Las escaleras de la formación en el comercio

El papel de la educación en relación con los objetivos de política económica

JAVIER CASARES RIPOL. Universidad Complutense de Madrid. **EVANGELINA ARANDA.** Universidad de Castilla-La Mancha

RESUMEN

La cualificación de los recursos humanos debe resolver problemas de competitividad empresarial, de crisis del empleo o de exclusión social. En este contexto, el trabajo abarca la situación de la educación y de la formación en el panorama de la distribución comercial en España. El análisis realizado ha permitido concluir que desde las actuaciones públicas y desde el sector se está configurando un nuevo mapa formativo dotando de nuevos mecanismos de adquisición de cualificaciones y, bajo la dimensión europea, de nuevos procesos de reconocimiento y acreditación de las mismas. No obstante, a pesar de esta nueva oferta formativa, la comparativa europea permite observar que en España las empresas siguen demandando ocupaciones con menores niveles de cualificación, que la proporción de trabajadores con estudios superiores está por encima de la media europea y que, mientras en España las empresas del sector han mejorado la demanda de formación, ésta sigue siendo relativamente inferior a la media nacional.

PALABRAS CLAVE: *política de formación y educación, mapa formativo, comercio, cualificación profesional, demanda de formación*

Dostoyevski, prisionero en Siberia, solicitaba auxilio a sus familiares con la siguiente súplica: "enviadme libros, libros, muchos libros, para que mi alma no muera". En similar línea de argumentación, García Lorca señalaba que los libros son las escaleras para subir las cumbres del espíritu y del corazón. Mutatis mutandis, en este trabajo se pretende ayudar a encontrar las escaleras intelectuales que permitan acercarse a la cima desde la que se contempla la situación de la educación y de la formación en el panorama de la distribución comercial en España.

El artículo se estructura en tres partes, además de la introducción y de las notas finales. En la primera se plantean

algunas consideraciones teóricas en relación con el papel de la educación y de la formación profesional en relación con los objetivos de la política económica. La parte segunda se centra en las pautas básicas de la educación y la formación profesional en España y su concreción en el sector distributivo. La tercera sección se centra en el estudio del capital humano en las empresas de distribución comercial y su comparativa europea.

La importancia de la educación se desenvuelve capilarmente en todos los ámbitos de la vida social y económica. Esta relevancia se puede observar analizando la incidencia en los objetivos de política económica. En este artículo vamos a plantear los principales aspectos de las conexiones entre educación y empleo, crecimiento y distribución de la renta y calidad de vida.

EDUCACIÓN Y EMPLEO

Las políticas activas de empleo se centran en generar nuevos puestos de trabajo. La oferta de trabajo depende, en gran medida, de la cualificación profesional. Las conexiones entre la oferta y la demanda de trabajo se articulan, asimismo, mediante la formación profesional y laboral. Analizando la situación actual, caracterizada por un fuerte desempleo en España, se observa la considerable asimetría del universo de los parados. No hay prácticamente desempleo para los titulados en ingeniería informática mientras que en otras titulaciones el desempleo es masivo. Se observan fenómenos parecidos en materia de formación profesional.

La formación para el empleo es fundamental para la adecuación al mercado de trabajo. Sin embargo, las tesis credencialistas y de señalización plantean que la formación actúa como un filtro y que aumentan los requerimientos formativos para el desempeño de trabajos de baja cualificación. En esta línea de argumentación, se pueden citar los casos en los que se exigen títulos de bachillerato, conocimientos de informática o de idiomas de uso regional para el uso de tareas rutinarias en las que nunca se utilizan los citados conocimientos.

La educación y la formación, en los tiempos actuales, se orientan de forma creciente hacia la especialización. El punto de inflexión en esta cuestión es el proyecto Manhattan -en los años 40 del siglo XX-. Se genera con el mismo una extrema división social del trabajo, ya que participan un gran número de personas que desconocen lo que hacen los demás y cuáles son las consecuencias de sus trabajos sobre el proyecto general. Sólo el general Leslie Groves y el físico Oppenheimer conocen el plan en su integridad.

EDUCACIÓN Y CRECIMIENTO

La teoría del capital humano plantea que el crecimiento de los países no puede explicarse solamente por los incrementos en los factores trabajo y capital medidos por métodos tradicionales, sino que es necesario incorporar al trabajo una nueva variable explicativa constituida por el capital educativo. La contribución de la educación al crecimiento económico ha generado numerosas investigaciones. Psacharopoulos (1996), por ejemplo, escribe acerca de estimaciones de primera (Schultz, Denison, Krueger...) y de segunda generación (Hicks, Wheeler, Marris...).

Las nuevas teorías del crecimiento plantean que el factor capital -desdoblado en inversiones en equipamiento y capital humano- puede tener rendimientos crecientes o cuando menos constantes. Estas inversiones generan rendimientos internos más elevados en las empresas y además dan lugar a externalidades positivas (vid. Cuadrado et alii, 2010). Esto significa que las inversiones mejoran la capacidad productiva de la empresa que las lleva a cabo y de los trabajadores que las emplean, pero, además, permiten mejorar la capacidad productiva de otras empresas y trabajadores que están relacionadas con las primeras.

La interesante investigación de Denison (1985) ahonda en la importancia del enorme residuo constituido por el progreso técnico en el desarrollo económico que había sido planteado por Solow (1957). El cuadro 1 refleja la aportación de Denison en la que se observa el papel de los conocimientos en el crecimiento económico -0.66 en relación al 2.92 por ciento, más la aportación a la asignación de recursos-.

Las teorías de crecimiento endógeno abren nuevos surcos en la misma dirección. Los efectos externos tienden a ser mayores cuando se intensifica la inversión conjunta en capital humano y capital físico. La función de producción se puede representar de la siguiente manera:

$$Y = A*F(L, K, H)$$

Siendo K: capital físico
L: servicios provenientes del trabajo poco cualificado
H: servicios derivados del capital humano
A: nivel de tecnología

CUADRO 1

Factores determinantes del crecimiento de la producción (Estados Unidos). Período 1929–1982

CAUSAS	TASA DE CRECIMIENTO	
Factores de producción:	1,90	
- Trabajo		1,34
- Capital		0,56
Progreso técnico:	1,02	
- Conocimientos		0,66
- Asignación de recursos		0,23
- Economías de escala		0,26
- Otros factores		-0,03
Renta Nacional:	2,92	

Fuente: Denison (1985)

Esta función de producción puede dar lugar a rendimientos crecientes teniendo en cuenta que el capital humano es un factor productivo con capacidad ilimitada. En definitiva, estos modelos se sustentan en los siguientes aspectos:

- El progreso tecnológico tiene un fuerte componente endógeno. El cambio tecnológico es determinante en el crecimiento económico
- El capital humano es el hontanar fundamental del proceso de cambio tecnológico. La inversión en capital humano se concreta en la educación formal, la formación profesional básica y los programas de formación continua para los empleados.
- Las inversiones aumentan el nivel general de conocimientos técnicos aplicados a la actividad económica.

La política económica debe contribuir a mejorar la cantidad y calidad de los factores productivos. El sistema educativo y la formación profesional, la política de I+D+i y las inversiones en infraestructuras públicas generan múltiples efectos externos positivos que determinan el crecimiento económico a largo plazo. La mejora en la eficiencia de los factores productivos y los rendimientos crecientes a escala constituyen la clave de bóveda del nuevo modelo de crecimiento (Vid. Casares y Aranda, 2013).

Algunas posturas heterodoxas plantean, sin embargo, que ha habido un relativo estancamiento tecnológico desde finales de los años 60 que serían los postreros de la última oleada de progreso tecnológico. Tyler Cowen (2011), profesor de la Universidad George Mason, vincula la crisis económica actual con los escasos avances tecnológicos de carácter cualitativo en los últimos cincuenta años. Los coches, las casas, los televisores, los retretes... son bastante similares a los existentes en la década de los cincuenta. Solamente ha habido modificaciones profundas en las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

EDUCACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA

Las mejoras educativas y en formación profesional contribuyen a la igualdad de oportunidades que es un factor fundamental para desarrollar la equidad vertical.

La teoría del capital humano también encuentra enlaces intelectuales con el problema de la distribución de la renta. Teniendo en cuenta los estudios clásicos en los que se establecen relaciones causa-efecto entre los costes de aprendizaje de un oficio y las ganancias obtenidas en razón del mismo, las modernas teorías analizan la distribución de las ganancias sustentadas en el capital humano. Las decisiones de inversión de los individuos se realiza de forma análoga a como los empresarios se plantean la adquisición de bienes de capital. Es decir, consideran su rentabilidad futura. Por lo tanto, a la hora de invertir en educación se consideran los valores actuales de los flujos de renta que se desean obtener, eligiendo el proyecto educativo que se considere óptimo en el criterio de los individuos formados o de los responsables de su educación. Las investigaciones modernas consideran la educación formal y el aprendizaje laboral.

- Las teorías que vinculan educación y distribución de la renta deben tener en cuenta los siguientes elementos de debate:
- La influencia de los factores genéticos y del medio ambiente sobre las habilidades. Los factores genéticos inciden en mayor medida en los conocimientos prácticos mientras que el medio ambiente determina el desarrollo de la inteligencia.
- La relevancia de los factores que influyen en la infancia preescolar del individuo es destacada por diversos autores.
- Las teorías del ciclo vital establecen una relación paralela entre el ciclo vital humano y las ganancias adquiridas durante el mismo. Las ganancias individuales se incrementan al hacerlo la edad cronológica, hasta un punto próximo a la jubilación, en el que la tendencia invierte de signo. La aportación inicial de capital humano contribuye a modificar el ciclo vital de ingresos generados.

La corriente credencialista supone una derivación relevante en la conexión entre educación y distribución de la renta. Los títulos académicos, según esta teoría de la selección, se convierten en filtros para separar a los aspirantes más capaces de los que no lo son. Las cualificaciones cognoscitivas se adquieren en gran parte mediante la formación en el trabajo y, por lo tanto, a los empleadores les interesa fundamentalmente la selección de los solicitantes de un puesto de trabajo en función de su capacidad para ser formados. Los puestos de trabajo buscan a la gente “adecuada” (Thurow, 1983).

Dentro de este enfoque surgen dos versiones. La versión fuerte limita el papel de la credencial educativa al de señal -teoría de las señales- para el empleador, por tanto, los años de escolarización no tienen efectos sobre la productividad. La versión débil admite la posibilidad de que aumente la productividad, sin dejar de considerar el papel de los estudios como señal que contribuye a resolver el problema de la toma de de-

cisiones en un mundo de incertidumbre. Esta teoría afecta al impacto de la educación sobre el crecimiento, no es una forma de inversión, y sobre la distribución de la renta –la lucha por los mejores empleos genera la necesidad de una formación creciente en el aparato educativo formal y en la formación suministrada por las empresas-. La teoría radical –orientada por enlaces intelectuales marxistas- establece que la educación desempeña un doble papel: mecanismo de adquisición de cualificaciones y factor determinante de la legitimación y reproducción de la estructura de poder de la empresa capitalista. Junto a la cualificación técnica y operativa determinada por los atributos cognitivos, surgen los rasgos psicológicos de la personalidad, los modos de autoprestación -lenguaje, forma de vestir...-, las características descriptivas -raza, sexo, edad...- y las credenciales educativas que favorecen la legitimación de la estructura de propiedad y de las relaciones de producción de la empresa y, por lo tanto, de los esquemas hegemónicos de distribución de la renta.

Los enfoques institucionalistas se desenvuelven en torno a modelos de segmentación en los mercados de trabajo. La educación formal se utiliza como medio de selección permitiendo al empresario ahorrar costes de rotación -de despido o de sustitución de los empleados-. La formación en el trabajo adquiere notables componentes específicos contribuyendo a segmentar el mercado laboral. Se desarrollan procesos de aprendizaje por ósmosis -formación automática-, imitativo y grupal -pautas de conducta similares- que contribuyen a la dualidad del mercado. Se pueden distinguir dos grandes sectores:

- Sector primario. Empresas con grandes requerimientos tecnológicos y notable estabilidad en el nivel de producción. Los puestos de trabajo son estables con personal muy cualificado y altos niveles de productividad.
- Sector secundario. Está formado por empresas más vulnerables a los cambios en el nivel de producción. El nivel tecnológico es menor. La rotación de trabajadores es notable y los salarios son más reducidos (Casares y Aranda, 2013).

EDUCACIÓN Y CALIDAD DE VIDA

A partir de la segunda mitad de la década de los sesenta del siglo XX se empieza a escribir acerca de los costes de crecimiento y la preocupación por la calidad de vida se va generalizando. Un punto de inflexión relevante es la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1987 que adopta la resolución 40/179 sobre Aspectos Cualitativos del Desarrollo. El objetivo calidad de vida en la política económica va adquiriendo creciente relevancia, a pesar del problema de la "invisibilidad" estadística, vinculándose con la calidad de los bienes y servicios consumidos, la educación, la salud, el empleo y calidad de vida laboral, la utilización del tiempo y el medio ambiente -suelos, flora y fauna, aire, agua...-

La educación es un factor esencial en la mejora de la calidad de vida desde la perspectiva del disfrute de conocimientos y de la cultura más allá de su aplicación práctica en los procesos productivos y de asignación de recursos. En esta vertiente de análisis lo importante del proceso educativo es su relevancia en la adquisición, mantenimiento y desarrollo de conocimientos, la satisfacción experimentada en el proceso educativo y la conservación y enriquecimiento de la herencia cultural.

Aristóteles, pionero en esta línea de argumentación, señala que la felicidad se alcanza mediante el conocimiento. El escritor argentino Borges encuentra señas de similitud con este planteamiento, y manifiesta que la lectura proporciona la mayor felicidad[1]. Perspectivas distintas y distantes pero orientadas a establecer la correlación entre educación y felicidad. Desde una atalaya más reciente y específica, la economía de la felicidad centra su análisis en el bienestar subjetivo y encuentra interesantes vinculaciones empíricas entre felicidad y educación aunque sea a través de variables indirectas como la renta, la salud, la participación laboral y las condiciones de empleo. Llama la atención que esta correlación no es lineal y se manifiesta con más intensidad en los países pobres que en los ricos[2].

LA OFERTA DE FORMACIÓN EN LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA

Para el análisis de la oferta destinada a la mejora del capital humano en el comercio se van a considerar todas las formas de adquisición de cualificaciones, entendidas estas como la capacidad que tiene un trabajador en el comercio para realizar determinadas funciones laborales. Esta mayor cualificación se puede obtener tanto por el aprendizaje en centros formativos -colegios, institutos, universidades, centros de formación dependientes de los Ayuntamientos, instituciones formativas autorizadas...-, el aprendizaje en el trabajo -actividades de formación, la propia actividad profesional, es decir, la experiencia-, u otras vías de aprendizaje -ONGs, aficiones, actividades culturales...-.

Por otro lado, esta oferta formativa, aún pudiendo venir desde múltiples oferentes, siempre estará vinculada con la política de educación y formación llevada a cabo por los decisores públicos en España. En aras a esclarecer y siempre bajo las limitaciones y objetivos del trabajo, las distintas actuaciones públicas en materia de capital humano en los últimos años se podrían sintetizar alrededor de la dimensión Europea de la Formación y la Educación; en este sentido, conviene hacer referencia al Consejo Europeo de 12 de mayo de 2009 en el que se aprueba un nuevo Marco para la cooperación europea en educación y formación conocido como Estrategia Educación y Formación 2020 (ET 2020) con cuatro grandes objetivos estratégicos –aprendizaje permanente y movilidad; calidad y eficiencia; equidad, cohesión social y ciudadanía activa; creatividad e innovación, e incluso espíritu empresarial- que también están presentes en el marco de nuestro análisis (véase cuadro 2):

- Se avanza en la integración de todos los sistemas de formación profesional, potenciando la formación a lo largo de la vida como forma de inversión en capital humano y política activa de empleo, impulsando aquel tipo de oferta que contribuya a conseguir una adecuada correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo. De una manera más concreta:
- Se continua con el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que desarrolla el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional formado por los siguientes instrumentos y acciones: el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que, con carácter modular, incluirá el contenido de la formación asociada a cada cualificación; un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias profesionales; la información y orientación en materia de formación profesional y empleo; y la evaluación y mejora de la calidad del propio Sistema. Las competencias profesionales requeridas para el ejercicio de cada cualificación se pueden adquirir a través de un Título de Formación Profesional, a través de un Certificado de Profesionalidad y, además, a partir de 2009, -Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de competencias adquiridas-, a través de la experiencia laboral –vía evaluación y acreditación de dichas competencias-.
- Tras trece años de vigencia de dos modalidades de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua-, se aprueba el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo integrando ambos subsistemas del ámbito laboral en un único modelo de formación profesional.
- En el ámbito educativo, se amplía la oferta formativa incorporando a los ciclos formativos de grado medio, se refuerza esta formación con la modalidad a distancia, la información y orientación profesional, la red de centros de formación profesional, la colaboración con el sistema universitario y la formación profesional dual. Asimismo, se concluye la adaptación de la totalidad de la oferta formativa universitaria a los parámetros europeos –Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, de reforma en la estructura y organización de las enseñanzas universitarias, modificado por el Real Decreto 861/2010- estructurando las enseñanzas universitarias en tres ciclos: Grado, Máster y Doctorado[3].

- Con los procesos de Bolonia (1999) y Copenhague (2002) se llevan a cabo una serie de actuaciones vinculadas al apoyo a la transparencia y comparabilidad de cualificaciones profesionales que faciliten la movilidad de las personas en el mercado laboral. De manera más concreta en el ámbito de la educación y la formación es necesario hacer referencia a:
- El Marco de Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior (QF-EHEA), que aprobado en mayo de 2005 se trata de una estructura, reconocida por los países europeos implicados en el proceso de Bolonia, donde todas las cualificaciones adquiridas a través del sistema educativo superior son descritas de una forma coherente que permite relacionarlas y compararlas y que sirve, asimismo, para facilitar la movilidad de las personas en el Espacio Europeo de Educación Superior y en el mercado laboral internacional; con el objetivo de poner en marcha este entorno de cualificaciones, en España se aprueba el Real Decreto 1027/2011, de 15 de

CUADRO 2

Política de formación y educación en España

A) SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

Enseñanza Básica	Bachillerato	Universidad Grado/Máster/ Doctorado
Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)	Formación Profesional Específica de Grado Medio	Formación Profesional Específica de Grado Superior

CATÁLOGO DE TÍTULOS PROFESIONALES

CONVALIDACIONES — Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. SNCFP

REPERTORIO DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. OCUPADOS Y DESEMPLEADOS

Formación de Demanda	Formación de oferta	Formación en alternancia con el empleo	Acciones de apoyo y acompañamiento	EXPERIENCIA LABORAL

B) FAMILIAS PROFESIONALES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

FAMILAS PROFESIONALES	NIVELES DE CUALIFICACIÓN	
Agraria **Marítima-Pesquera** **Industrias agroalimentarias** **Química** **Imagen personal** **Sanidad** **Seguridad y Medio ambiente** **Fabricación Mecánica** **Electricidad y Electrónica** **Energía y Agua** **Instalación y Mantenimiento** **Industrias Extractivas** **Transporte y Mantenimiento de Vehículos** **Edificación y obra civil** **Vidrio y Cerámica** **Madera, Mueble y Corcho** **Textil, confección y Piel** **Artes Gráficas** **Imagen y Sonido** **Informática y Comunicaciones** **Administración y Gestión** **Comercio y Marketing** **Servicios socioculturales y a la Comunidad** **Hostelería y Turismo** **Actividades Físicas y Deportivas** **Artes y Artesanías**	Nivel 1	Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados Conocimientos y capacidades limitados
	Nivel 2	Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse en autonomía Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso
	Nivel 3	Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso
	Nivel 4	Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas y organizativas Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios
	Nivel 5	Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles Planificación de acciones y diseño de productos, procesos y servicios Responsabilidad en dirección y gestión

C) FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, Real Decreto 395/2007

- Acuerdo entre el gobierno y los agentes sociales para la formación de trabajadores ocupados y parados
- El sistema se financia con las aportaciones de las empresas y trabajadores en sus cuotas de formación profesional, a través del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y de la cofinanciación del Fondo Social Europeo

Formación de demanda	Formación de Oferta	Formación en alternancia	Acciones de apoyo y acompañamiento
- Objetivo: Responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores. - Iniciativas/destinatarios: acciones de formación en las empresas –individualmente o agrupadas-; permisos individuales de formación –horas laborables, como máximo 200, para realizar formación presencial; por ejemplo, titulación oficial, certificado de profesionalidad…-	- Objetivo: Ofertar una programación amplia, accesible durante todo el año, ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. - Destinatarios: trabajador quien, sin mediación de la empresa en la que presta servicios, decide qué formación es de su interés personal o profesional, y la concierta de manera totalmente subvencionada. - Iniciativas: se organizan a través de planes de formación –sectorial, intersectorial, economía social y autónomos-. Otras iniciativas relevantes son el programa específico de cualificación de jóvenes menores de 30 años –destinado a desempleados para que adquieran competencias en sectores emergentes, bonificando a la empresa en la que se realizan las prácticas y al parado que participa- y las acciones formativas con compromiso de contratación.	- Objetivo: Adquirir competencias profesionales para determinados puestos de trabajo; el trabajador compatibiliza el aprendizaje formal y la práctica en puesto de trabajo. - Iniciativas: contrato para la formación y el aprendizaje –Real Decreto 1529/2012, formación profesional dual-; programas públicos de empleo-formación.	- Objetivo: Desarrollar investigaciones sectoriales e intersectoriales, desarrollar productos y herramientas innovadoras y facilitar a las empresas y a los trabajadores información, acompañamiento y orientación sobre sus opciones formativas y de movilidad profesional.

D) MARCOS DE CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA

Marco de Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior (QF-EHEA)	Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)	Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida (EQF)
Titulación de tercer ciclo (no especificado)	Nivel 4. Doctor	Nivel 8
Titulación de segundo ciclo (90-120 créditos ECTS aprox.)	Nivel 3. Máster	Nivel 7
Titulación de primer ciclo (180-240 créditos ECTS)	Nivel 2. Grado	Nivel 6
Titulación de ciclo corto (120 créditos ECTS aprox.)	Nivel 1. Técnico Superior	Nivel 5
		Nivel 4
		Nivel 3
		Nivel 2
		Nivel 1

Fuente: Elaboración propia

julio por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) que se estructura en cuatro niveles –Nivel 1, Técnico Superior; Nivel 2, Grado; Nivel 3, Máster; Nivel 4, Doctor- y abarca toda la educación superior del sistema educativo español –universitaria y no universitaria-.

- El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF), aprobado en febrero de 2008, hace referencia a todos los tipos de aprendizaje (educación formal, no formal e informal), estando organizado en 8 niveles y orientado hacia el aprendizaje a lo largo de la vida. En España se está trabajando para establecer el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida (MECU), permitiendo comparar las cualificaciones reconocidas en España con el resto de Europa, y recogerá la totalidad de los aprendizajes adquiridos.

Por la tanto y como se puede observar el cuadro 2, en España los instrumentos de la formación profesional, reflejados en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, se pueden dividir en dos grandes subsistemas: por un lado la enseñanza reglada o formal compuesta por el subsistema educativo español –oferta formativa reglada-; y, por otro, la enseñanza no reglada o no formal compuesta por el subsistema de formación para el empleo destinada tanto a ocupados como desempleados –oferta formativa para el empleo-. Esta oferta formativa permitirá obtener Títulos universitarios (grado, máster y doctorado), Títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad que tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, son expedidos por las Administraciones competentes y tendrán los efectos que le corresponden con arreglo a la normativa relativa al reconocimiento de cualificaciones en la Unión Europea. Estos títulos y certificados de profesionalidad acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido y, en su caso, surten los correspondientes efectos académicos.

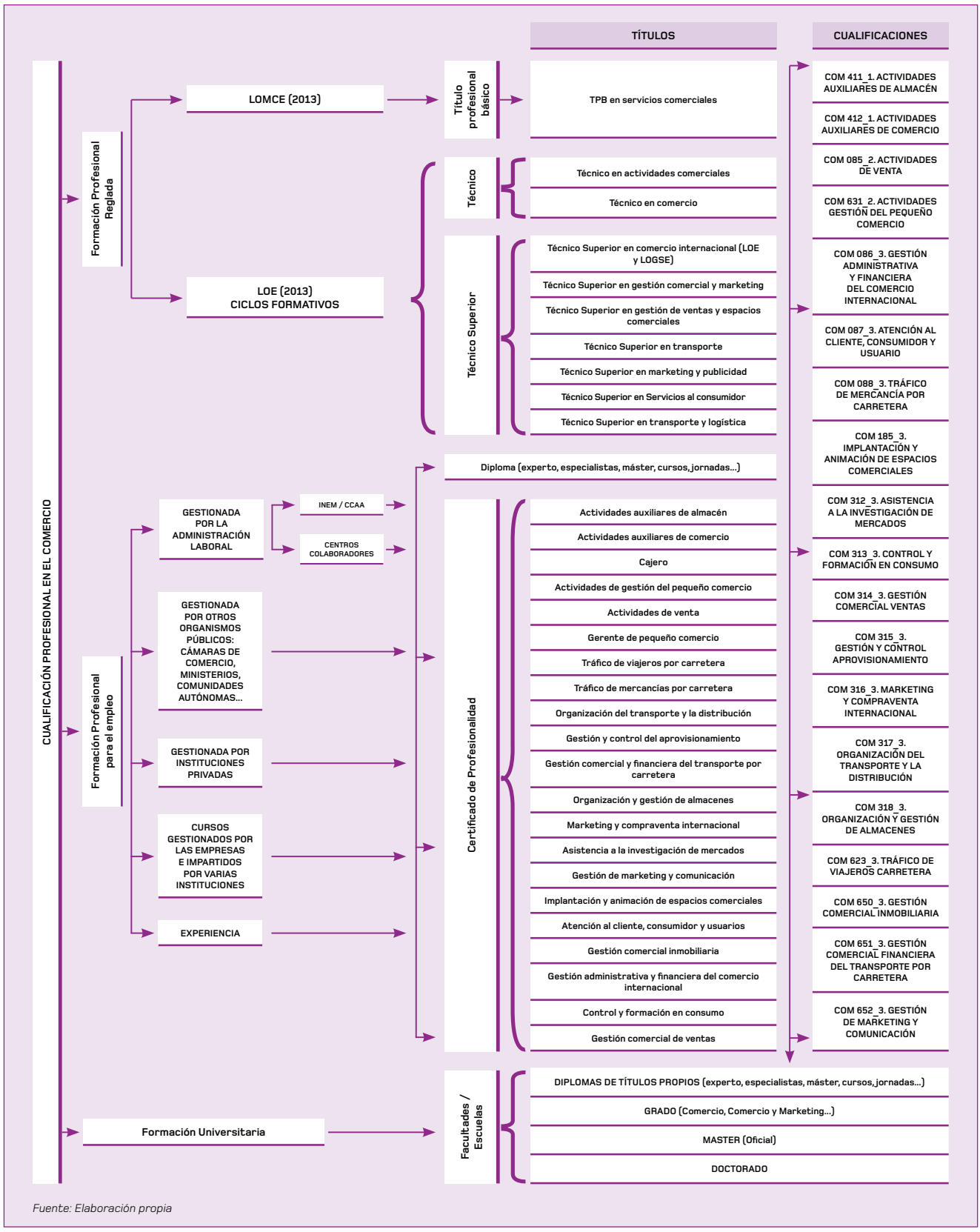
En el actual marco del Sistema Nacional de Cualificaciones se han aprobado 664 cualificaciones de los cuales 19 pertenecen a la familia de comercio y marketing, en concreto, quince de las cuales tienen nivel 3 –gestión administrativa y financiera del comercio internacional; atención al cliente, consumidor y usuario; tráfico de mercancías por carretera; implantación y animación de espacios comerciales; asistencias a la investigación de mercados; control y formación en consumo; gestión comercial de ventas; gestión y control del aprovisionamiento; marketing y compraventa internacional; organización del transporte y la distribución; organización y gestión de almacenes; tráfico de viajeros por carretera; gestión comercial inmobiliaria; gestión comercial y financiera del transporte por carretera; y, gestión de marketing y comunicación-, dos al nivel 2 –actividades de venta y actividades de gestión del pequeño comercio- y dos al nivel 1 –actividades auxiliares de almacén y actividades auxiliares de comercio-.

A finales del año pasado se aprobó la última ley de educación en España, la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE); dado el calendario de implantación, en la actualidad la oferta educativa de Formación Profesional Reglada se reduce a la aplicación de la oferta formativa regulada a través de Ley Orgánica de Educación (LOE), Ley 2/2006, de 3 de mayo en la Ley Orgánica 2/2006 y el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre; la LOE define la formación profesional como un conjunto de ciclos formativos de grado medio y superior cuya superación permiten la obtención del Título de Técnico (nivel 2) y del Título de Técnico Superior (nivel 3 del CNCP y nivel 1 del MECES), respectivamente. Actualmente la oferta de ciclos formativos de grado medio para el comercio –familia comercio y marketing- se concreta en dos títulos de Técnico: Comercio y Actividades Comerciales; también existe ciclos formativos de grado superior con ocho títulos de técnicos superiores: Comercio Internacional (uno de LOE y otro de LOGSE), Gestión Comercial y Marketing, Gestión del Transporte, Servicios al Consumidor, Gestión de Ventas y Espacios Comerciales, Marketing y Publicidad, y Transporte y Logística. Además, en el ámbito de la Formación Profesional Básica existe el Título Profesional Básico en Servicios Comerciales que permite obtener el título profesional básico –este título se ha aprobado en marzo de 2014 siendo, por tanto, el único que ya está regulado bajo la nueva ley de educación (LOMCE)-.

Continuando con la formación reglada, desde los ámbitos públicos y privados se están ofertando títulos universitarios que se encuadran dentro del Marco Español de Educación Superior (MECES). Estos títulos oficiales, que se clasifican no por ramas de actividad sino por ramas de conocimiento, pueden ser como ya se ha comentado de tres tipos: títulos de grado (duración de cuatro años), títulos de máster (entre 1 y dos años) y doctora-

CUADRO 3

MAPA FORMATIVO EN LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA



Fuente: Elaboración propia

dos. La oferta universitaria asociada al comercio haría referencia a todos los grados vinculados con el Comercio y Marketing –e incluso aquellos vinculados con la gestión de empresas-; en concreto actualmente se imparten cerca de veinte grados distintos en más de cuarenta facultades y escuelas universitarias vinculadas con Comercio y Marketing, de manera más exhaustiva: en España hay un grado en Comercio que se oferta, entre otras, en la Universidad Complutense, Universidad de Valladolid y Universidad de Vigo, también hay Grado en Comercio y Marketing (Universidad Rey Juan Carlos y Universidad del País Vasco), Grado en Marketing, Grado en Marketing e Investigación de Mercados, Grado en Dirección Comercial y Marketing, Grado en Gestión Comercial y Marketing, Grado en Marketing y comunicación, Grado en Publicidad, Marketing y Relaciones Públicas, etc. Sucede lo mismo cuando se hace referencia a dobles grados o a másters oficiales.

Pasando a la formación para el empleo, la oferta formativa aparece vinculada tanto con iniciativas públicas como privadas; además, dentro de la formación profesional pública es necesario distinguir aquella formación gestionada por las administraciones laborales en centros propios o entidades colaboradoras y aquella gestionada por otras entidades públicas. Toda esta oferta formativa para el empleo permite obtener los certificados de profesionalidad; cada certificado de profesionalidad acredita una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales –los módulos formativos del certificado de profesionalidad son los del Catálogo Nacional-. En el caso del comercio –familia comercio y marketing- se han aprobado dos certificados del nivel 1 –actividades auxiliares de almacén y actividades auxiliares de comercio-; tres de nivel 2 –cajero, actividades de gestión del pequeño comercio y actividades de

GRÁFICO 1

EL EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIONES. 2013

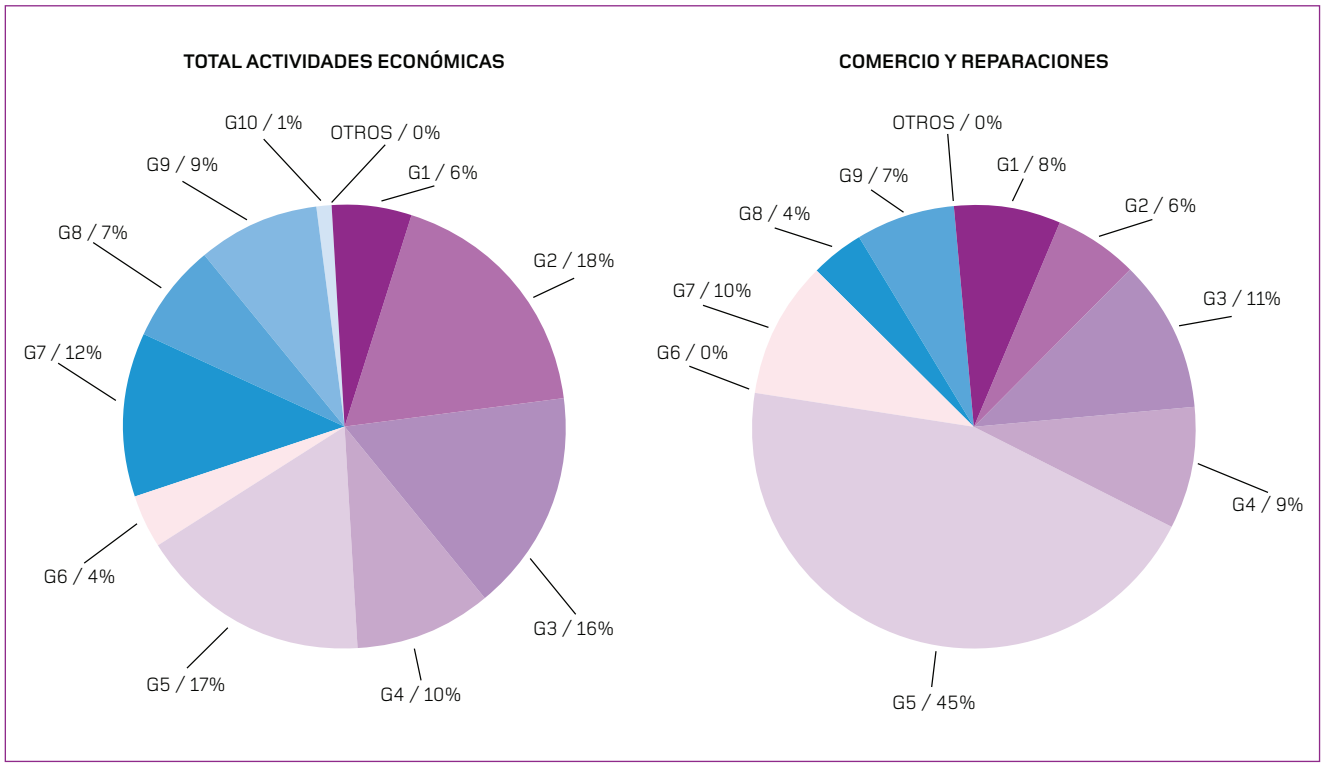
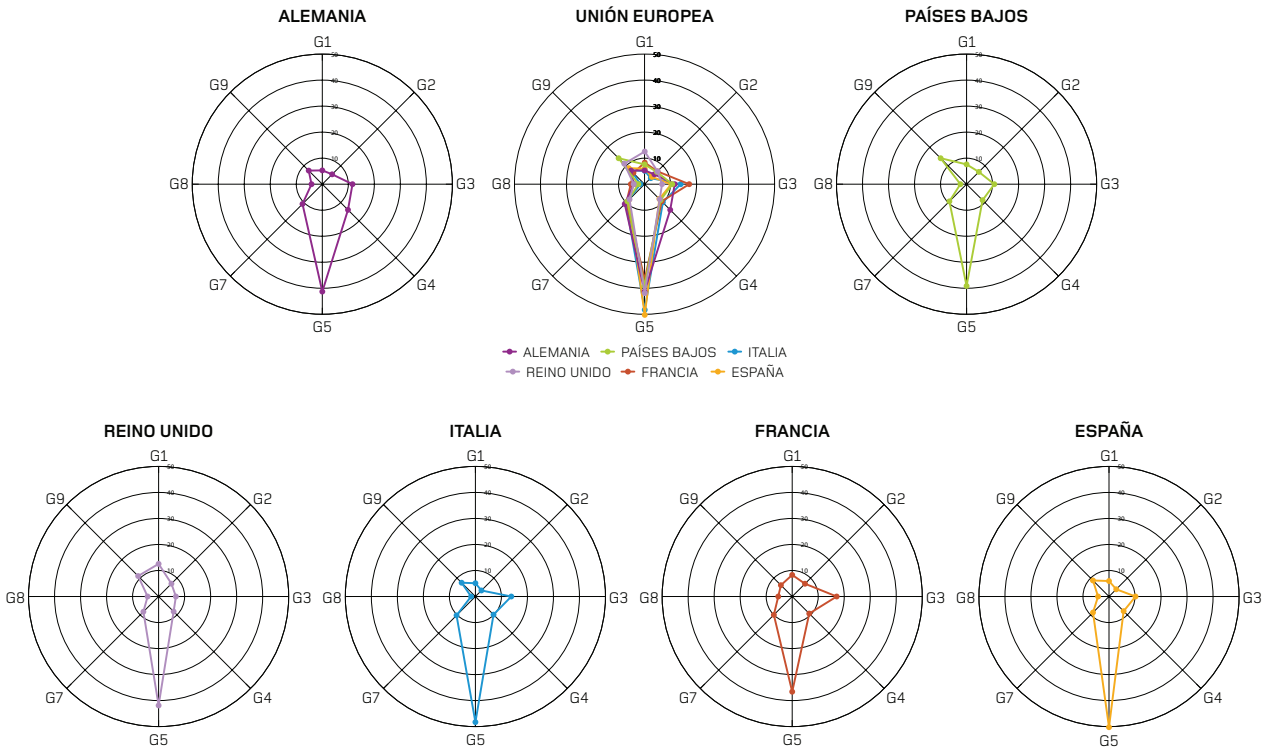


GRÁFICO 2

EL EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIONES. 2013



G1: Directivos y gerentes; G2: Profesionales técnicos; G3: Técnicos y profesionales de grado medio; G4: Personal de apoyo administrativo; G5: Trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados; G6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; G7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios; G8: Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; G9: Ocupaciones elementales; G10: Ocupaciones militares. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

venta- y dieciséis de nivel 3: gerente de pequeño comercio, tráfico de mercancías por carretera, tráfico de viajeros por carretera, organización del transporte y la distribución, gestión y control del aprovisionamiento, gestión comercial y financiera del transporte por carretera, organización y gestión de almacenes, marketing y compraventa internacional, asistencia a la investigación de mercados, gestión de marketing y comunicación, atención al cliente, consumidor o usuario, gestión comercial inmobiliaria, gestión administrativa y financiera del comercio internacional, control y formación en consumo, gestión comercial de ventas e implantación y animación de espacios comerciales.

Asimismo, hay que indicar que tanto desde la oferta universitaria como desde la oferta para el empleo existen un amplio número de actuaciones formativas –máster, títulos de expertos, títulos de especialización, cursos, jornadas, etc- que tienen como objetivo mejorar el capital humano en el comercio y que su realización conlleva la obtención del correspondiente diploma.

Por lo tanto, como se puede observar en el cuadro 3, en el sector la oferta formativa es amplia y heterogénea; además, en los últimos años se está trabajando para avanzar en materia de coordinación de la misma que permita la convalidación y la movilidad del capital humano adquirido.

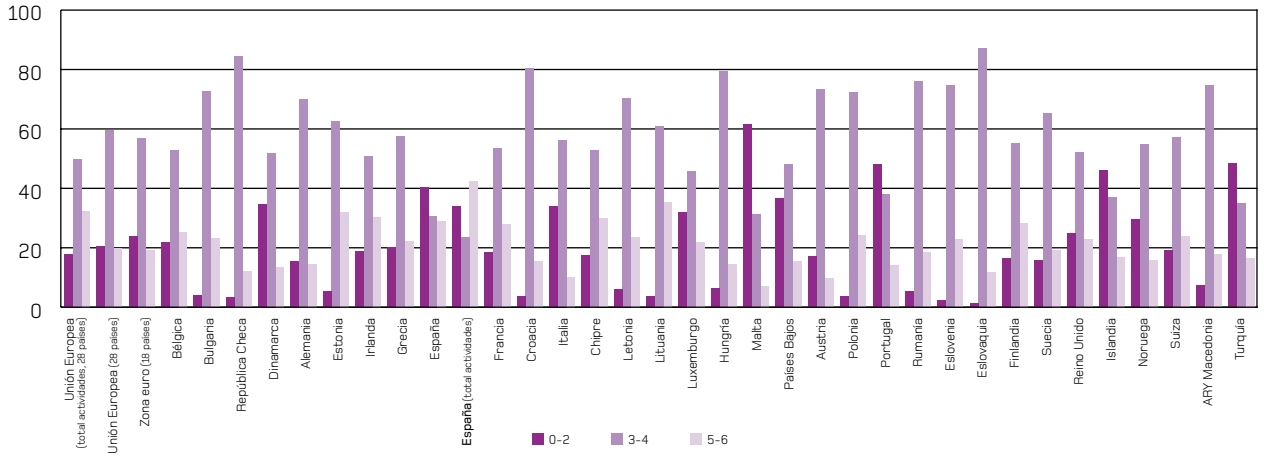
LA DEMANDA DE FORMACIÓN. EL CAPITAL HUMANO EN LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA

Desde un punto de vista empresarial, los recursos humanos son activos estratégicos; en función, por un lado, de su nivel de formación y de su cualificación técnica y profesional y, por otro, de sus destrezas, entrenamiento y experiencia, comportamiento y compromiso con la empresa, es posible encontrar importantes ventajas competitivas. En este sentido, cada trabajador requiere contar con una batería de competencias que le va a permitir desempeñar con éxito sus funciones; competencias que podrá adquirir a través de múltiples vías de formación, como anteriormente se ha contemplado.

Actualmente, en la Unión Europea el comercio y las reparaciones emplean a más de 30 millones de personas, representado el 14,14% del total de ocupados. En términos de capital humano, en el gráfico 1 se ha recogido la distribución de este empleo

GRÁFICO 3

Nivel de estudios de la población asalariada en comercio y reparaciones. Año 2013



0-2: Educación obligatoria (primaria y secundaria obligatoria); 3-4: educación secundaria y post-secundaria no superior; 5-6: Educación terciaria (superior no universitario y universitaria).
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

por ocupaciones y su comparación con el resto de actividades económicas; cuatro de cada diez ocupados en el grupo 5 (trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercados) realizan su actividad en este sector; mientras que la proporción de trabajadores que desarrollan su actividad en ocupaciones de los grupos 2 y 3 –técnicos superiores y medios- son más reducidas. Por lo tanto, se trata de un sector con una menor demanda de capital humano. No obstante, dada la heterogeneidad territorial del sector y teniendo en cuenta la importancia relativa del capital humano por países (véase gráfico 2) se ha recogido la demanda de capital humano que realizan las empresas del sector en los países más relevantes, siendo destacable los casos de Alemania y Francia por la importancia relativa de técnicos y profesionales junto a personal de apoyo, frente a España con una elevada participación de vendedores.

Por otro lado, desde un punto de vista estratégico, debe existir una relación entre la ocupación que desarrolla el individuo y la cualificación del mismo –adecuación del capital humano con los requerimientos del puesto-. Continuando con la comparativa europea, centrándonos en el año 2013 y en el sector del comercio y reparaciones, se puede apreciar que se trata de un sector cuyos recursos humanos presentan un menor nivel de estudios. Como se observar en el gráfico 3, en la Unión Europea aproximadamente un 20% de los empleados en comercio y reparaciones cuentan con estudios superiores –frente a más del 32% del total de actividades económicas- y un 20,5% cuenta con estudios obligatorios –frente al 17,9% del total de actividades económicas-. No obstante, como se observa en dicho gráfico 3 existen diferencias apreciables entre países, siendo relevantes los casos de Alemania o Austria con una elevada proporción de empleados con estudios medios frente a España o Portugal donde dicha proporción es cerca de la mitad, frente a la mayor proporción de trabajadores con estudios obligatorios y superiores. Asimismo, resulta relevante la importancia relativa de estos empleados con estudios superiores en España, que contrarresta la existencia de ocupaciones en el sector con menor necesidad de capital humano como anteriormente se ha contemplado.

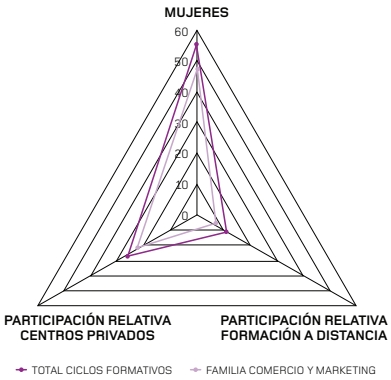
En este marco, y profundizando sobre la menor proporción de empleados con estudios medios en el comercio en España, resulta representativo la información contenida en el cuadro 4:

- A pesar de los avances en la oferta de Formación reglada no universitaria, como se ha podido comprobar anteriormente, tan sólo un 4.96% de los alumnos de ciclo medio y superior en España realizan dicha formación en la familia de comercio y marketing –lejos de la participación del sector en la mano de obra empleada y de la importancia relativa de las ocupaciones con formación media en las empresas del sector-. Resulta especialmente ilustrativo la mayor proporción de mujeres –sector trampolín y refugio en el mercado de trabajo- y de la modalidad a distancia –posibilidad de compaginar empleo con formación continua-.
- En el año 2010 en España el 64,4% de las empresas de comercio y reparaciones de más de cinco empleados proporcionaban formación profesional a sus trabajadores –porcentaje ligeramente inferior a la media nacional-; la evolución en los últimos años, aunque menor que la media nacional, ha sido positiva, ya que en 2005 este porcentaje era del 41,4%. No obstante, resulta significativo la mayor demanda de formación por parte de las empresas de venta y reparación de vehículos de motor, seguidas del comercio al por menor. Al igual que a nivel nacional, existe una relación positiva entre la dimensión de las empresas y la demanda de formación para sus trabajadores (el 67,7 de los trabajadores pertenecen a empresas que proporcionan formación-; asimismo, de las empresas que

CUADRO 4

DEMANDA DE FORMACIÓN EN EL COMERCIO

ALUMNADO MATRICULADO. CURSO 2012–13			
	TODOS LOS CENTROS		
	AMBOS SEXOS	Hombres	Mujeres
TOTAL CICLOS GRADO MEDIO	317.365	179.756	137.609
TOTAL CICLOS GRADO MEDIO COMERCIO Y MARKETING	13.646	5.317	8.329
Comercio	13.011	5.049	7.962
Técnico en actividades comerciales	635	268	367
TOTAL CICLOS GRADO SUPERIOR	300.321	157.094	143.227
TOTAL CICLOS GRADO SUPERIOR COMERCIO Y MARKETING	15.723	7.922	7.801
Comercio internacional	3.341	1.585	1.756
Gestión comercial y marketing	7.434	3.730	3.704
Gestión del transporte	1.386	807	579
Servicios al consumidor	317	134	183
Técnico Superior en comercio internacional	1.469	763	706
Técnico Superior en gestión de ventas y espacios comerciales	1.027	454	573
Técnico Superior en márketing y publicidad	235	105	130
Técnico superior en logística y transporte	514	344	170
TOTAL CICLOS GRADO MEDIO A DISTANCIA	15.130	6.663	8.467
TOTAL CICLOS GRADO MEDIO A DISTANCIA. COMERCIO Y MARKETING	128	53	75
Comercio	128	53	75
TOTAL CICLOS GRADO SUPERIOR A DISTANCIA	28.140	9.402	18.738
TOTAL CICLOS GRADO SUPERIOR A DISTANCIA. COMERCIO Y MARKETING	3.276	1.463	1.813
Comercio internacional	216	88	128
Gestión comercial y marketing	2.379	1.000	1.379
Gestión del transporte	505	297	208
Técnico Superior en gestión de ventas y espacios comerciales	41	10	31
Técnico superior en logística y transporte	135	68	67
TOTAL CICLOS FORMATIVOS MEDIO Y SUPERIOR	660.956	352.915	308.041
TOTAL CICLOS FORMATIVOS MEDIO Y SUPERIOR COMERIO Y MARKETING	32.773	14.755	18.018



DEMANDA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EMPRESAS					
		COMERCIO Y REPARACIONES	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	Comercio al por menor
TOTAL EMPRESAS	Total	78.769,0	10.994,0	31.829	35.946
EMPRESAS QUE PROPORCIONAN FORMACIÓN	Total	50.724,0	8.219,0	19.663	22.842
	Impartición de cursos y otros tipos de formación	29.867,0	5.407,0	11.552	12.908
	Sólo impartición de cursos	16.717,0	2.408,0	6.501	7.808
	Sólo otros tipos de formación	4.141,0	404,0	1.611	2.126
EMPRESAS QUE NO PROPORCIONAN FORMACIÓN	Total	28.045,0	2.775,0	12.166	13.104
TRABAJADORES SEGÚN LA RELACIÓN DE LAS EMPRESAS CON LA FORMACIÓN	Total	1.910,3	194,0	699,7	1.016,7
	Empresas que proporcionan formación	1.599,1	170,8	550,5	877,8
	Empresas que no proporcionan formación	311,3	23,2	149,2	138,9
TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS QUE PROPORCIONAN CURSOS DE FORMACIÓN	Total	1.535,8	167,3	514,8	853,7
	Hombres	772,1	141,9	327,4	302,8
	Mujeres	763,7	25,4	187,4	550,9
PARTICIPANTES EN CURSOS DE FORMACIÓN	Total	861,8	77,0	263,8	521,0
	Hombres	399,2	65,0	156,8	177,4
	Mujeres	462,6	12,0	107,0	343,6
HORAS DEDICADAS A CURSOS DE FORMACIÓN	Total	23,7	28,0	24,5	22,6
	Varones	25,5	27,8	25,4	24,8
	Mujeres	22,0	29,1	23,2	21,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación y del Ministerio de Trabajo

demandan formación para sus trabajadores, el 96% utiliza cursos de formación entre las distintas acciones formativas demandadas, participando en los mismos cerca de un millón de trabajadores; en general la participación en dichos cursos suele ser ligeramente superior para el caso de las mujeres aunque realizan, en media, cursos de menor duración; asimismo existe una relación positiva entre la cualificación del trabajador y la demanda de formación para el mismo –por ejemplo, en el comercio al por menor 55.9 por ciento de los directivos y profesionales asociados a titulaciones universitarias reciben cursos de formación frente 49.2% del personal no cualificado-. Por último, salvo en las empresas de venta y reparación de vehículos, el resto del comercio los costes de formación son menores en porcentaje del coste laboral, en media por trabajador y por hora de curso realizado.

CONCLUSIONES

En general, la formación debe resolver los problemas de competitividad de las empresas, de exclusión social y de marginación y de las crisis del empleo; toda consideración en materia de formación debe abordarse desde una triple perspectiva: es un instrumento de política activa del mercado de trabajo –adapta las cualificaciones profesionales a las necesidades del mercado-, repercute en la competitividad empresarial –los recursos humanos son activos estratégicos empresariales y la formación contribuye a la mejorar sus niveles de productividad laboral- y, por último, se puede hablar de inversión en capital humano dentro de políticas de distribución de la renta.

El análisis ha permitido observar que desde las actuaciones públicas y desde el sector se está trabajando por dotar de nuevos mecanismos de adquisición de cualificaciones, concretándose en la aprobación y puesta en funcionamiento de nuevos títulos –académicos y certificados de profesionalidad- y, bajo la dimensión europea, en el reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las mismas, en la movilidad de los recursos humanos y, por supuesto, en la mejora de la calidad de dicha oferta. No obstante, a pesar de esta nueva oferta formativa la comparativa europea permite observar que en España las empresas siguen demandando ocupaciones con menores niveles de cualificación, que la proporción de trabajadores con estudios superiores está por encima de la media europea y que, si bien las empresas han mejorado la demanda de formación, está sigue siendo relativamente inferior a la media nacional y vinculada a la cualificación del trabajador. ■

Notas

[1] *Con ironía señala a continuación que no se puede obligar a la gente a ser feliz.*

[2] *Se recomienda la consulta de Hartoy y Oosterbeek (1998) y de Salinas y Salinas (2008).*

[3] *En el título de Grado subsumen las actuales diplomaturas y licenciaturas; este título, con una duración de 240 créditos, tiene como finalidad la obtención de una formación general orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional. Los estudios de Máster oscilarán entre 60 y 120 créditos y constituyen el segundo ciclo universitario; entre su finalidad destaca la mejora de las competencias específicas en algún ámbito profesional o académico o bien la iniciación en tareas investigadoras. Para la obtención del título de Doctor es necesario haber superado un período de formación y un período de investigación organizado.*

BIBLIOGRAFÍA

- Bloom, H. (1989): *El cierre de la mente moderna,* Plaza-Janés, Barcelona
- Cowen, Z. (2011): *The Great Stagnation,* Penguin e book (kindle edition)
- Casares, J. y Aranda, E. (2013): *Política de Educación en Gámir,* L. (dir) (2013): Política Económica de España. Editorial Alianza. Madrid.
- Cuadrado et alii (2010): *Política Económica. Elaboración, objetivos e instrumentos,* McGraw-Hill, Madrid.
- Denison, E. (1985): *Trends in American Economic Growth,* The Bookings Institution, Washington.
- De Puelles, M. (2005): *Política y Educación en la España contemporánea.* Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.
- Hartog J. y Oosterbeek, H. (1998): *"Health, wealth and happiness: Why pursue a higher education?",* Economics of Education Review,17 (3), pp. 245-256.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014): *Enseñanzas no universitarias. Resultados Detallados.* Curso 2012-2013. Madrid.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013): *Encuesta de Formación Profesional para el empleo en empresas.* Año 2010. Madrid.
- Oroval, E. (1996): *Economía de la educación.* Ariel Educación. Barcelona.
- Psacharopoulos, G. (1996): *"La contribución de la educación al crecimiento económico: comparaciones internacionales"* en Oroval, E. (1996): Economía de la educación. Ariel Educación. Barcelona.
- Solow, R. (1957): *"Technical Change and the Aggregate Production Function",* Review of Economic Statistics, agosto.
- Zhurow, L. (1983): *"Educación e igualdad económica",* Revista Educación y Sociedad, nº 2.
- Salinas, M. y Salinas, J. (2008): *"Educación y bienestar subjetivo: Una aproximación desde la Economía de la Felicidad",* Presupuesto y Gasto Público, 53/2008, Instituto de Estudios Fiscales, pp. 107-118.