

## Resumen (\*\*)

El trabajo estudia el esfuerzo que realizan los empleadores norteamericanos por proveer de formación a sus empleados, poniendo énfasis en el tipo de empleado y la relación contractual que mantienen con la empresa. El estudio se basa en una encuesta realizada en 2020 en la que se entrevistó a una población ocupada de 3.648 personas de edades comprendidas entre los 24 y los 64 años. En la investigación se establecen distintas categorías de empleo (estándar y empleo atípico; y entre estos, trabajadores de contratas, de empresas de trabajo temporal, autónomos y *freelances*). Los resultados muestran que la formación que proporcionan las empresas es bastante extensiva y existen disparidades notables en función de la raza, origen étnico y el nivel académico del trabajador. Además, los trabajadores de contratas y empresas de trabajo temporal recibieron menos formación que los trabajadores cuya relación laboral es estándar.

*Palabras clave:* formación en la empresa, disparidad, relación contractual.

## Abstract

This report studies the effort that North American employers make to provide training to their employees, emphasizing the type of employee and the contractual relationship they have with the company. The study is based on a survey conducted in 2020 in which 3,648 employed workers between the ages of 24 and 64 were interviewed. The research establishes different categories of employment (standard and atypical employment that includes contract workers, temporary employment agencies, and freelancers). The results show that the training provided by the companies is quite extensive and there are notable disparities depending on the race, ethnic origin and academic level of the worker. In addition, contract workers and temporary work agencies received less training than workers whose employment relationship is standard.

*Keywords:* training to their employees, contractual relationship, disparities.

*JEL classification:* J71, M54.

# ACCESO A LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS: EL CASO DE ESTADOS UNIDOS (\*)

Paul OSTERMAN

MIT Sloan School

## I. INTRODUCCIÓN

La formación proporcionada por el empleador es la principal fuente del desarrollo profesional de los empleados, y hay buenas razones para prestarle atención. Constituye una pieza central de la teoría del capital humano, y la literatura empírica documenta una relación positiva entre la formación proporcionada por el empleador y los resultados alcanzados tanto por individuos como por empresas (Lynch, 1992; Bartel, 1994; Bartel, 1995; Brown, 1989; Bartel, 2000; Liu y Batt, 2007). En consecuencia, comprender hasta qué punto las empresas proporcionan formación, qué correlato organizativo tiene dicha formación dentro de la empresa y qué trabajadores pueden acceder a ella son cuestiones obviamente importantes. El presente artículo actualiza nuestra comprensión de estos asuntos, a la vez que arroja luz sobre cuestiones no abordadas previamente en la literatura existente. El artículo se basa en una encuesta representativa a nivel nacional realizada a comienzos de 2020, en la que se entrevistó a una población ocupada de 3.648 adultos de edades comprendidas entre los 24 y los 64 años.

Estudiada la encuesta en su conjunto, permitió realizar la más completa caracterización de la formación empresarial disponible en la literatura. Se muestra que, si bien la forma-

ción por parte del empleador es razonablemente extensiva, existen dentro de ella considerables disparidades en función de criterios como la raza, el origen étnico y el nivel académico del individuo. También demuestra que los trabajadores de contrata (*contract workers*, individuos que pese a ser empleados de una empresa desempeñan físicamente su trabajo en otra), que representan cerca del 10 por 100 de la población ocupada total, recibe menos formación que los trabajadores cuya relación laboral es típica o estándar. Igualmente, se estima la formación que los trabajadores autónomos (*freelancers*) reciben de sus clientes. También se observa que las desigualdades en el acceso a la formación dentro de la empresa se acentúan cuando tenemos en cuenta la formación autodirigida.

## II. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA

La encuesta en la que se basa este artículo fue realizada en enero de 2020 por la National Opinion Research Corporation (NORC), y consiste en las respuestas procedentes de un panel representativo a nivel nacional (AmeriSpeak) (1). Los participantes en la encuesta son personas en activo, de entre 24 y 64 años de edad, con empleos no agrícolas del sector privado. Los idiomas en los que se realizó la

CUADRO N.º 1

## MUESTRA Y COMPARATIVA (BENCHMARK)

	2019 CENSO ORG EDAD 24-64, OCUPADO	ENCUESTA SIN PONDERAR	ENCUESTA PONDERADA
Mujeres empleadas (%)	46,9	43,2	47,4
Media de edad	42,7	42,4	42,8
Trabajadores blancos (%)	61,5	61,4	61,7
Trabajadores afro-americanos (%)	11,7	11,8	11,6
Empleados hispanos (%)	17,6	17,7	17,5
Empleados asiáticos (%)	7,0	4,5	3,8
Empleados con formación inferior a bachillerato superior (%)	5,6	2,9	5,1
Empleados con bachillerato superior (%)	26,1	22,7	31,7
Empleados con alguna formación universitaria (%)	26,5	25,5	21,3
Empleados con licenciatura universitaria (%)	41,6	48,9	41,9

Fuente: Elaboración propia y Encuesta de población actual del Departamento del Censo estadounidense.

encuesta fueron inglés y español. Se utilizaron medios telemáticos, y aunque los encuestados también tuvieron la opción de responder vía telefónica, solo 89 recurrieron a este último medio. El cuadro n.º 1 recoge los datos relevantes de nuestra muestra y los compara con los precedentes de la *Encuesta de población actual* del Departamento del Censo estadounidense. Como puede observarse, la encuesta ponderada presenta una composición prácticamente idéntica en lo que a estructura demográfica se refiere.

### III. ANTECEDENTES: FORMACIÓN FACILITADA POR EL EMPLEADOR

Nuestro marco teórico para entender la formación proporcionada por el empleador parte de la clásica distinción establecida por Becker (1964) entre formación en competencias generales y específicas. La formación en competencias generales engloba

habilidades susceptibles de aplicarse en muchos empleadores distintos, mientras que las competencias específicas solo son útiles en el entorno del empleador que las proporciona. Bajo el supuesto de que esas dos clases de competencias son distintas y pueden ser identificadas (y esta es un supuesto fuerte, respecto de la cual investigaciones posteriores han arrojado dudas), Becker argumentó que, puesto que los trabajadores son móviles, las empresas no les proporcionarían formación en competencias generales a menos que el trabajador las sufrague a través del salario que percibe, el cual es inferior a su productividad. El modelo de Becker se ha refinado, por ejemplo, introduciendo la idea de competencias específicas a la tarea desempeñada, de tal modo que el puesto de trabajo es, en realidad, una combinación de las dos clases de competencias, generales y específicas (Gibbons y Waldman, 2006), pero el modelo conserva sus características nucleares y sus predicciones.

En apoyo de este marco, los investigadores que realizan trabajo de campo en empresas reconocen la preocupación existente en muchas de ellas, en especial las más pequeñas, sobre la práctica del *poaching* (es decir, la captación de sus empleados por otra empresa). Dicho esto, la dificultad reiteradamente mencionada por los observadores es que los empleadores parecen proporcionar formación en competencias generales y, aunque esto es posible si los salarios son bajos, no parece haber evidencia empírica de ello. Esta observación ha sido corroborada por estudios sistemáticos que recopilan datos sobre formación y remuneración (Barron, Berger, Black, 1997; Autor, 2001; Lowenstein y Spletzer, 1999).

Más recientemente, los economistas han recurrido a modelos monopsonísticos para racionalizar el hallazgo continuado de que el empleador proporciona formación general incluso en ausencia de una penalización vía salario. Por ejemplo, Autor (2001) argumenta que las empresas de trabajo temporal están dispuestas a proporcionar formación general porque ello les da acceso a información privada sobre las capacidades de los demandantes de empleo que luego pueden aprovechar en la fijación de los precios de sus servicios a los clientes. Acemoglu y Pischke (1999) señalan que, si el ajuste de salarios está limitado por fricciones, las empresas pueden capturar rentas proporcionando formación general que eleve la productividad a un ritmo más rápido de lo que aumentan los salarios. El efecto neto de esta línea de pensamiento es que nuestro entendimiento de la formación proporcionada por el empleador se convierte en el entendimiento

de patrones empíricos con ausencia de una guía teórica clara.

Otro enfoque para teorizar sobre los determinantes de la formación proporcionada por la empresa consiste en situarla en el contexto más amplio del mercado de trabajo interno (*ILM*, por sus siglas en inglés) de la empresa. La versión más simple establece que las empresas con estructuras bien desarrolladas de promoción interna de la plantilla proporcionarán más formación porque tienen más probabilidades que las pequeñas de poder retener a sus empleados (Lynch y Black, 1998) y, como veremos, la literatura apoya un efecto fuerte relacionado con el tamaño de la empresa. Además, la adopción de sistemas laborales de alto rendimiento (participación del empleado en las decisiones, rotación de puestos de trabajo, programas de calidad, inversiones en formación) incluye un conjunto de prácticas complementarias que pueden conducir a resultados mejores para las empresas, siendo la formación una de dichas prácticas (MacDuffie, 1995; Ichniowski, Shaw y Premushi, 1997; Black y Lynch, 2001). Los sociólogos de organizaciones también ven la formación como un componente del *ILM* de una empresa o de sus prácticas en materia de recursos humanos. Knoke y Kalleberg (1994) utilizaron una encuesta a empleadores que recopiló datos sobre características organizacionales y políticas de formación, y concluyeron que «los gestores de las empresas consideran presumiblemente la formación formal como un componente integral de un programa más amplio de recursos humanos que define las posiciones de los empleados en la organización».

En resumen, la decisión de una empresa de invertir en formación no debería verse de manera aislada, sino como parte de un conjunto más amplio de decisiones sobre cómo organizar el trabajo. La literatura empírica acerca de la formación proporcionada por el empleador apoya esta expectativa (Lynch y Black, 1998; Frazis, Gittleman y Joyce, 2000; Osterman, 1995). Una implicación adicional de este marco es que, a medida que los *ILM* se erosionen, la formación proporcionada por la empresa a sus empleados irá disminuyendo (Cappelli, 2015).

#### *Categorías de empleo*

Hay una percepción generalizada de que las relaciones laborales se están transformando. La prensa está llena de artículos sobre la pujanza de la *gig economy* o economía colaborativa (donde los trabajadores se conectan a *apps* para lograr encargos, como en el caso de Uber o Instacart) y otras modalidades de subcontratación, y el impacto de los trabajos temporales. Las preocupaciones suscitadas por estas nuevas formas de empleo han encontrado su expresión en el debate político, con esfuerzos por parte de este sector de afirmar que los ocupados en tales empleos atípicos o *no estándar* gozan del mismo nivel de protección legal que los trabajadores en empleo *estándar*. Otra versión de la preocupación pública se refiere a lo que se percibe como una tendencia creciente de las empresas a subcontratar determinados trabajos —como la seguridad, la jardinería o la lavandería— que, de otro modo, se hubieran llevado a cabo internamente. El debate político en este caso atañe a si se debería obligar a las empresas que uti-

lizan contrata a retener alguna responsabilidad sobre las condiciones laborales de los empleados subcontratados.

La complejidad del reto de definir el empleo atípico o *no estándar* se manifiesta en la proliferación de términos utilizados para describir lo que se entiende por él: trabajo temporal, *freelance*, subcontratado, compartido, a tiempo parcial, contingente o precario. En nuestro marco de análisis, el empleo *estándar* es aquel donde la organización que tiene la potestad de definir y dirigir el trabajo es la misma que aquella responsable legalmente de pagar la remuneración al empleado, practicar sus retenciones de impuestos y cotizaciones sociales y abonar las prestaciones obligatorias por ley (Abraham, Haltiwanger, Sandusky y Spletzer, 2018; Cappelli y Keller 2013). Obsérvese que el término «típico» (o *estándar*) no lleva asociada ninguna referencia a la calidad del trabajo, simplemente describe la naturaleza de la relación laboral. Dos empresas, una que proporcione desarrollo profesional y formativo estable y una remuneración suficiente para el sustento familiar, y otra que pague el salario mínimo y no ofrezca seguridad alguna, podrían reunir ambas los requisitos de proveedores de empleo *estándar*.

Conceptuado el régimen de empleo típico o *estándar* de esta manera, el empleo atípico o *no estándar* adopta dos formas, definidas de forma amplia. La primera es lo que denominamos trabajo de contrata (*contract work*). En esta modalidad de trabajo, existe una organización empleadora, que paga la remuneración y retiene los impuestos y cotizaciones del empleado, pero este es asignado a trabajar

en otra organización, siendo su actividad laboral objeto de definición y supervisión por esa otra organización receptora. Algunos ejemplos habituales son trabajos de jardinería, seguridad o cadenas de montaje.

Un aspecto importante es que el trabajo temporal es una submodalidad del *contract work* tal como se ha definido a nuestros efectos. La empresa de trabajo temporal es la organización que remunera al trabajador y retiene sus impuestos. La única diferencia entre el trabajo temporal y el *contract work* a nivel general es la duración de la relación laboral: en el caso del trabajo temporal, esta relación suele abarcar períodos breves en las dependencias donde se realiza efectivamente el trabajo. La similitud entre el trabajo temporal y el *contract work* se manifiesta en el hecho de que las agencias de recursos humanos ofrecen ambos tipos de trabajos en el mismo sitio web y bajo la misma estructura organizativa (2).

La segunda categoría de trabajo *no estándar* de interés a nuestros efectos son los trabajadores autónomos o *freelancers* (otro término para referirse a los *freelancers* en la literatura es el de trabajadores por cuenta propia o independientes. Sin embargo, para evitar confusiones, aquí solo utilizaremos el término *freelancers*). Los *freelancers* son personas autoempleadas y responsables de sus propios impuestos. Pero, igual que los trabajadores de contrata, los *freelancers* llevan a cabo su actividad laboral para una organización o empleador tercero, diferenciándose en este sentido de quienes poseen un negocio para el cual trabajan, por ejemplo, una tienda. Algu-

nos *freelancers* trabajan en las instalaciones del cliente, mientras que otros no. El hecho de que los empleadores abusen de la figura laboral del *freelance* y la utilicen en circunstancias que encajan más bien con las de un empleo *estándar* es un motivo de fuerte debate de política pública, pero esto no afecta al marco conceptual.

Por último, del mismo modo que el trabajo temporal es una submodalidad del trabajo de contrata o *contract work*, los trabajadores de la economía colaborativa son una subcategoría de *freelancers*. Los dos enfoques clásicos para identificar a los trabajadores de la economía colaborativa son o bien elaborar una relación de profesiones que integran esta categoría (como *riders*, repartidores de comida a domicilio, reparaciones domésticas, etc.), que es lo que hace el Treasury estadounidense, o bien definir a los trabajadores de la economía colaborativa como aquellas personas que logran pedidos y reciben su remuneración a través de plataformas *online* (Abraham et al., 2018).

Alguien podría argumentar que no merece la pena distinguir entre trabajadores de contrata y *freelancers*. Barley y Kunda (2006) examinan los dos grupos conjuntamente y, ciertamente, las empresas podrían mantener a *freelancers* trabajando en sus instalaciones durante largos períodos de tiempo. Ahora bien, la distinción es importante por varios motivos. En primer lugar, como señala Fernández-Mateo (2009) en el caso de los trabajadores temporales, y quizá, con carácter más general, de los de contrata, existe un proce-

so de negociación trilateral que determina la remuneración y la asignación. En segundo lugar, las empresas que emplean contratistas proporcionan cierta formación, mientras que en el caso de los *freelancers* la formación corre prácticamente de su propia cuenta (aportamos evidencia de esto más adelante). En tercer lugar, el proceso de utilizar contratos para presionar los salarios a la baja en puestos de poca cualificación se formaliza a través de agencias de colocación que puján entre sí en precio en un proceso estructurado.

El marco descrito, con su foco en la naturaleza estructural de la relación laboral, ayuda a clarificar las formas en las que la categoría de «empleo atípico» difiere de las otras dos importantes concepciones globales —la precariedad y la fragmentación— sobre cómo está cambiando el trabajo. La precariedad (Kalleberg, 2009), como la propia palabra indica, se refiere a una amplia gama de inseguridades que han aumentado para los empleados. Entre estas se incluyen una mayor disposición de los empleadores a prescindir de los trabajadores en nómina en lugar de tratarlos como un coste fijo, la degradación de las condiciones laborales y el trabajo involuntario a tiempo parcial.

La diferencia entre la idea de precariedad y el «empleo atípico» tal como se define aquí puede verse con el ejemplo del trabajo a tiempo parcial involuntario. El trabajo a tiempo parcial puede ser precario en el sentido de que los emolumentos percibidos están por debajo de lo necesario y los trabajadores a tiempo parcial suelen soportar una penalización en su salario. Sin embargo, la relación con el

empleador es *típica* en el sentido en el que usamos este término aquí. La precariedad también incluye el trabajo contingente, y es de hecho tratada a menudo como una categoría por derecho propio, utilizándose en la encuesta del *Bureau of Labor Statistics Contingent Work*. No obstante, como han señalado otros autores (Smith, 1997; Cappelli y Keller, 2013; Abraham, Hershbein y Houseman, 2019), la contingencia es un «continuo», y una gran cantidad de empleos típicos también son inseguros y, en mayor o menor medida, contingentes.

La fragmentación (Weil, 2014), otra categoría ampliamente utilizada, se refiere a los cambios en la estructura organizativa del empleo. Nuevamente, en algunos casos como el uso de contratas, el concepto es similar a «atípico». No obstante, la noción de fragmentación también incorpora prácticas como la franquicia o la externalización física de actividades (tales como desplazar tareas informáticas a la Amazon Cloud). Estas clases de cambios son, sin duda, importantes para la comprensión de la evolución del mercado de trabajo, pero quedan fuera del concepto de empleo atípico utilizado aquí.

Además de la falta de claridad en las definiciones, la medición también ha supuesto un serio problema. Aquí trabajamos con una encuesta a hogares representativa a nivel nacional, y las encuestas representativas a nivel nacional más utilizadas, como la *Bureau of Labor Statistics Contingent Worker Survey (CWS)*, probablemente infraestiman un gran porcentaje de empleos atípicos. La razón estriba en la estrategia de selección de

la muestra y en el diseño de las preguntas y las definiciones. En lo que respecta a la estrategia de selección de la muestra, la *CWS* solo pregunta a los encuestados acerca de su empleo principal, pese a que los registros fiscales (y nuestra encuesta incluida más adelante) revelan que una proporción considerable del trabajo *freelance* es suplementario y, por tanto, se ejerce como segundo empleo u ocupación secundaria. Además, la *CWS* permite respuestas por «proxy» (es decir, que un miembro del hogar responde sobre otro), pero, en lo que respecta a los detalles de las condiciones de la relación laboral, es plausible suponer que un *proxy* no conozca los detalles de las condiciones laborales de la persona por la que está respondiendo, y declare que un empleo es típico aun cuando podría no serlo.

El diseño de las preguntas también plantea un problema. En cuanto al *contract work*, la pregunta de la *CWS* requiere que el trabajador de contrata sea asignado únicamente a un centro de trabajo, cuando mucho personal de contrata (por ejemplo, limpiadores de edificios o vigilantes de seguridad) trabajan en múltiples localizaciones. El problema más significativo es que el concepto de empleo típico puede inducir fácilmente a confusión a los entrevistados. La *CWS* pregunta: «¿Estaba usted empleado por el Gobierno, por una empresa no cotizada en Bolsa, por una organización sin ánimo de lucro, o bien era usted trabajador por cuenta propia o [si fuera el caso] estaba trabajando en la empresa familiar?». Como señalan Abraham, Hershbein y Houseman (2019), un *freelancer* a quien se le plantease la pregunta de la *CWS/CPS*, podría, pensando en su cliente, razonablemente res-

ponder que estaba empleado por la empresa que le pagaba (siendo, por tanto, clasificado como trabajador típico), mientras que otro *freelancer* podría responder que era trabajador por cuenta propia.

La presente encuesta se preocupó mucho de formular a los encuestados una batería de preguntas que permitiesen llegar a una respuesta lo más precisa posible en base al marco conceptual que hemos descrito. En función de las respuestas a esta secuencia de preguntas, se clasifica a las personas en tres categorías: trabajadores de empleo típico o *estándar*, personal de contrata en su empleo principal o en su segunda ocupación (o en ambos), y *freelancers* tanto en su empleo principal como en su segunda ocupación. La secuencia de preguntas que permitieron llegar a estas distinciones se expone en la nota al pie (3). Existen varias consideraciones acerca de la clasificación que conviene tener presentes:

- Las personas que se autodeclaran *freelancers* tanto en su empleo principal como en el segundo solo son computadas como *freelancers* en su empleo principal, puesto que, por lógica, la segunda ocupación es simplemente una continuación de la primera.
- Es también importante comprender que nuestra clasificación depende de la evaluación que haga el encuestado tras la cuidadosa secuencia de preguntas y explicaciones. Si un empleado es incorrectamente clasificado por su empleador como *freelancer* (por ejemplo, para evitar el pago de sus prestaciones sociales), pero esa persona se autodeclara como *freelancer*,

no capturamos el hecho de que la incorrecta clasificación tuvo lugar.

- Como se ha dicho, el trabajo temporal es una submodalidad de trabajo de contrata (*contract work*), y aquí la identificamos por medio de la respuesta a una pregunta relativa a la frecuencia con que los contratistas son reasignados a un nuevo centro. A quienes responden que son reasignados una vez al mes o con una frecuencia incluso mayor, se les clasifica como trabajadores temporales.

El cuadro n.º 2 muestra la incidencia de cada categoría. Si nos centramos en el empleo principal, solo algo menos del 82 por 100 de la población ocupada adulta se encuentra trabajando en empleos típicos o *estándar* mientras que los *freelancers* representan un 7,7 por 100 de la fuerza laboral, y los contratistas el 10,8 por 100 restante. La incidencia de *freelancers* en sus empleos principales en nuestra muestra es cercana a la estimación de la CWS del año 2017 del 6,5 por 100 para el grupo de edad 25-64 (recuérdese que la CWS

solo captura empleos principales), nuestra estimación de trabajadores temporales es algo mayor que la de la CWS, que es de un 0,8 por 100, y nuestra estimación de trabajadores de contrata es muy superior a la de la CWS, del 0,5 por 100. Por último, nuestra evidencia sobre la notable incidencia de *freelancers* en sus segundos empleos es coherente con las estimaciones de empleo *no estándar* basadas en los datos fiscales.

Quizá pueda parecer preocupante que la estimación de trabajadores de contrata esté claramente por encima de la de la CWS, pero vale la pena recordar que la definición de la CWS es bastante restrictiva en el sentido de que los trabajadores que son normalmente asignados a más de un centro no computan como contratistas, y además el lenguaje del cuestionario en la CWS no distingue entre, por un lado, quién es responsable de pagar los salarios e impuestos y, por otro, quién dirige el trabajo. Nuestra estimación refuerza la credibilidad de los informes de prensa que señalan una amplia utilización de contratas por las empresas. Adicionalmente, estudios de caso

sobre sectores concretos también muestran un considerable crecimiento del trabajo de contrata. Por ejemplo, en sus análisis del empleo manufacturero, Dey, Houseman, Polivka (2012) enlazaron una encuesta *BLS* representativa de compañías (la *BLS, Occupational Employment Statistics*) que caracteriza los sectores de servicios de colocación a partir de los datos de la CWS sobre asignación de trabajadores temporales por distintos sectores de actividad. Los datos muestran que el porcentaje de empleo manufacturero que estaba compuesto por trabajadores asignados por las empresas de recursos humanos creció del 2,3 por 100 en 1989 al 9,2 por 100 en 2006.

El cuadro muestra que otro 5,6 por 100 de la fuerza laboral está constituido por *freelancers* en un segundo empleo (recuérdese que si alguien responde ser *freelancer* tanto en su empleo principal como en su segundo empleo, solo es computado como *freelancer* en su primer empleo) y este hallazgo es consistente con los datos fiscales. Constatamos que el 1,83 por 100 de la fuerza laboral son contratistas en su segundo empleo. Una última observación es que aunque la inmensa mayoría de la fuerza laboral (el 82,74 por 100) no tiene segundos empleos, entre quienes sí los tienen, un 43,4 por 100 está contratado en empleos atípicos. Esto es llamativo, dado que, dentro de la primera ocupación, solo un 18,54 por 100 está contratado en empleo atípico. Claramente, el empleo atípico es una fuente muy importante de apoyo para aquellos que desean, o se ven obligados a, pluriemplearse.

CUADRO N.º 2

CLASIFICANDO LA FUERZA LABORAL POR CATEGORÍAS  
(Porcentaje)

Empleados típicos o <i>estándar</i>	81,5
Empleados de contrata	10,8
<i>Freelancers</i> en su empleo principal	7,7
Adicionalmente	
<i>Estándar</i> en su empleo principal, <i>freelancers</i> en el segundo	5,7
Contrata <i>in situ</i> durante menos de un mes y, por tanto, considerados empleados temporales	2,1
Porcentaje de empleados por cuenta propia tradicionales	3,5

Fuente: American Training Survey.

#### IV. LA INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN PROPORCIONADA POR EL EMPLEADOR

Comenzamos examinando la formación formal y luego abordamos la formación informal. La encuesta definió la formación avanzada como «capacitación en, por ejemplo, cómo manejar una nueva máquina, un nuevo proceso administrativo o una nueva herramienta de *software*». Lo importante aquí es que distinguimos explícitamente la formación avanzada (el objeto de este artículo) de la formación para la orientación y aprendizaje de los comportamientos adecuados en el centro de trabajo (la tasa de formación con estas finalidades fue alta). Estas distinciones no se encuentran en prácticamente ninguna de la literatura anterior. En lo que respecta a la formación informal, la pregunta fue: «Muchas personas también adquieren competencias específicas al puesto de trabajo cuando sus compañeros dedican tiempo a instruirles o a enseñarles nuevas habilidades. ¿Ha recibido usted ese tipo de formación?».

Las pautas de formación para trabajadores típicos o *estándar* y para trabajadores de contrata pueden observarse en el cuadro n.º 3 (más abajo nos referimos a los *freelancers*). Como se ha comentado, estas cifras de formación excluyen la dirigida a orientación, seguridad y comportamientos asociados al puesto. La formación avanzada tanto formal como informal son razonablemente generalizadas, y más de la mitad de la fuerza laboral ha recibido tal formación durante el último año. En segundo lugar, estos datos muestran que los contratistas reciben formación tanto de su empleador

legal como en el centro al que son asignados. Pese a lo cual, los contratistas reciben menos formación que los trabajadores *estándar* (4).

Una pregunta natural es cómo se comparan estos resultados sobre formación avanzada con las investigaciones anteriores, pero es difícil responder a ella, dada la amplia variación en cuanto a diseños de la muestra, definiciones y períodos temporales. Es asimismo importante recordar que estamos excluyendo de este análisis sobre formación impartida por el empleador tanto a los *freelancers* como a los trabajadores por cuenta propia tradicionales, y la mayoría de las anteriores investigaciones basadas en encuestas a individuos carecen de medidas detalladas para permitirles hacer esto. Dicho todo esto, el nivel global de incidencia reportada aquí es ampliamente comparable al de encuestas anteriores (Frazis, Gittleman y Joyce, 2002; Lerman, McKernan, Riegg, 2004).

A continuación, presentamos un análisis multivariante de los factores determinantes de la formación proporcionada por el empleador. Nos centramos primero en la formación formal y luego en la informal. En el cuadro n.º 1

del Apéndice se pueden consultar las definiciones, el universo, las medias y las desviaciones típicas de las variables utilizadas en esta y posteriores regresiones.

La mayoría de estas variables son de fácil comprensión, pero algunas merecen un comentario. Las variables de competencias específicas se basan en las preguntas: «Si cambiase de trabajo, ¿cómo de útiles le serían las competencias adquiridas durante la formación en caso de trabajar para un nuevo empleador del mismo sector?; y ¿cómo de útiles le serían las competencias adquiridas durante la formación en caso de trabajar en un sector diferente?». Las respuestas a estas dos preguntas, con una escala de uno a cinco, iban desde «Totalmente transferibles» a «Nada transferibles», y asignamos un valor positivo si la respuesta era «Totalmente transferibles» o «Transferibles en su mayoría». El marco es similar al utilizado en otros trabajos de la literatura (Lowenstein y Spletzer, 1999; Waddoups, 2014), pero añadimos una distinción especificando entre mismo sector y diferente sector.

Las variables sobre competencias se basan en una pregunta que plantea: «¿Con qué frecuen-

CUADRO N.º 3

##### FORMACIÓN RECIBIDA: TRABAJADORES *ESTÁNDAR* Y DE CONTRATAS, EMPLEO PRINCIPAL

	TRABAJADOR <i>ESTÁNDAR</i> (%)	CONTRATISTA, EN EL CENTRO DE TRABAJO (%)	CONTRATISTA, SU EMPLEADOR LEGAL (%)	CONTRATISTA, DOS FUENTES COMBINADAS (%)
Formación formal últimos 12 meses	58,9	34,0	38,1	47,0
Formación informal últimos 12 meses	51,2	35,1	36,6	47,9

Nota: Excluidos *freelancers* en su primer empleo y trabajadores por cuenta propia tradicionales.

Fuente: American Training Survey.

cia tiene lugar lo siguiente en su empleo principal?», y a continuación enumera la competencia o habilidad, ofreciendo para cada caso cinco opciones de respuesta según una escala que va de «Nunca» a «Cada día». La variable utilizada aquí toma valor positivo si la respuesta fue al menos una vez a la semana (para una discusión sobre la construcción de las variables de competencias, véase Handel, 2020).

Distinguimos dos fases en los modelos. La primera fase incluye únicamente características personales; la segunda añade características estructurales del empleador, una batería de indicadores relativos a la naturaleza del empleo del entrevistado, la exigencia del puesto en cuanto a nivel de competencias y efectos fijos para reflejar la categoría profesional. Todos los modelos son estimaciones logit dada la naturaleza binaria de la variable dependiente, y los coeficientes mostrados consisten en el efecto marginal de cada variable con todas las variables a sus valores medios (este es el caso en todos los modelos logit subsiguientes).

Como se ha mencionado anteriormente, una complicación importante es que los contratistas pueden recibir formación tanto de su empleador legal como en el centro en el que desempeñan su actividad. Aquí, presentamos los resultados procedentes de la regresión para empleados de régimen *estándar* (que representan el 81 por 100 de la fuerza laboral). En el Apéndice, presentamos los resultados procedentes de una regresión comparable que incluye a contratistas, y para ellos la variable dependiente es si reciben formación ya sea de su centro de trabajo o de su empleador legal.

CUADRO N.º 4

**FORMACIÓN FORMAL E INFORMAL PARA EMPLEADOS ESTÁNDAR EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES**

	FORMACIÓN FORMAL	FORMACIÓN FORMAL	FORMACIÓN INFORMAL	FORMACIÓN INFORMAL
Sexo	-.0176244 (.0192708)	-.0277255 (.0231408)	-.0127502 (.0200676)	-.0272714 (.0951847)
Edad	-.0005172 (.0008513)	-.0002961 (.0009547)	-.0024536** (.0008862)	-.0068347* (.0039625)
Afroamericano	-.0313698 (.0296152)	-.0305307 (.0330923)	-.079034** (.0309284)	-.2281271* (.1366178)
Hispano	-.1099471** (.0254278)	-.0808807** (.0283073)	-.0985354** (.0269845)	-.3310065** (.1183109)
Asiático	-.0572951 (.0452313)	-.0886595* (.0489254)	-.091822** (.0466841)	-.370092* (.2025625)
Formación universitaria o superior	.0668494** (.022325)	.0192662 (.0259825)	.1391021** (.0230251)	.3227177** (.10616)
Bachillerato o inferior	-.041642* (.0256624)	.010789 (.028528)	-.0898806** (.0270187)	-.2538701** (.1191765)
Específica 1		.1029303** (.0268665)		.5474022** (.1135251)
Específica 2		-.0221681 (.0226038)		.0378331 (.0930609)
Sindicato		.1195258** (.0312741)		-.0181498 (.1238788)
Tamaño 2		.1044553** (.0319871)		.1898818 (.133372)
Tamaño 3		.1240769** (.0323858)		.2389309* (.1347925)
Tamaño 4		.1478471** (.0370433)		.3448308** (.151591)
Tamaño 5		.149307** (.0379719)		.3911005** (.1555136)
Tamaño 6		.18274** (.0302624)		.3628438** (.1228237)
Problemas		.0273816 (.0235962)		.3878793** (.0963569)
Documentos		.0064511 (.0239359)		-.0762737 (.0978159)
Físico		-.0337147 (.0240639)		-.0479397 (.0993969)
Matemáticas básicas		.106816** (.0281193)		.2659807** (.1170035)
Matemáticas avanzadas		-.0813688** (.0230759)		-.140085 (.0944107)
Informática básica		.0291691 (.0353767)		.148625 (.1505477)
Informática avanzada		.073791** (.0279716)		.0557602 (.1174948)
Equipos		.1598809** (.0253593)		.3757457** (.1074123)
Tiempo parcial		-.0406288 (.0324067)		-.0087824 (.1351146)
Nuevo contratado		.1545085** (.0286652)		.5588005** (.115913)
Efectos fijos Cat. profesional	No	Sí	No	Sí

*Nota:* La estimación es un modelo logit y los coeficientes mostrados vienen dados por los efectos marginales cuando las variables se toman a su valor medio. Se excluyen los contratistas y *freelancers* en su primer empleo. Los errores estándar aparecen entre paréntesis. \* = significativo al nivel de confianza del 10 por 100; \*\* = significativo al nivel de confianza del 5 por 100.

*Fuente:* American Training Survey.

Los resultados globales no varían respecto de la regresión para trabajadores *estándar*, y la conclusión que se aprecia en el cuadro A2, es decir, que los trabajadores de contrata reciben menos formación proporcionada por el empleador que los trabajadores *estándar* comparables, se ve reafirmada.

Las dos primeras columnas del cuadro n.º 4 se refieren a la formación formal, y en ninguna de las regresiones resultan significativas las variables de edad y sexo a la hora de diferenciar entre quién recibe o no recibe formación avanzada. En contraste con esto, en cada regresión, los hispanos salen desfavorecidos de la comparación, desventaja que persiste incluso con un conjunto exhaustivo de controles.

Quienes poseen una educación de licenciado universitario o superior tienen más probabilidades de recibir formación del empleador, pero ese efecto desaparece cuando se agregan la naturaleza de las variables laborales y los controles ocupacionales. Evidentemente, la conclusión común de que el acceso a la formación avanzada está correlacionado con la educación se ve confirmada, pero la pauta subyacente es que el impacto de la educación está mediatizado por la categoría profesional alcanzada y por las características del empleador. El coeficiente positivo en la variable de nuevos contratados indica que la formación está sesgada hacia las nuevas contrataciones (y recuérdese que nuestra medida excluye las diversas formas de formación básica dirigida a orientación).

Fijándonos en las características del empleador, tal como

cabría esperar y de forma consistente con la literatura, las pequeñas empresas tienen menos probabilidades de impartir formación avanzada (la categoría omitida en el modelo son compañías con entre uno y cincuenta empleados). Según lo mencionado anteriormente, existe disparidad en la literatura en lo que respecta al impacto de la afiliación a sindicatos; sin embargo, en estos datos, los empleados que están cubiertos por un contrato sindical tienen más probabilidades de recibir formación.

Con respecto al modelo de Becker, los resultados aquí no dicen nada sobre si un empleador ofrecerá formación general, pero sí muestran que las empresas tienen más probabilidades de ofrecer formación avanzada en presencia de habilidades específicas a la empresa (pero no específicas al sector). Este hallazgo, junto con las pautas educativas y las relativas al tamaño de la empresa, apoyan buena parte del pensamiento clásico acerca de la provisión de formación.

Los resultados para el contenido en habilidades del puesto de trabajo son llamativos. En consonancia con gran parte del debate sobre el futuro del trabajo, las habilidades en matemáticas e informática, más allá de las nociones básicas, están asociadas a probabilidades más altas de recibir formación avanzada. Pero al mismo tiempo, y coherente con anteriores investigaciones sobre la relación entre sistemas de trabajo de alto rendimiento y formación (Lynch y Black, 1998; Frazis, Gittleman y Joyce, 2000; Osterman, 1995), la capacidad de trabajar en equipo también lleva asociado un nivel adicio-

nal de formación avanzada. El coeficiente negativo asociado al conocimiento matemático avanzado tiene difícil explicación, si bien podría conjeturarse que los individuos en puestos intensivos en matemáticas llegan a dichos puestos con las habilidades matemáticas ya incorporadas a su bagaje académico, y por lo que no requieren de formación adicional.

### *Formación informal*

Gran parte de la literatura, y muchas observaciones realizadas durante los trabajos de campo, sugieren que la formación informal es al menos tan importante como la formación formal a la hora de proporcionar las habilidades, y el cuadro n.º 3 mostró que las pautas de incidencia son similares a las de la formación formal. En las dos últimas columnas del cuadro n.º 4, estimamos un modelo logit para la provisión de formación informal. De forma preocupante, dado que la formación informal descansa ampliamente en interacciones dentro de la población empleada, los diferenciales raciales y étnicos son incluso más importantes que en el caso de la formación formal; así, los trabajadores con orígenes afroamericanos, hispanos y asiáticos reciben una menor formación informal incluso manteniendo constantes el resto de variables. Esta pauta es novedosa en la literatura sobre formación proporcionada por el empleador.

Las pautas vinculadas a la educación y el tamaño del empleador son similares a las de la formación formal, mientras que la afiliación a sindicatos no es importante. Se observa, las habilidades blandas o *soft skills*,

CUADRO N.º 5

FORMACIÓN PROPORCIONADA POR EL CLIENTE A *FREELANCERS* EN SU EMPLEO PRINCIPAL

	Trabajadores estándar, es decir, ni contratistas ni <i>freelancers</i> en su empleo principal	Todos los <i>freelancers</i> en su empleo principal	<i>Freelancers</i> en su empleo principal que nunca trabajaron en las oficinas del cliente	<i>Freelancers</i> en su empleo principal que trabajaron ocasionalmente en las oficinas del cliente	<i>Freelancers</i> en su empleo principal que trabajaron habitualmente en las oficinas del cliente
Formación formal en los últimos 12 meses (%)	58,9	29,9	22,9	40,5	36,5
Formación informal en los últimos 12 meses (%)	51,2	14,8	13,5	17,7	15,4

Fuente: American Training Survey.

como la capacidad de resolver problemas complejos y trabajar en equipo, son las que están asociadas a recibir formación informal. Esto tiene sentido, dada la naturaleza de la formación informal y las interacciones entre los empleados, y constituye, asimismo, una incorporación a nuestra comprensión previa de este fenómeno.

#### Formación para *freelancers*

Nos centramos ahora en la formación proporcionada a personas que ejercen como *freelancers* en su empleo principal. Quienes trabajan como *freelancers* en su segunda ocupación fueron capturados en las secciones anteriores, ya que en su ocupación principal estaban empleados como trabajadores estándar o como trabajadores de contrata (5).

Los *freelancers* en el empleo principal difieren de los contratistas en que pueden tener múltiples clientes y no trabajan necesariamente en las oficinas del cliente, de ahí que la cuestión de si reciben formación formal o informal de su cliente adopte una configuración diferente. La encuesta

preguntó a los *freelancers* que considerasen la formación proporcionada por el cliente para el que trabajaron la mayoría de las semanas en el último año, y para dicho cliente, preguntamos a los *freelancers* si trabajaron habitualmente, ocasionalmente o nunca en las oficinas del cliente. Entre los *freelancers* en el empleo principal, un 25,5 por 100 respondió que trabajó habitualmente en las oficinas del cliente, un 20,1 por 100 que lo hizo ocasionalmente, y un 54,4 por 100 que no trabajó nunca en las oficinas del cliente. La mediana de semanas que un *freelancer* en su ocupación principal trabajó para su cliente más antiguo fue 30, con una media de 27,4 semanas y una desviación típica de 19,7.

El cuadro n.º 5 muestra la experiencia formativa proporcionada por el cliente de los *freelancers* en su ocupación principal en función de la frecuencia con la que estos permanecen en las oficinas del cliente y, a efectos comparativos, presenta de nuevo la experiencia de los trabajadores estándar (es decir, los que no son ni *freelancers* en su empleo principal ni contratistas).

Como grupo, los *freelancers* reciben considerablemente menos formación del empleador que los trabajadores estándar, e incluso menos que los contratistas, en su centro de trabajo, de los que un 34 por 100 recibieron formación formal en su centro de trabajo y un 35,1 por 100 recibieron formación informal. También se observa, lo que no sorprende, una relación positiva entre cuánto tiempo permanece un *freelancer* en las oficinas del cliente y el hecho de recibir o no formación proporcionada por el empleador.

Resta por abordar la cuestión de qué determina la probabilidad de recibir formación entre los *freelancers*. Estimamos modelos logit para la formación formal e informal entre los *freelancers* en su empleo principal (estos resultados están disponibles previa solicitud al autor). El modelo incluyó todo el abanico de variables demográficas y de habilidades, efectos fijos para el hecho de que el *freelancer* trabajase habitual u ocasionalmente en las oficinas del cliente (siendo la categoría omitida el no trabajar en la oficina), y el número de semanas que el *freelancer* trabajó para el cliente.

Estos modelos sugieren que, como se observa en el cuadro n.º 5, el principal factor diferenciador es la frecuencia con la que los *freelancers* trabajan en las oficinas de sus clientes. Esta pauta, probablemente, refleja tanto políticas organizativas como la dinámica social con los trabajadores *estándar*. Por fortuna, las variables adscriptivas diferentes de la edad no son importantes, y existe una señal débil de que un mayor nivel educativo está asociado a mayor formación recibida. Dicho todo esto, la principal conclusión que cabe extraer del examen de la formación recibida por los *freelancers* es que los clientes proporcionan relativamente poca formación y, en este sentido, los *freelancers* trabajan para sus clientes fuera de la estructura de los mercados laborales internos de las organizaciones. Seguidamente, veremos cómo los *freelancers* compensan esta falta de formación del empleador procurándose ellos mismos su propia formación.

## V. FORMACIÓN AUTODIRIGIDA

En vista de las disparidades documentadas más arriba, una pregunta razonable es si los indi-

viduos buscan formación por su propia cuenta. Esto es ciertamente posible, dada la amplia variedad de vías posibles para obtener formación en habilidades. Para explorar esto, la encuesta preguntó: «Como adulto, ¿ha cursado usted alguna formación o educación para mejorar sus habilidades laborales movido por su propio interés, y que no era proporcionada ni exigida por un empleador o cliente?», y esta pregunta se formulaba en relación con formación en habilidades impartida en universidades y colleges, institutos privados, formación *online*, programas de capacitación gubernamentales o comunitarios, y formación con cargo a fondos sindicales. Aquí nos centramos en cualquiera de estas actuaciones formativas cursadas en los doce meses previos a la encuesta y la cuestión central es la relación entre si el encuestado recibió o no formación proporcionada por el empleador y si cursaron formación por su propia cuenta.

El cuadro n.º 6 muestra las pautas observadas para los empleados *estándar*, trabajadores de contratas y *freelancers*. Se puede apreciar claramente que, como grupo, los *freelancers* son, como cabría suponer *a priori*, más proclives a bus-

car formación por su cuenta que las restantes categorías. En particular, entre los trabajadores *estándar* y los contratistas, quienes recibieron formación de su empleador o en su centro de trabajo tienen más probabilidades de buscar formación por su propia cuenta. En contraste, tal relación no existe entre los *freelancers*, una conclusión que no cabe calificar de sorprendente dado el bajo nivel de formación proporcionada por el cliente.

Estas pautas entre los trabajadores *estándar* y los trabajadores de contratas sugieren que la formación autodirigida refuerza las disparidades en lugar de aminorarlas. En el cuadro n.º 7, se reportan los resultados de modelos logit respecto a si el encuestado buscó o no formación adicional por su cuenta durante los dos meses anteriores a la encuesta. La primera columna contiene los resultados para los trabajadores *estándar* y los contratistas, y la segunda para los *freelancers* en su empleo principal. Además de las variables que hemos utilizado en modelos previos, estas regresiones también incluyen controles relativos a si el encuestado preveía abandonar su puesto de trabajo ya sea voluntaria o involuntariamente.

CUADRO N.º 6  
FORMACIÓN POR CUENTA PROPIA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES EN AL MENOS UNA DE CINCO VÍAS  
(Porcentaje)

	Todos	Formación recibida del empleador o el cliente o impartida en el centro de trabajo	No recibió formación del empleador o el cliente o impartida en el centro de trabajo
Empleados <i>estándar</i> o contratistas	18,4	22,8	12,5
<i>Freelancers</i> en su ocupación principal	25,7	27,0	25,0

*Nota:* Las vías incluyen colegios universitarios, institutos privados, cursos online, formación sindical, y programas comunitarios o gubernamentales. La formación sindical incluye tanto pasantías de aprendiz como programas conjuntos con los empleadores.

*Fuente:* American Training Survey.

CUADRO N.º 7  
FORMACIÓN AUTODIRIGIDA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES

	TRABAJADORES ESTÁNDAR Y CONTRATISTAS	FREELANCERS
Edad	-.0010588* (.0006399)	-.0030416 (.0024637)
Sexo	.017153 (.0142821)	-.0230627 (.058337)
Africano-americano	.024999 (.0211934)	-.2782138** (.1121334)
Hispano	.0052973 (.0191404)	-.057512 (.0797246)
Asiático	.0592419** (.0300854)	-.0708127 (.1270079)
Licencia universitaria o superior	.034664** (.0165204)	.0313944 (.0614794)
Bachillerato o inferior	-.0638626** (.0210402)	-.2291309** (.0836216)
Formación del empleador (cliente)	.1139151 ** (.0147907)	.0404188 (.0570154)
Desempleo	-.0001384 (.0042896)	-.0049294 (.0161486)
Probabilidad de ser despedido	.0819766 ** (.026795)	—
Dimisión probable	.0390632 ** (.015551)	.066405 (.0629268)

Notas: La variable dependiente es si el encuestado cursó formación por su propia iniciativa sin el apoyo del empleador a través de alguna de las cinco vías posibles. La estimación es un modelo logit y los coeficientes consisten en la variación marginal con todas las variables a sus valores medios. Los errores típicos aparecen entre paréntesis. \* = significativo al nivel de confianza del 10 por 100; \*\* = significativo al nivel de confianza del 5 por 100.

Fuente: American Training Survey.

Entre los trabajadores *estándar* y los de *contratas*, se aprecia claramente que las disparidades se ven reforzadas cuando se analiza la formación autodirigida. Aquellos con niveles de educación más altos tienen más probabilidades de buscar formación que quienes recibieron formación de su empleador. Es interesante, y también lógico, aquellas personas que prevén abandonar su puesto de trabajo, ya sea de manera voluntaria o involuntaria, tienen más probabilidades de buscar formación por su propia cuenta. Estas pautas se ven atenuadas para los *freelancers*, pero la brecha educativa sigue siendo importante. Dado que los *freelancers* en su

empleo principal representan solo cerca de un 7 por 100 de la fuerza laboral, es obvio que la formación autodirigida total refuerza, en lugar de aminorar, las disparidades que hemos observado respecto a la formación proporcionada por el empleador.

## VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Hemos demostrado que poco más del 50 por 100 de los empleados recibieron formación avanzada en los doce meses previos a la realización de la encuesta. Este dato representa la primera estimación a nivel nacional de la formación propor-

cionada por el empleador de la que se dispone desde 2008. Con respecto a las pautas de quién recibe y quién no recibe formación del empleador, muchos de nuestros resultados, como los relativos al papel que juega la especificidad de las habilidades y la importancia del tamaño de la empresa, son consistentes con la literatura y respaldan las ideas teóricas centrales acerca de la provisión de formación por el empleador. Otros resultados, como la relación entre requisitos de habilidades para el puesto y la formación, o la importancia de distinguir por condiciones del empleo (*estándar*, *contratistas*, *freelancers*), son aportaciones nuevas al debate. Es también notable señalar que, para los trabajadores de *contratas*, somos capaces de capturar la formación que reciben de su empleador legal así como en el centro de trabajo al cual son asignados. De forma similar, nuestro examen de la relación entre formación autodirigida y formación proporcionada por el empleador es también una novedad en la literatura.

Muchos de estos hallazgos tienen potencial de suscitar un debate en torno a si el vaso está medio lleno o medio vacío. A algunos podría parecerles preocupante que casi la mitad de la fuerza laboral no recibiera formación de su empleador durante el último año. Dicho esto, no existe un baremo con el que juzgar cuál es la cantidad de formación necesaria o apropiada, y las perspectivas en torno a esta cuestión podrían diferir. Es perfectamente posible que una persona en un buen puesto de trabajo y con habilidades comercializables no necesite ninguna formación adicional. A este argumento, por seguir con el diá-

logo, cabría responder que en un mercado laboral cada vez más precario, la formación continua en habilidades es una protección esencial para todos.

No obstante, aun cuando se adopte la postura optimista de ver el vaso medio lleno, lo que quizá preocupe más de estos resultados es el hallazgo de una pauta consistente de acceso reducido a la formación del empleador por parte de los empleados con menor educación, y la evidencia de disparidades por razón de raza y origen étnico. Estas disparidades se ven reforzadas cuando se considera la formación autodirigida. Un posible enfoque para corregir estas disparidades es incentivar a los empleadores a poner la formación más ampliamente a disposición de sus empleados. El segundo enfoque atañe al sistema público de formación para el empleo.

Una última observación es que la *American Training Survey* se realizó en enero de 2020, antes de la crisis de la COVID-19, y en un contexto de un mercado laboral dinámico. El esfuerzo con que las empresas invierten en formación es probablemente procíclico, de ahí que, en un mercado laboral más débil, cabe esperar que la incidencia decrezca. Asimismo, existe una considerable evidencia de que en mercados de trabajo débiles, la matriculación en programas de formación y educación aumenta. Cómo cristalizarán exactamente estas pautas a lo largo del ciclo a medida que la economía se debilite está aún por ver.

#### NOTAS

(\*) Este artículo ha contado con la financiación de MIT Good Companies/Good Jobs Project y la Russell Sage Foundation.

(\*\*) Traducción de JON GARCÍA (traductor@jongarcia.es).

(1) La NORC describe la encuesta del siguiente modo: «Financiada y operada por la NORC en la Universidad de Chicago, AmeriSpeak es un panel, basado en la probabilidad de NORC, diseñado para ser representativo de la población de los hogares de los EE.UU. Utilizando una técnica de muestreo basada en la probabilidad de cada área y la dirección, se toman muestras de hogares estadounidenses seleccionados al azar con una probabilidad de selección conocida, distinta de cero, del marco nacional de muestras NORC. Dichos hogares son luego contactados por correo postal, correo electrónico, teléfono y entrevistadores de campo (cara a cara). El panel proporciona una cobertura de muestra de aproximadamente el 97 por 100 de la población de los hogares de los EE.UU. Aquellos excluidos de la muestra incluyen personas con direcciones solo de casilla de correo, algunas direcciones que no figuran en el archivo de secuencia de entrega del Servicio Postal de EE.UU. y algunas viviendas de nueva construcción. Aunque la mayoría de los hogares participantes en las encuestas AmeriSpeak lo hacen a través de la web, los hogares que carecen de conexión a Internet pueden participar por teléfono. Se permite participar en las encuestas de AmeriSpeak vía web a hogares sin acceso convencional a Internet, pero con acceso web a través de *smartphones*.» <https://amerispeak.norc.org/about-amerispeak/Pages/default.asp%>

(2) <https://www.kellyservices.us/us/business-services/white-paper/three-alternatives-in-labor-resourcing-models/> (fecha de acceso: 25 de enero de 2020).

(3) Para el empleo principal, el primer paso fue preguntar: *El empleo de la mayoría de personas puede incluirse en uno de dos grupos. Lea estas definiciones cuidadosamente para ver cuál de ellos se aplica a su empleo principal, es decir, al empleo al que dedica más tiempo.*

*Trabajador por cuenta ajena:* «usted trabaja para un empleador que le descuenta sus impuestos de su nómina».

*Trabajador por cuenta propia:* esto significa que usted es empleado de su propia empresa, como una tienda o una empresa propiedad suya. También incluye trabajar como freelancer o como profesional independiente. *Trabajadores por cuenta propia también son quienes trabajan en actividades agrícolas o ganaderas tanto en sus propias instalaciones agropecuarias o las de su familia, o en el sector pesquero comercial.* Entonces, si la persona se describe a sí misma como trabajador por cuenta ajena, se le pregunta: *No obstante, algunos trabajadores por cuenta ajena son trabajadores de contrata o contratistas. Esto significa que usted trabaja para una empresa que le paga y le descuenta impuestos de su nómina, pero la empresa le asigna a trabajar en las instalaciones de otra*

*organización. Podría ser asignado a dicha localización bien por un tiempo breve o por un periodo largo, pero su nómina procede de la firma que le asigna a los lugares de trabajo y retiene sus impuestos y no de la organización donde desempeña físicamente su trabajo. Sobre la base de esta descripción, ¿es usted un contratista?* Si la persona se describe a sí misma como trabajador por cuenta propia en la pregunta inicial, se les repregunta: *¿Se considera a sí mismo un freelancer o un profesional independiente? Algunos freelancers obtienen clientes por sí mismos o tal vez en una app online. También puede incluir trabajar en base a contratos individuales para una organización. Una clave para trabajar como freelancer o como profesional independiente es que quien quiera que contrate sus servicios no descuenta impuestos de sus emolumentos y no le considera como un empleado regular suyo. Aunque son muchos los ejemplos donde un freelancer trabaja en múltiples localizaciones, es posible ser contratado y trabajar en una localización regularmente. Esta secuencia se repitió para un segundo empleo en caso de declarar pluriempleo.*

(4) Como se menciona en la revisión de la literatura, la duración de la formación también es importante y ha sido estudiada en la literatura. Las preguntas planteadas sobre duración para la formación formal e informal fueron ligeramente diferentes, versando la pregunta relativa a la formación formal acerca de la extensión temporal del episodio más reciente, mientras que para la formación informal la pregunta versó sobre toda la formación informal en los doce meses precedentes. Para la formación formal, la duración media fue de 12,9 horas, en tanto que para la informal fue de 29,1 horas.

(5) Adicionalmente, los *freelancers* en el empleo principal trabajaron de media 33,5 horas por semana mientras que los *freelancers* en su segundo empleo solo trabajan una media de 13,4 horas a la semana, por lo que la pregunta sobre formación resulta menos significativa.

#### BIBLIOGRAFÍA

ABRAHAM, K. G., HERSHBEIN, B. y Houseman, S. (2019). *Independent Contract, Informal, and Online Intermediary Work: Preliminary Evidence on Developing Better Measures In Household Surveys*. W.E. Upjohn Institute.

ABRAHAM, K. G., HALTIWANGER, J. C., SANDUSKY, K. y SPLETZER, J. R. (2018). *Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues*. *NBER Working Papers*, 24950. National Bureau of Economic Research, Inc.

<p>ACEMOGLU, D. y PISCHKE, J.-S. (1999). The structure of wages and investment in general training. <i>Journal of Political Economy</i>, 107, pp. 539-572.</p> <p>APPLEBAUM, E. , KALLEBERG, A. y RHO, H. J. (2019). <i>Nonstandard Work Arrangements and Older Americans, 2005-2017</i>. Economic Policy Institute and CEPR.</p> <p>AUTOR, D. H. (2001) Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Training? <i>Quarterly Journal of Economics</i>, 116(4), pp.1409-1448.</p> <p>BARLEY, S., y KUNDA, G. (2006). Gurus, hired guns, and warm bodies: Itinerant experts in a knowledge economy. <i>Industrial &amp; Labor Relations Review</i>, 59(2), pp. 326-329</p> <p>BARRON, J., BERGER, M. y BLACK, D. (1997). <i>On the Job Training</i>. Upjohn Institute.</p> <p>BARTEL, A. (1994). Productivity Gains From The Implementation of Employee Training Programs. <i>Industrial Relations</i>, 33(4), pp 411-425.</p> <p>— (1995). Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence From A Company Database. <i>Journal of Labor Economics</i>, 13(3), pp. 401-425.</p> <p>— (2000) Measuring Employer's Return on Investments In Training: Evidence From the Literature. <i>Industrial Relations</i>, 39(3), pp. 502-524.</p> <p>BIDWELL, M., FORREST, B., FERNANDEZ-MATEO, I. y STERLING, A. (2013). The Employment Relationship and Inequality: How and Why Changes in Employment Practices are Reshaping Rewards in Organizations. <i>The Academy of Management Annals</i>, 7(1).</p> <p>BIDWELL, M. J. (2013). What Happened to Long-Term Employment? The Role</p>	<p>of Worker Power and Environmental Turbulence in Explaining Declines in Worker Tenure. <i>Organization Science</i>, 24(4), pp.1061-1082.</p> <p>BLACK, S. E. y LYNCH, L. M. (2001). How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity. <i>The Review of Economics and Statistics</i>, 83(3), pp. 434-445.</p> <p>BOARD OF GOVERNORS OF THE FEDERAL RESERVE SYSTEM (2018). <i>Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in</i>. May 2018.</p> <p>BROWN, J. N. (1989). Why do wages increase with job tenure? on-the-job training and life-cycle wage growth observed within firms. <i>American Economic Review</i>, 79(5), pp. 971-991.</p> <p>CAPPELLI, P. (2012). <i>Why good people can't get jobs; the skills gap and what companies can do about it</i>. Wharton School Press.</p> <p>CAPPELLI, P. y KELLER, J. R. (2013). Classifying Work In The New Economy. <i>Academy of Management Review</i>, 38 (4), pp. 575-596.</p> <p>— (2015). Skill Gaps, Skill Shortages, And Skill Mismatches; Evidence And Arguments For the United States. <i>ILR Review</i>, 68(2), pp. 251-290</p> <p>DAVIS-BLAKE, A. y BROSHAK, J.P. (2009). Outsourcing and the Changing Nature of Work. <i>Annual Review of Sociology</i>, 35, pp 321-340.</p> <p>DEY, M. y HOUSEMAN, S. (2010). What Do We Know about Contracting Out in the United States? Evidence from Household and Establishment Surveys. En KATHARINE G. ABRAHAM, JAMES R. SPLETZER Y MICHAEL J. HARPER (eds.), <i>Labor in the New Economy</i> (pp. 267-304). Chicago: University of Chicago Press.</p>	<p>FERNANDEZ-MATEO, I. (2009). Cumulative Gender Disadvantage in Contract Employment. <i>American Journal of Sociology</i>, 114(4), pp. 871-923.</p> <p>FRAZIS H., GITTLEMAN, M. y JOYCE, M. (2000). Correlates of Training: An Analysis Using Both Employer and Employee Characteristics. <i>ILR Review</i>, 53(3), pp. 443-462.</p> <p>GIBBONS, R. y WALDMAN, M. (2006). Enriching A Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firms. <i>Journal of Labor Economics</i>, 24(1), pp. 59-107.</p> <p>KNOKE, D. y KALLEBERG, A. (1994). Job Training in U.S. Organizations. <i>American Sociological Review</i>, 59(4), pp. 537-546.</p> <p>NATIONAL OPINION RESEARCH CORPORATION <a href="https://amerispeak.norc.org/about-amerispeak/Pages/default.asp%">https://amerispeak.norc.org/about-amerispeak/Pages/default.asp%</a></p> <p>OSTERMAN, P. (1995). Skill training and work organization in American establishments. <i>Industrial Relations</i>, 34, pp. 125-46.</p> <p>SMITH, V. (1997). New Forms of Work Organization. <i>Annual Review of Sociology</i>, 23, pp. 315-339.</p> <p>WADDOUPS, C. J. (2014). Union Membership and Job Related Training: Incidence, Transferability, and Efficacy. <i>British Journal of Industrial Relations</i>, 52(4), pp. 753-778.</p> <p>— (2016). Did Employers In The United States Back Away From Skills Training During The Early 2000s? <i>ILR Review</i>, 69(2), pp. 405-434.</p> <p>WEIL, D. (2014). <i>The Fissured Workplace</i>. Cambridge, MA: Harvard University Press.</p>
--	---	--

## APÉNDICE

CUADRO A1

## VARIABLES INDEPENDIENTES: DEFINICIONES, UNIVERSO Y PROMEDIOS

VARIABLE	DEFINICIÓN	UNIVERSO	PROMEDIO	DESV. TÍP.
Edad	Edad en años	Todos	42.7	11.6
Sexo (1 = mujer)	1 si mujer, 0 en otro caso	Todos	.47	.49
Africano-americano	1 si africano-americano, 0 en otro caso	Todos	.11	.32
Hispano	1 si hispano, 0 en otro caso	Todos	.17	.38
Asiático	1 si asiático, 0 en otro caso	Todos	.03	.19
Licenciatura universitaria	1 si completó una licenciatura univ. o superior, 0 en otro caso	Todos	.42	.49
Bachillerato superior	1 si solo completó el bachillerato superior o menos, 0 en otro caso	Todos	.36	.48
Específica 1	1 si la habilidad es transferible totalmente o en su mayoría a otro empleador del mismo sector, 0 en otro caso	Trabajadores estándar y contratistas	.73	.44
Específica 2	1 si la habilidad es transferible totalmente o en su mayoría a un empleador de un sector diferente, 0 en otro caso	Trabajadores estándar y contratistas	.31	.46
Sindicato	1 si el empleo está cubierto por un contrato sindical, 0 en otro caso	Trabajadores estándar y contratistas	.16	.36
Tamaño 1	Centro de trabajo con 1-50 empleados (excluidos temporales y contratistas)	Trabajadores estándar	.30	.46
Tamaño 2	Centro de trabajo con 51- 100 empleados (excluidos temporales y contratistas)	Trabajadores estándar	.10	.30
Tamaño 3	Centro de trabajo con 101-250 empleados (excluidos temporales y contratistas)	Trabajadores estándar	.10	.30
Tamaño 4	Centro de trabajo con 251-500 empleados (excluidos temporales y contratistas)	Trabajadores estándar	.07	.26
Tamaño 5	Centro de trabajo con 501-1000 empleados (excluidos temporales y contratistas)	Trabajadores estándar	.06	.25
Tamaño 6	Centro de trabajo con 1001 o más empleados (excluidos temporales y contratistas)	Trabajadores estándar	.13	.33
Problemas Físico	1 si resuelve problemas difíciles al menos semanalmente, 0 en otro caso	Todos	.47	.49
Documentos	1 si realiza trabajo físico al menos semanalmente, 0 en otro caso	Todos	.40	.49
Matemáticas básicas	1 si lee documentos de cinco páginas al menos semanalmente, 0 en otro caso	Todos	.35	.47
Matemáticas avanzadas	1 si utiliza matemáticas básicas (sumas, restas, multiplicaciones) al menos semanalmente, 0 en otro caso	Todos	.75	.42
Informática básica	1 si utiliza matemáticas más allá de nociones básicas al menos semanalmente, 0 en otro caso	Todos	.38	.48
Informática avanzada	1 si trabaja con ordenadores a nivel básico (email, procesador de texto, búsqueda en Internet, pero no con un dispositivo como un terminal registrador de caja conectado a un ordenador) al menos semanalmente, 0 en otro caso	Todos	.78	.41
Equipos	1 si utiliza el ordenador más allá de nociones básicas al menos semanalmente, 0 en otro caso	Todos	.68	.46
Tiempo parcial	1 si trabaja en equipo al menos semanalmente, 0 en otro caso	Todos	.74	.43
Contratado en últimos 12 meses	1 si suele trabajar menos de 35 horas a la semana, 0 en otro caso	Todos	.15	.36
Desempleado	1 si fue contratado en los últimos 12 meses, 0 en otro caso	Estándar y contratistas	.19	.39
Probabilidad de ser despedido	Tasa de desempleo U-6 en estado de residencia. La tasa de desempleo U-6 incluye el paro registrado más las personas en edad de trabajar desanimadas, aquellos que desean trabajar pero no están buscando y los trabajadores a tiempo parcial involuntarios	Todos	6.9	1.6
Probabilidad de dimitir	1 si es muy probable que sea despedido en un plazo inferior a cinco años, 0 en otro caso	Estándar y contratistas	.05	.23
	1 si es muy o bastante probable que dimita de su puesto, 0 en otro caso	Todos	.24	.42

Fuente: American Training Survey.

CUADRO A2

## FORMACIÓN FORMAL E INFORMAL PARA TRABAJADORES ESTÁNDAR Y CONTRATISTAS

VARIABLE	FORMACIÓN FORMAL	FORMACIÓN FORMAL	FORMACIÓN INFORMAL	FORMACIÓN INFORMAL
Contratista	-.0592318** (.0277018)	-.0446977 (.0308726)	.0724726** (.0294065)	.0780525** (.0324795)
Sexo	-.0205442 (.0182751)	-.0275383 (.0211847)	-.0126722 (.018923)	-.0022884 (.0217177)
Edad	-.0002681 (.0008071)	-.0004207 (.0008739)	-.0017665 ** (.0008352)	-.0015522 (.0009012)
Afroamericano	-.0385581 (.0274742)	-.022175 (.029576)	-.0653325** (.0285798)	-.0390487 (.0304505)
Hispano	-.0919678** (.0235314)	-.0719119** (.0251144)	-.1052624** (.0247496)	-.0904727** (.0261067)
Asiático	-.0467748 (.0431622)	-.0517879 (.0455792)	-.0863983** (.0441478)	-.096276** (.0464457)
Licenciado universitario o superior	.0744272** (.0213621)	.0303501 (.0239919)	.1326078 ** (.0219008)	.0820915** (.0243643)
Bachillerato o inferior	-.0353768 (.0241167)	.0170651 (.0261674)	-.1006757** (.0251908)	-.0674645** (.0269988)
Específica1		.1101327 (.0240033)		.1460684** (.0251957)
Específica2		-.011008 (.0206357)		.0094935 (.0211401)
Sindicato		.1291544** (.0272257)	.0159995 (.0271501)	
Problemas		.0421865** (.02177)	.1018412** (.0220998)	
Documentos		.0123362 (.0220314)	-.0121571 (.02243)	
Físico		-.0372315* (.0217922)	-.0149072 (.0223657)	
Matemáticas básicas		.0910415** (.0251859)	.0592245** (.0261407)	
Matemáticas avanzadas		-.0799914** (.0213813)	-.0368578* (.0217264)	
Informática básica		.060615** (.0315118)	.0538404* (.033239)	
Informática avanzada		.0835549** (.025734)	.0241088 (.0268273)	
Equipos		.1348945** (.0231117)	.081704** (.024251)	
Tiempo parcial		-.0436985 (.0283361)	.0014813 (.0294904)	
Nuevo contratado		.120728 ** (.0247036)	.1415317** (.0252047)	
Efectos fijos categoría profesional	no	sí	no	sí

Nota: La estimación es un modelo logit y los coeficientes mostrados consisten en los efectos marginales con todas las variables a sus valores medios. Excluidos los freelancers en el empleo principal. Los errores típicos aparecen entre paréntesis. \* = significativo al nivel de confianza del 10 por 100, \*\* = significativo al nivel de confianza del 5 por 100.

Fuente: American Training Survey.