empresa, o bien a través de otros organismos o alianzas con otras, mientras fuesen accesibles para los empleados de la misma. Esta definición es la adoptada en los trabajos de GROOT, (1999, 2000); LYNCH y BLACK, (1997); OOSTERBEEK, (1996); SPILSBURY (2001); KITCHING y BLACKBURN, (2002); MOY y McDONALD, (2000) y GLOVER *et al.* (1999). Por tanto, nos referimos a la formación formal conceptualizándola como aquella estructurada que se ofrece en la misma empresa o bien en otros lugar, durante horas de trabajo o fuera del horario laboral.

Como elementos a estudiar consideramos la realización o no de actividades formativas por parte de las empresas y la intensidad de la formación realizada por las empresas, medida a través de dos medidas cuantitativas.

² Para la redacción del cuestionario se tuvieron en cuenta las recomendaciones al respecto y las fases establecidas en SANTOS *et al.*, (1999, pág.74).

- La primera de ellas son los fondos anuales dedicados por las empresas a actividades formativas, es decir, el presupuesto con el que cuentan las empresas para formación, lo que se corresponde con la inversión o esfuerzo en formación. Consideramos este indicador utilizado por JOHNSON (1995) para reflejar la importancia del gasto en *off the job training* que realizan las compañías.
- Asimismo, al tener en cuenta que las empresas pueden estar realizando actividades formativas sin contar con presupuesto destinado a tal fin, precisamos incorporar alguna otra medida de la intensidad de la formación. Determinamos como indicador el porcentaje de trabajadores que realizan actividades de formación *off de job training*, tal y como hacen OSTERMAN, (1995); BALDWIN *et al.*, (1995); JOHNSON, (1995); LYNCH y BLACK, (1997); ULRICH (1997) y KITCHING y BLACKBURN, (2002). Este indicador expresa el alcance de la formación y nos permite complementar la aproximación al esfuerzo formativo de las empresas.
- Adicionalmente contemplamos como indicador cualitativo el contar o no con plan de formación. Éste aporta información sobre la posibilidad de que las empresas entiendan la formación como un proceso sistemático y planificado. Los efectos de la formación organizada por las empresas dependen de las prácticas seguidas por éstas en la instrumentación de la formación. En este sentido, el gasto en formación ha de estar acompañado de «buenas prácticas» como son la definición de necesidades, selección de candidatos, instrumentación de las acciones, seguimiento y evaluación.

Para abordar el estudio del apoyo financiero público se recurre a información de las entidades que financian los cursos de formación realizados en la empresa. Integramos también el importe monetario que reciben las empresas para formación, en el caso de que cuenten con planes de formación presentados para su financiación por parte de las administraciones públicas. Como organismos que tramitan los cursos utilizando la financiación pública se contemplan los sindicatos, las confederaciones de empresarios y las asociaciones del sector.

La variable financiación pública se operativiza por tanto a través de los indicadores:

- Importes percibidos por las empresas para financiar la formación realizada.
- Vías utilizadas por la empresa para la realización de actividades formativas (sindicatos, asociaciones, etc.).

4. RESULTADOS DE LA APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR METALMECÁNICO GALLEGO

Emplearemos las pruebas estadísticas pertinentes para contrastar la hipótesis de que «la financiación pública influencia la formación ofrecida por las empresas a sus trabajadores»; condicionando el establecimiento de presupuesto dedicado a formación por parte de éstas, la calidad de la formación ofertada y el alcance de ésta.

Los datos iniciales ponen de relieve, por una parte que la mayoría de las empresas que no tienen presupuesto específico para formación tampoco reciben subvenciones para las actividades formativas, es decir, delegan totalmente la realización y gestión económica en los entes que organizan éstas. Por lo que respecta a las empresas que cuentan con presupuestos específicos, la mayoría de ellas los compatibilizan con subvenciones, es decir, acuden a convocatorias de la Formación Continua. Únicamente un 39,1% de las mismas no recibe subvención alguna.

TABLA 1: RELACIÓN EXISTENCIA DE PRESUPUESTO PARA FORMACIÓN-NIVEL DE USO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA

FINANCIACIÓN PÚBLICA					
Presupuesto para formación		Nula	Baja	Media	Alta
	No	69,2%	7,7%	23,1%	
	Sí	39,1%	34,8%	13%	13%

Los resultados de la realización de la prueba ANOVA de un factor, nos permite establecer que el presupuesto dedicado a formación depende de las subvenciones recibidas (Estadístico de LEVENE para $(F: 3,469) = 5.848$ $p=0,025$).

TABLA 2: INDICADORES ESTADÍSTICOS DEL ANOVA PRESUPUESTO-FINANCIACIÓN PÚBLICA

	Suma de cuadrados	GL	Media cuadrática	F	SIG.
Inter-grupos	1,058E+14	3	3,52E+14	3,469	,025
Intra-grupos	3,862E+14	38	1,01E+14		
Total	4,91E+14	41			

En cuanto a las vías de financiación, en el caso de no contar con presupuesto, el recurso a los sindicatos es utilizado en un 46,2% de los casos. El restante porcentaje combina los cursos proporcionados por los sindicatos con los de asociaciones empresariales, organismos públicos, etc. Algo más de un 7% de las empresas manifiestan utilizar recursos propios (a pesar de no disponer de presupuesto concreto para ello), combinando éstos con la financiación de otros organismos. Además, tan sólo un 37,5% de las que disponen de presupuesto no utilizan ningún medio de financiación complementario.

TABLA 3: RELACIÓN EXISTENCIA DE PRESUPUESTO PARA FORMACIÓN-ORGANISMOS FINANCIADORES

ORGANISMOS FINANCIADORES					
Presupuesto para formación		Sindicatos	Varios sin Empresa	Varios con Empresa	Empresa
	No	46,2%	46,2%	7,7%	
Sí	12,5%	4,2%	45,8%	37,5%	

TABLA 4: INDICADORES ESTADÍSTICOS DE LA PRUEBA T STUDENT PRESUPUESTO-ORGANISMOS FINANCIADORES

Variable	Prueba de Contraste	Valor del estadístico de contraste	Significación	Diferencia significativa
Subvención	T	13,007	,001	Sí

Al utilizar la Prueba t de Student para contrastar estadísticamente las diferencias en cuanto a comportamiento financiador entre las empresas que cuentan o no con plan de formación, comprobamos como el recurso a la subvención presenta diferencias significativas en función de la existencia o no de planes de formación en las empresas, con lo cual parece ser un elemento determinante a la hora de que las empresas se decidan a planificar las acciones formativas y por tanto a emplear el enfoque sistémico de la formación.

TABLA 5: RELACIÓN EXISTENCIA DE PLAN DE FORMACIÓN-NIVEL DE USO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA

FINANCIACIÓN PÚBLICA					
Plan de formación		Nulo	Bajo	Medio	Alto
	No	66,7%		18,7%	14,7%
Sí	33,3%	50%	16,7%		

De la observación de la tabla de contingencia correspondiente obtenemos conclusiones similares. La existencia de plan de formación lleva asociada la existencia de subvenciones, mientras que aquellas empresas que no cuentan con éstas, parecen no prestar excesiva atención a la organización sistemática y planificada de las acciones formativas.

TABLA 6: RELACIÓN EXISTENCIA DE PLAN DE FORMACIÓN-FINANCIADORES

ORGANISMOS FINANCIADORES					
Plan de formación		Sindicatos	Varios sin Empresa	Varios con Empresa	Empresa
	No		47,4%	36,8%	
Sí				50%	50%

El disponer de plan de formación está íntimamente ligado a la organización de acciones formativas realizadas en exclusiva por parte de las empresas, o bien en colaboración con otras entidades, pero contando siempre con la presencia de las mismas en su financiación.

Por otra parte, las empresas con menores porcentajes de trabajadores involucrados en acciones formativas, son las que recurren en mayor medida a sindicatos y otros organismos para instrumentalizar las mismas (75%). A medida que este porcentaje de trabajadores adquiere un nivel medio o superior, nos encontramos más habitualmente con la participación de las empresas en su financiación.

TABLA 7: RELACIÓN ALCANCE DE LA FORMACIÓN-ORGANISMOS FINANCIADORES Y NIVEL DE USO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA

ORGANISMOS FINANCIADORES					
Alcance de la formación		Sindicatos	Varios sin Empresa	Varios con Empresa	Empresa
	Bajo	50%	25%		25%
	Medio	25%	25%	25%	25%
	Alto	18,8%	6,3%	37,5%	37,5%
FINANCIACIÓN PÚBLICA					
Alcance de la formación		Nulo	Alto	Medio	Bajo
	Bajo	47,8%			5%
	Medio	39,1%	33,3%	24%	14%
	Alto	13%	66,7%	76%	81%

En relación a las subvenciones recibidas para formación, las empresas que no reciben ninguna cantidad son las que forman a menos trabajadores, mientras que por el contrario, aquellas que reciben subvenciones mayores, utilizan éstas para formar a una parte más importante de su plantilla.

5. CONCLUSIONES

En un sector caracterizado por unas elevadas tasas de modernización tecnológica, las actividades formativas que desarrollan las empresas y constituyen el *off the job training*, base sobre la que reside buena parte de sus recursos competitivos, parecen estar condicionadas en la actualidad en gran medida por las características asociadas a su financiación y organización.

Como conclusión general, la financiación ajena condiciona la formación suministrada por las empresas a sus trabajadores. El recurso a la misma modifica las pautas de comportamiento al respecto. Aquellas que perciben mayores ayudas, autoorganizan la formación ofrecida y planifican las acciones formativas siguiendo un enfoque sistémico. Además, ofrecen formación a un segmento más amplio de personal en activo. Los resultados indican paralelamente que la disposición de financiación ajena actúa como mecanismo captador de fondos propios para la formación.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEMOGLU, D. y PISCHKE, J.S. (1998): «Why do firms train? Theory and evidence», *Quarterly Journal of Economics*, 113 (1), págs. 79-119.
- ACEMOGLU, D. y PISCHKE, J.S. (1999): «Beyond Becker: training in imperfect labour markets», *The Economic Journal*, núm. 109, págs. 112-142.
- ALCAIDE, M.; GONZÁLEZ, M. y FLÓREZ, I. (1996): *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*, ed. Pirámide, Madrid.
- ANDRÉS, P. (2001): *La formación de los recursos humanos. Análisis cualitativo y cuantitativo de la hostelería malagueña con especial referencia a los hoteles*, Tesis Doctoral, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga, Málaga.
- ARAGÓN, A.; BARBA, I.; SANZ, R. (2001): *Efectividad y rentabilidad de la formación de directivos*, trabajo presentado al XI Congreso Nacional de ACEDE.
- BALDWIN, J.; GRAY, T. y JOHNSON, J. (1995): *Technology use, training and plant specific knowledge in manufacturing establishments*, Analytical studies branch research paper series, núm. 86, Ottawa.
- BARNEY, J. (1991): «Firm resources and sustained competitive advantage», *Journal of management*, núm. 17, págs. 99-120.

- BECKER, G. (1964): «Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education», New York, NBER and Columbia University Press.
- BECKER, G. (1996): «Investment in Human Capital: Effects of training» in *The economics of training*, vol. 2, eds. O.C. ASHENFELTER, R.J. LALONDE y EDWARD ELGAR, Cheltenham.
- CEAM (2000): *Metodología empleada por las empresas metalúrgicas para determinar sus necesidades de formación*, Madrid.
- CEDEFOP (1998): «El papel de la empresa en la formación permanente», *Office for Official Publications of European Communities*, Luxembourg.
- CORDOVA, P. (2001): *La formación y el desarrollo de los recursos humanos en las empresas españolas y su relación con el empleo. Situación, tendencias y expectativas*, CEOE, Madrid.
- CRESPO, J. y SANZ, I. (2000): «La formación continua en España: Implicaciones de política económica» en *Papeles de Economía Española*, núm. 86, págs. 280-295.
- DOXA (2000): *La formación del 2000 pensando en el futuro*.
- GLOVER, R.; LONG, D.; HAAS, C. y ALEMANY, C. (1999): *Return-on-investment (ROI) Analysis of education and training in the construction industry*, Documento del Workforce Thrust Team, Austin, Texas.
- GROOT, W. (1999): «Productivity effects of enterprise-related training», *Applied Economics Letters*, núm. 6, págs. 369-371.
- GROOT, W. y MAASSEN, H. (2000): «Education, training and employability», *Applied Economics*, núm. 32, págs. 573-581.
- JOHNSON, S. (1995): *Skills Issues for small and Medium sized Enterprises*, Skills Task Force, Research Paper 13, Centre for Enterprise and Economic Development Research, London.
- KITCHING, J. y BLACKBURN, R. (2002): *The nature of training and motivation to train in small firms*, Research Report 330. Small Business Research Center Kingston University.
- LYNCH, L. y BLACK, S. (1997): *Beyond the incidencie of training: Evidence from a national employers survey*, NBER Working Paper, núm. 362, Cambridge.
- MOY, J. y McDONALD, R. (2000): *Analysing enterprise returns on training*, National Center for Vocational Educational Research.
- OOSTERBEEK, H. (1996): «A decomposition of training probabilities», *Applied Economics*, núm. 28, págs. 799-805.
- OSTERMAN, P. (1995): «Skill, training, and work organization in american establishments», *Industrial Relations*, vol. 34, núm. 2, págs. 125-146.

- PARELLADA, M.; SÁEZ, F.; SARDOMÁ, E. y TORRES, C. (1999): *La formación continua y el papel de las universidades*, Editorial Civitas. Madrid.
- PEIRÓ, J.M. (1997): «La formación continua como factor estratégico para la empresa y los trabajadores: Condiciones y contingencias», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 1, págs. 115-127.
- PHEFFER, J. y DAVIS-BLAKE, A. (1987): «Understanding organizational wage structures: A resource dependence approach», *Academy of management journal*, núm. 30, págs. 437-455.
- PONS, O; LLINAS, X. y EGUIGUREN, M. (2000): «La función de formación y la gestión económica de la formación en la empresa: Estudio en la gran empresa catalana», *Comunicación al 35 Congreso de AEDIPE catalán*.
- REINA, D. (2000): «La formación de los recursos humanos. Análisis cuantitativo de la hostelería malagueña con especial referencia a los hoteles» en CD, *Tesis doctorales 2000*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga.
- SOLÉ, F. y CABAÑETE, A. (1994): «La tecnología y la formación. De lo residual a lo substancial», *Dirección y Organización*, núm. 12, octubre-diciembre, págs. 34-44.
- ULRICH, D. (1997): «Measuring human resources: an overview of practice and a prescription for results» *Human Resource Management*, vol. 36, núm. 3, págs. 303-320.