

Economía de la formación

La formación en el trabajo entraña, como la formación reglada, sacrificios actuales y beneficios futuros. Por lo tanto, es una inversión en capital humano y puede analizarse por medio de los métodos del valor actual neto y la tasa interna de rendimiento.

Para decidir si se suministra o no formación a un trabajador, una empresa debe sopesar los ingresos adicionales¹ que espera que genere la formación y los costes de suministrarla. Si el valor actual neto de inversión en formación es positivo, la empresa invierte y, si es negativo, no.

Para la empresa la formación tiene costes directos como el coste de los cursos y costes indirectos como la reducción de la producción durante el periodo formativo. El beneficio potencial es derivado de que un trabajador formado es más productivo.

Para entender cómo se distribuyen los costes y los beneficios entre los trabajadores y la empresa, debemos distinguir dos tipos de formación:

- La formación general, que se refiere a la creación competencias y cualificaciones que son útiles para cualquier empresa y sector.
- La formación específica, que es la formación que sólo puede utilizarse en la empresa que la proporciona.

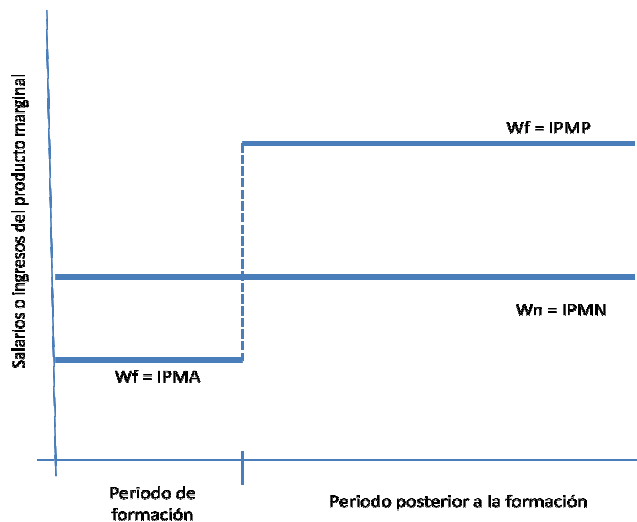
La formación general aumenta la productividad de los trabajadores en todas las empresas y la específica sólo la aumenta en la empresa que la impartió.

En general, la formación de los trabajadores está compuesta de formación general y específica, que muchas veces es difícil de separar de forma clara.

Averiguar si son los trabajadores o las empresas las que pagan los costes de la formación en el trabajo es complejo. En general, la formación general la pagan los trabajadores percibiendo salarios inferiores hasta que están formados y las empresas son las que soportan los costes de la formación específica.

¹ En ciertos casos como la formación en seguridad y salud, lo que debemos sopesar no es un mayor ingreso, sino un menor coste, por ejemplo por reducir los accidentes laborales y sus costes.

La formación general da a los trabajadores cualificaciones y conocimientos que son transferibles, pueden venderse a otras empresas a cambio de un salario más alto. Si la empresa soporta el coste, el trabajador podría abandonar la empresa una vez concluida la formación y privar a la empresa del rendimiento (beneficio) que pudiera generar la inversión en formación. Sin embargo, los trabajadores no pueden transferir la formación específica, por lo tanto, no pagarán este tipo de formación. Si un trabajador abandona la empresa después de recibir una formación específica, no se lleva nada de valor que pueda vender en el mercado laboral. El coste es soportado por la empresa, que generalmente se transforma en un salario superior al que tiene el trabajador cuando ingresa en la empresa.



En la figura podemos ver estos conceptos aplicados a la formación general, en ella IPMN indica cuál sería el salario y el ingreso de un trabajador no formado. El ingreso del producto marginal es el aumento del ingreso total de una empresa generado por el empleo de un determinado trabajador. El empleo de un trabajador adicional aumenta la producción total de la empresa y, por tanto, sus ingresos.

En la figura, el salario y el ingreso del producto marginal de un trabajador durante la formación está representado por IPMF, mientras que IPMP son el salario y el ingreso del producto marginal posterior a la formación. El IPMF es inferior al de un trabajador no formado porque durante el periodo de formación el trabajador dedica tiempo de producción al aprendizaje. Debemos destacar que el mayor ingreso del producto marginal posterior a la formación IPMP es relevante para todas las empresas porque la formación es general. Por ello, las empresas de la competencia presionarán al alza

sobre el salario del trabajador formado hasta que sea igual al IMPP, por lo que, al saber la empresa que la competencia igualará el salario posterior a la formación, por lo que la empresa no está dispuesta a pagar formación general. No tiene la posibilidad de obtener un rendimiento por su inversión en formación pagando un salario inferior al ingreso del producto marginal del trabajador.

En la siguiente figura podemos ver el análisis en relación con la formación específica. Igualmente el IPMN muestra la productividad del ingreso marginal durante y después de la formación específica. El ingreso del producto marginal posterior a la formación sólo se aplica a la empresa que la imparte. El trabajador ha adquirido una formación específica que aumentará la productividad de la empresa, pero como la formación específica no es transferible a otra empresa. Es decir, no le permite al trabajador mejorar su salario cambiando de empresa, la empresa del trabajador no tiene porqué aumentar el salario e, incluso, al tener salarios inferiores en otras empresas no tenderá el trabajador a cambiarse de empresa. Por ello, el salario seguirá siendo al IPNM por lo que el empresario no tendrá duda de impartir dicha formación. Por lo tanto, desde el punto de vista del empresario, la formación impone una corriente de costes en el periodo de formación que va seguido de una corriente de beneficios en el periodo posterior a la formación.

