

DOCUMENTOS DE TRABAJO

VARIABLES QUE INFLUYEN EN LA FORMACION CONTINUA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR VINICOLA

Alfonso J. Gil López
Vicente Lázaro Ruiz

D.T. No 08-2013

14/2013



UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPRESA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

VARIABLES QUE INFLUYEN EN
LA FORMACIÓN CONTINUA DE
LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR VINÍCOLA

Alfonso J. Gil López
Vicente Lázaro Ruiz

D.T. N° 08-2013

04/2013

DOCUMENTOS DE TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPRESA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

Esta serie de Documentos de Trabajo tiene como objetivo fundamental la difusión de los trabajos de investigación desarrollados por el personal docente e investigador del Departamento de Economía y Empresa de la Universidad de La Rioja, así como la mejora en sus producciones científicas.

This series of Working Papers has as fundamental goal the dissemination of the research projects developed by the teaching and research team of the Economy and Business Department of the University of La Rioja, as well as the improvement in its scientific production.

Envío de originales / Submission of manuscripts:

Universidad de La Rioja
Departamento de Economía y Empresa
Secretaría del Comité de Redacción de Documentos de Trabajo
C/ Cigüeña, 60,
26004 Logroño. La Rioja

E-mail: secretaria.dt@dee.unirioja.es

Website:

<http://publicaciones.unirioja.es/revistas/dtdee>

Edición y distribución / Publishing and distribution:

Universidad de La Rioja
Servicio de Publicaciones
C/ Piscinas s/n
26006 LOGROÑO
LA RIOJA – ESPAÑA

E-mail: publicaciones@unirioja.es

Página web: publicaciones.unirioja.es

ISSN: 2254-8483

Variables que influyen en la formación continua de los trabajadores del sector vinícola

Alfonso J. Gil López
Universidad de la Rioja^a
Vicente Lázaro Ruiz
Universidad de la Rioja

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo conocer las variables que influyen en la realización de formación continua en los trabajadores del sector vinícola del Rioja. La recogida de datos se obtiene mediante encuesta a los trabajadores. Proponemos tres grupos de variables: las características personales y laborales de los trabajadores, y las características de las organizaciones. El estudio se realiza con una muestra de 230 empleados, que es representativa de las empresas del sector vinícola del Rioja. Los resultados se analizan mediante contraste de hipótesis, y muestran que las variables que más influyen en la realización de formación son el nivel de estudios y las funciones de los empleados en la empresa.

Palabras clave: formación continua, necesidades de formación, sector vinícola, Rioja.

Abstract

This paper aims to know the variables that influence the achievement of training on workers in the Rioja wine industry. Data collection is obtained by survey applied to the workers. We propose three groups of variables: workers' personal and labor characteristics, and the characteristics of organizations. The study is conducted with a sample of 230 employees, which is representative of the companies of the Rioja wine industry. The results are analyzed by hypothesis tests, and show that the variables that most influence the conduct of training are the level of education and the roles of employees in the company.

Keywords: training, training needs analysis, Rioja wine sector.

JEL Classification: L21, M53, Q16

^a Departamento de Economía y Empresa, C/ Cigüeña 60, 26004 Logroño.

1. Introducción

La formación continua es esencial para la organización y para el empleado (Kozlowski y Salas, 2010; Salas y Cannon-Bowers, 2001). Desde la perspectiva organizativa, la formación es un instrumento que impulsa el progreso y la operatividad de la organización (Crespo y Sanz, 2000). Y desde la perspectiva individual, la formación es básica para el desarrollo de habilidades y de la carrera profesional (Gil et al., 2011).

Bajo la perspectiva individual afrontamos este trabajo en el que pretendemos conocer las variables que influyen en la realización de formación continua de los trabajadores del sector vinícola del Rioja. Se trata de comprobar si los determinantes de la formación continua están más relacionados con las características de las empresas, por ejemplo su tamaño, o con las características del trabajador, por ejemplo, su edad o su nivel de formación. Ya que, como han señalado diversos autores (Lim y Johnson, 2002; Olsen, 1998), las características individuales de los trabajadores, el ambiente de trabajo y el diseño de la formación son los factores que más influyen en la realización de formación profesional.

En los trabajos sobre la realización de formación profesional continua, que se han venido recogiendo en las sucesivas memorias de la Formación Tripartita para la Formación y el Empleo (FTFE, 2012), que tiene como objetivos principales colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en sus actividades de gestión de las iniciativas de formación, se han estudiado variables relacionadas con las características personales de los trabajadores como son la edad, el sexo o el nivel de estudios. Otros aspectos que también se han recogido son los relacionados con las características de empresas en las que trabajan los formandos como son el tamaño o la zona geográfica de emplazamiento de la empresa. Además, se han tenido en cuenta a la hora de analizar la formación continua caracteres como la procedencia de los trabajadores formados (españoles y emigrantes) o su ocupación en la empresa (Navarro y Rueda, 2010).

De los resultados que ofrece la Fundación Tripartita (FTFE, 2012), se puede señalar que se forman tanto hombres como mujeres de distintas edades y en distintas categorías profesionales. Por ejemplo, si se atiende al cruce de las variables edad y sexo,

el mayor porcentaje de participación en la formación se centró en el segmento de edad comprendido entre los 26 y 35 años, de los cuales el 52,6% eran hombres y el 47,7% mujeres. Si se analiza la categoría profesional de los participantes en acciones formativas, se encuentran los siguientes porcentajes de participación: el 46,0% de los participantes tenía la categoría de cualificados, el 20,9% de no cualificados, los trabajadores técnicos supusieron el 18,7% de los participantes. Por debajo de estas proporciones se situaron los mandos intermedios (el 10,9%) y los directivos (el 3,6%). Este último grupo fue el que realizó la formación de más larga duración.

En el estudio de Navarro y Rueda (2010) relacionado con las variables que determinan la formación continua de los trabajadores, se pueden sacar algunas conclusiones, por ejemplo: (1) la proporción de trabajadores inmigrantes que recibe formación es inferior a la española; y (2) la relación positiva que existe entre la categoría profesional y la realización de cursos de formación.

Profundizando en la tipología de variables que influyen en la realización de formación continua, Guerras et al. (2010) identifican tres tipos de variables que influyen en las decisiones sobre la inversión en formación realizada por la empresa. Un primer grupo recoge las características inherentes a la propia inversión y tienen que ver con la eficiencia de la inversión en formación y con las expectativas de apropiación de las rentas generadas. Un segundo grupo de factores incluye las influencias externas a la empresa, factores que no pueden ser controlados por la organización como las imperfecciones del mercado laboral, el papel de estado ante la formación (subvenciones) y el poder de negociación de los sindicatos (García et al., 2009). Un tercer grupo lo constituyen las características de la empresa que se refieren a los rasgos propios de la organización y que, de algún modo, son controlables por ella misma, por ejemplo, el tamaño de la empresa, la actividad innovadora, el apoyo de la alta dirección a las políticas de recursos humanos o el grado de eventualidad laboral (García et al., 2007).

Después de señalar algunas variables que han sido objeto de estudio en los trabajos de formación continua, de comprobar algunos datos empíricos de estos trabajos y de mostrar una tipología de variables que, desde la perspectiva de la empresa, influyen en la formación continua, proponemos en este trabajo tres grupos de variables que pueden influir en la realización de formación continua desde la visión de los

trabajadores. Primer grupo, las características personales de los trabajadores: el sexo, la edad y el nivel de estudios. Segundo grupo, las características de los empleados relacionadas con su trabajo dentro de las organizaciones: las funciones que realizan, la categoría laboral que poseen y los años de experiencia laboral que acumulan. Y tercer grupo, las características de las organizaciones para las que trabajan: su tamaño, su localización física y su forma jurídica (sociedades cooperativas y sociedades no cooperativas).

2. Objetivos e hipótesis

Nos planteamos conocer las variables que determinan la realización de formación de los trabajadores del sector vinícola del Rioja. Para ello, se han considerado dos variables de control de la actividad de formación de los trabajadores, el contenido de los cursos de formación y las horas de formación que éstos llevan a cabo. Para tener un conocimiento más preciso sobre el control de las horas de formación, hemos diferenciado dos tipos de cursos, los generales y los específicos sobre temas vitivinícolas. Planteamos cuatro conjuntos de hipótesis, que resumimos en las tablas 1, 2, 3 y 4.

Tabla 1.- Primer grupo de hipótesis propuestas en relación a los contenidos de cursos de formación

Hipótesis	Descripción de la hipótesis
H01a	No existen diferencias significativas entre la realización de cursos de formación continua (contenidos) y el sexo del trabajador
H02a	No existen diferencias significativas entre la realización cursos de formación continua (contenidos) y la edad del trabajador
H03a	No existen diferencias significativas entre la realización de cursos de formación continua (contenidos) y el nivel de estudios del trabajador
H04a	No existen diferencias significativas entre la realización de cursos de formación continua (contenidos) y las funciones que realiza en la organización en la que trabaja
H05a	No existen diferencias significativas entre la realización de cursos de formación continua (contenidos) y la categoría laboral del trabajador
H06a	No existen diferencias significativas entre la realización de cursos de formación continua (contenidos) y la experiencia laboral del trabajador
H07a	No existen diferencias significativas entre la realización de cursos de formación continua (contenidos) del trabajador y el tamaño de la organización en la que trabaja
H08a	No existen diferencias significativas entre la realización de cursos de formación continua (contenidos) y la localización de la organización en la que trabaja
H09a	No existen diferencias significativas entre la realización de cursos de formación continua (contenidos) y la forma jurídica de la organización en la que trabaja

El primer conjunto de hipótesis hace referencia a la variable dependiente realización de contenidos de formación y los tres grupos de variables independientes recogidas en el estudio. Primero grupo de variables: sexo, edad y nivel de estudios de los trabajadores. Segundo grupo de variables: funciones, categoría laboral y años de experiencia laboral de los trabajadores. Y tercer grupo de variables: tamaño, localización física y forma jurídica de la empresa. La tabla 1 recoge este conjunto de hipótesis.

El segundo conjunto de hipótesis hace referencia a la variable dependiente realización de horas totales de formación continua y los tres grupos de variables independientes recogidas en el estudio. Primero grupo de variables: sexo, edad y nivel de estudios de los trabajadores. Segundo grupo de variables: funciones, categoría laboral y años de experiencia laboral de los trabajadores. Y tercer grupo de variables: tamaño, localización física y forma jurídica de la empresa. La tabla 2 muestra este conjunto de hipótesis.

Tabla 2.- Segundo grupo de hipótesis propuestas en relación a las horas totales de formación continua

Hipótesis	Descripción de la hipótesis
H01b	No existen diferencias significativas entre la realización de horas totales de formación continua y el sexo del trabajador
H02b	No existen diferencias significativas entre la realización de horas totales de formación continua y la edad del trabajador
H03b	No existen diferencias significativas entre la realización de horas totales de formación continua y el nivel de estudios del trabajador
H04b	No existen diferencias significativas entre la realización de horas totales de formación continua y las funciones que realiza el trabajador en la empresa
H05b	No existen diferencias significativas entre la realización de horas totales de formación continua y la categoría laboral del trabajador
H06b	No existen diferencias significativas entre la realización de horas totales de formación continua y la experiencia laboral del trabajador
H07b	No existen diferencias significativas entre la realización de horas totales de formación continua y el tamaño de la empresa
H08b	No existen diferencias significativas entre la realización de horas totales de formación continua y la localización de la empresa
H09b	No existen diferencias significativas entre la realización de horas totales de formación continua y la forma jurídica de la empresa

El tercer conjunto de hipótesis hace referencia a la variable dependiente realización de horas de cursos generales de formación continua y los tres grupos de variables independientes recogidas en el estudio. Primero grupo de variables: sexo, edad y nivel de estudios de los trabajadores. Segundo grupo de variables: funciones, categoría laboral y años de experiencia laboral de los trabajadores. Y tercer grupo de variables: tamaño, localización física y forma jurídica de la empresa. La tabla 3 señala este conjunto de hipótesis.

Tabla 3.- Tercer grupo de hipótesis propuestas en relación a las horas de cursos generales de formación continua

Hipótesis	Descripción de la hipótesis
H01c	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos generales de formación continua y el sexo del trabajador
H02c	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos generales de formación continua y la edad del trabajador
H03c	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos generales de formación continua y el nivel de estudios del trabajador
H04c	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos generales de formación continua y las funciones que realiza en la empresa
H05c	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos generales de formación continua y la categoría laboral del trabajador
H06c	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos generales de formación continua y la experiencia laboral del trabajador
H07c	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos generales de formación continua y el tamaño de la empresa
H08c	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos generales de formación continua del trabajador y la localización de la empresa
H09c	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos generales de formación continua del trabajador y la forma jurídica de la empresa

El cuarto conjunto de hipótesis hace referencia a la variable dependiente realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y los tres grupos de variables independientes recogidas en el estudio. Primero grupo de variables: sexo, edad y nivel de estudios de los trabajadores. Segundo grupo de variables: funciones, categoría laboral y años de experiencia laboral de los trabajadores. Y tercer grupo de variables: tamaño, localización física y forma jurídica de la empresa. La tabla 3 señala este conjunto de hipótesis.

Tabla 4.- Cuarto grupo de hipótesis propuestas en relación a las horas de cursos vitivinícolas de formación continua

Hipótesis	Descripción de la hipótesis
H01d	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y el sexo del trabajador
H02d	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y la edad del trabajador
H03d	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y el nivel de estudios del trabajador
H04d	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y las funciones que realiza en la empresa
H05d	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y la categoría laboral del trabajador
H06d	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y la experiencia laboral del trabajador
H07d	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y el tamaño de la empresa
H08d	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y la localización empresa
H09d	No existen diferencias significativas entre la realización de horas de cursos vitivinícolas de formación continua y la forma jurídica de la empresa

3. Método

3.1. Diseño de la investigación

La investigación se planteo tanto desde una fase cualitativa como desde una fase cuantitativa. En la fase cualitativa se llevaron a cabo entrevistas a agentes expertos relacionados con el sector vinícola del Rioja con el objetivo de conocer los contenidos de cursos de formación que se han llevado a cabo en este sector en los últimos años. Estos expertos fueron directivos de empresas vinícolas y responsables de formación en diversas instituciones privadas y públicas (federaciones de empresarios, agrupaciones de ámbito sectorial, sindicatos y administraciones públicas).

La fase de investigación cuantitativa se llevó a cabo mediante cuestionario autoadministrado. A los trabajadores del sector vinícola del Rioja se les preguntó para conocer: (1) el contenido de cursos que habían realizado durante los últimos; y (2) el número de horas anuales dedicadas a al formación. Para tener un conocimiento más específico sobre la formación realizada por los trabajadores del sector, se diferenció, en

cada una de las opciones de pregunta, entre los cursos que denominamos como generales, por el contenido no está relacionado específicamente sobre temas vitivinícolas, y aquellos cursos que concretamente se corresponden con aspectos relacionados directamente con el vino.

3.2. Muestra

La encuesta se llevo a cabo en una muestra representativa de empresas pertenecientes al sector vinícola del Rioja. La población objeto de estudio corresponden con las empresas de la clase 1953 de la CNAE-93 con Denominación de Origen Rioja con 6 o más empleados. Según el INE (2008) el tamaño de la población corresponde con 179 empresas. El tamaño de la muestra es de 58 empresas, con un nivel de confianza el 95%, el error muestral es $\pm 9,1$.

Señalamos las características de la muestra según los empleados que informan. De las 58 empresas en la que se recogió información, la muestra corresponde con 230 empleados, de todas las empresas hemos recogido información de empleados.

A continuación señalamos las características de la muestra, en cada uno de los aspectos que hemos señalado en la introducción como determinantes en realización de formación por los empleados, las características de las empresas en las que trabajan, las cualidades de los trabajadores dentro de las organizaciones y las características personales de los trabajadores.

Las características de la muestra de empleados. Respecto a al variable sexo, el 69,1% son hombres (159 empleados); y el 30,9% son mujeres (71 empleadas).

Según la edad, el 21,3% de los empleados (49 personas) tiene menos de 30 años; el 47,4% (109 personas) tiene entre 30 y 44 años; el 30,4% (70 personas) tiene entre 45 y 60 años; y el 0,9% (2 personas) tiene más de 60 años.

En relación con los estudios concluidos por los empleados, el 2,2% (5 empleados) posee estudios primarios sin finalizar; el 33,9% (78 empleados) tiene estudios primarios finalizados; el 1,7% (4 empleados) ha concluido la educación secundaria; el 27,4% (63 empleados) tiene estudios de formación profesional; el 13,9% (32 empleados) tiene estudios de bachillerato; el 7,8% (18 empleados) tiene estudio

universitarios de grado medio; el 12,2% (28 empleados) posee estudios universitarios de grado superior; y el 0,9% (2 empleados) tiene otro tipo de estudios.

En relación a las funciones que realizan —para clasificar el tipo de funciones se siguió el criterio señalado en las entrevistas que mantuvimos con los directivos de bodegas— señalamos: el 54,8% (126 empleados) realiza trabajos directos en bodega (trasiega, control, etc.); el 11,7% (27 empleados) es técnico (por ejemplo, de laboratorio); el 32,2% (74 empleados) realiza funciones administrativas (en este tipo de funciones se consideró tanto a los trabajos de administrativos como los de ventas o similares); el 0,4% (1 persona) realiza funciones de agrícolas (trabajadores del campo) y el 0,9% (2 personas) realiza funciones de gerencia.

Según la categoría laboral el 1,7% (4 empleados) es directivo; el 4,8% (11 empleados) son jefes de departamento; el 15,2% (35 empleados) es encargado de sección; y el 78,3% (180 empleados) es empleado, es decir, que no señalan tener responsabilidad directiva.

En relación a la experiencia a lo largo de toda la vida laboral de los empleados señalamos: el 2,6% (6 empleados) tiene una experiencia en el empleo de menos de 3 años de trabajo; el 13,9% (32 empleados) de entre 3 a 6 años; el 18,7% (43 empleados) de entre 7 a 10 años; el 25,2% tiene entre 11 y 20 años de experiencia; y el 39,6% (91 personas) de más de 20 años en el trabajo.

Según el tamaño de empresa, el 20,4% (47 personas) es empleado de empresas de 6 a 9 empleados; el 60,9% (140 personas) es empleado de empresas de 10 a 49 empleados; y el 18,7% (43 personas) es empleado de más de 49 empleados.

En relación a la zona vitivinícola, el 67,8% (156 empleados) es de Rioja Alta; el 20,4% (47 empleados) es de Rioja Baja; y el 11,8% (27 empresas) es de Rioja Alavesa.

Por titularidad de empresa el 91,7% (211 personas) es empleado de empresas capitalistas (Sociedad Anónima o Sociedad Limitada) y el 8,3% (19 personas) es empleado de cooperativas.

4. Resultados

Para presentar los resultados, primero, se señalan los contrastes de hipótesis en relación a la realización de contenidos de formación; segundo, se indican los contrastes de hipótesis sobre las horas totales de formación de los empleados; tercero, se abordan los contrastes de hipótesis que estudian las horas de formación de contenidos genéricos; y, cuarto, se muestran los contrastes de hipótesis en relación a las horas de formación de cursos de contenido vitivinícola.

Desde las tablas 5 a 7 se resumen los análisis de la varianza que se han llevado a cabo en cada una de las variables analizadas agrupadas por perspectivas de estudio (las características personales de los trabajadores, las características de los trabajadores en sus empresas y las características específicas de las empresas) y los contenidos de cursos de formación que han llevado a cabo los trabajadores del sector vinícola del Rioja.

Tabla 5.- Análisis de la varianza para las variables independientes sexo, edad y nivel de estudios de los trabajadores del sector del Rioja y la variable dependiente realización de cursos de formación

Contenido del curso formación continua	Sexo			Edad			Nivel de estudios		
	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.
Vitivinícolas (en general)	1	,314	,576	3	2,273	,081	7	4,4854	,000
Idiomas	1	5,665	,018	3	2,102	,101	7	3,744	,001
Informática	1	2,224	,137	3	,903	,440	7	3,365	,002
Gestión	1	5,264	,023	3	1,702	,167	7	2,971	,005
Comerciales	1	3,727	,055	3	,046	,987	7	2,100	,045
Calidad	1	,327	,568	3	1,462	,226	7	,909	,500
Prevención riesgos laborales	1	6,483	,012	3	,115	,951	7	1,549	,152
Manipulación de alimentos	1	8,282	,004	3	1,421	,237	7	2,497	,017
Manejo maquinaria general	1	9,362	,002	3	1,080	,358	7	2,429	,020
Enología	1	1,610	,206	3	4,782	,003	7	6,124	,000
Viticultura	1	,542	,463	3	1,599	,191	7	3,199	,003
Manejo maquinaria enología	1	1,333	,249	3	,964	,411	7	2,067	,048
Manejo maquinaria viticultura	1	3,406	,066	3	,395	,757	7	,764	,618
Normas DOC	1	,009	,926	3	,460	,710	7	,273	,964

La tabla 5 muestra el análisis de la varianza en relación a la variable dependiente realización de cursos de formación y las variables independientes que hemos denominado como características personales de los trabajadores (sexo, edad y nivel de formación).

En relación a los cursos de formación continua, se han distinguido dos grupos de cursos, por un lado, los cursos generales de formación, que hacen referencia a cursos que no son específicamente sobre temas de viticultura (idiomas, informática, gestión, comerciales, calidad, prevención de riesgos laborales, manipulación de alimentos y manejo de maquinaria no específica de enología o viticultura) y, por otro lado, los cursos específicos de viticultura (enología, viticultura, manejo de maquinaria o instrumental de ecología, manejo de maquinaria de viticultura y sobre normas de Regulación de la Denominación de Origen Calificada Rioja). En la tabla aparece, además, con el nombre de cursos vitivinícolas (en general) aquellos casos en los que el sujeto al menos haya realizado un curso sobre aspectos vitivinícolas en general.

En la tabla anterior se muestran los valores de F y su significatividad para la variable sexo, en este caso, al ser un valor inferior a 0,050, se rechaza la hipótesis nula (H01a) en los cursos sobre idiomas (0,018), gestión (0,023), prevención de riesgos laborales (0,012), manipulación de alimentos (0,004) y manejo de maquinaria (0,002), por tanto, se puede aceptar la relación entre las dos variables analizadas (sexo y realización de formación continua). En los demás casos, se acepta la hipótesis nula (H01a).

En la tabla 5 se muestran, también, los valores de F y su significatividad para la variable edad. En este caso, se rechaza la hipótesis nula (H02a) únicamente en el contenido del curso de formación sobre aspectos de enología (0,003), por lo que, solamente, se puede aceptar la relación entre la variable edad y la realización de formación sobre enología.

En la tabla 5 se señalan, asimismo, los valores de F y su significatividad para la variable nivel de estudio de los trabajadores. En este caso, se rechaza la hipótesis nula (H03) para los contenidos de cursos de formación referidos a: temas vitivinícolas (0,000); idiomas (0,001); informática (0,002); gestión (0,005); comerciales (0,045); manipulación de alimentos (0,017); manejo de maquinaria (0,020); enología (0,000); viticultura (0,003); y manejo de maquinaria de enología (0,048). En todos estos casos, se puede aceptar la relación entre el nivel de estudios de los trabajadores y la realización de formación continua.

La tabla 6 señala el análisis de la varianza en relación a la variable realización de formación continua, como variable dependiente, y las variables independientes que hemos denominado como características de los trabajadores en sus empresas (las funciones que realizan, su categoría laboral y su experiencia laboral a lo largo de la vida).

Tabla 6.- Análisis de la varianza para las variables independientes funciones, categoría laboral y experiencia laboral de los trabajadores del sector del Rioja y la variable dependiente realización curso de formación

Contenido del curso formación continua	Funciones			Categoría laboral			Experiencia laboral		
	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.
Vitivínicas (en general)	4	8,250	,000	3	6,181	,000	4	1,654	,162
Idiomas	4	11,016	,000	3	3,753	,012	4	2,998	,019
Informática	4	7,038	,000	3	3,104	,027	4	,291	,884
Gestión	4	5,109	,001	3	6,341	,000	4	1,876	,116
Comerciales	4	3,366	,011	3	,141	,935	4	,514	,725
Calidad	4	1,079	,368	3	,214	,887	4	1,090	,363
Prevención riesgos laborales	4	5,071	,001	3	1,599	,191	4	,570	,684
Manipulación de alimentos	4	5,195	,001	3	1,497	,216	4	,728	,574
Manejo maquinaria general	4	8,250	,000	3	,823	,482	4	1,529	,195
Enología	4	16,339	,000	3	3,750	,012	4	4,709	,001
Viticultura	4	5,420	,000	3	4,197	,006	4	1,903	,111
Manejo maquinaria enología	4	6,760	,000	3	,157	,925	4	1,015	,401
Manejo maquinaria viticultura	4	3,340	,011	3	1,017	,386	4	,660	,620
Normas DOC	4	10,946	,000	3	6,437	,000	4	,389	,816

En la tabla anterior se muestran los valores de F y su significatividad para la variable funciones que realizan los trabajadores en bodega. En este caso, se rechaza la hipótesis nula (H04a) para el conjunto de contenidos de cursos de formación, con la excepción de cursos sobre gestión de calidad. Por ello, se puede aceptar la relación entre las dos variables analizadas (las funciones de los trabajadores en la empresa y la realización de formación continua en las casi totalidad de los cursos de formación).

En la tabla 6 se muestran los valores de F y su significatividad para la variable categoría laboral. Se rechaza la hipótesis nula (H05a) en los contenidos de cursos de formación sobre aspectos vitivinícolas en general (0,000), gestión (0,000), enología (0,012), viticultura (0,006) y normas del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Rioja (0,000). Por lo que se puede aceptar la relación entre la variable categoría laboral y la realización de los cursos de formación sobre los contenidos de cursos de formación señalados.

En la tabla 6 se muestran, asimismo, los valores de F y su significatividad para la variable experiencia de los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Se rechaza la hipótesis nula (H06a) para los contenidos de cursos de formación en idiomas (0,019) y en enología (0,001), por lo que se puede aceptar la relación entre las dos variables analizadas (la experiencia laboral y la realización de formación en los contenidos de cursos de formación señalados).

La tabla 7, muestra el análisis de la varianza en relación a la variable realización de formación continua, como variable dependiente, y las variables independientes que hemos denominado características propias de las empresas (tamaño, localización y forma jurídica de la empresa).

Tabla 7.- Análisis de la varianza para las variables independientes tamaño, ubicación y forma jurídica de las empresas del sector del Rioja y la variable dependiente realización de cursos de formación

Contenido del curso formación continua	Tamaño empresa			Zona ubicación			Forma jurídica		
	Gl	F	Sig.	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.
Vitivínicas (en general)	2	1,841	,161	2	1,886	,154	1	2,059	,153
Idiomas	2	3,563	,030	2	,573	,565	1	,187	,666
Informática	2	1,005	,368	2	1,255	,287	1	,107	,744
Gestión	2	1,997	,138	2	,613	,543	1	,405	,525
Comerciales	2	,848	,430	2	1,461	,234	1	,551	,459
Calidad	2	5,177	,006	2	2,688	,070	1	,987	,322
Prevención riesgos laborales	2	1,658	,193	2	,576	,563	1	,003	,959
Manipulación de alimentos	2	4,483	,012	2	,068	,934	1	3,962	,048
Manejo maquinaria general	2	3,697	,026	2	5,392	,005	1	2,944	,088
Enología	2	3,694	,026	2	2,520	,083	1	1,977	,161
Viticultura	2	1,983	,140	2	,587	,557	1	8,779	,003
Manejo maquinaria enología	2	2,220	,111	2	,295	,745	1	,091	,763
Manejo maquinaria viticultura	2	,733	,481	2	1,159	,316	1	,440	,508
Normas DOC	2	,483	,618	2	,299	,742	1	2,527	,113

En la tabla 7 se muestran los valores de F y su significatividad para la variable tamaño de empresa (según su número de trabajadores). En este caso, se rechaza la hipótesis nula (H07a) en los cursos sobre idiomas (0,030), calidad (0,006), manipulación de alimentos (0,012), manejo de maquinaria (0,026) y enología (0,026). Se puede aceptar, entonces, la relación entre las dos variables analizadas (el tamaño de la empresa y la realización de formación continua en los contenidos de cursos de formación señalados).

La tabla 7 muestra los valores de F y su significatividad para la variable zona de ubicación de la bodega. En este caso, se rechaza la hipótesis nula (H08a) únicamente en el contenido del curso de formación sobre manejo de maquinaria (0,005). Por ello, se puede aceptar la relación entre la variable ubicación de la bodega y la realización de formación sobre el manejo de maquinaria.

En la tabla 7 se muestran, asimismo, los valores de F y su significatividad para la forma jurídica de la empresa. Se rechaza la hipótesis nula (H09a) para el curso de formación sobre manipulación de alimentos (0,048). Se puede aceptar, entonces, la relación entre la variable forma jurídica de la empresa bodeguera y la realización de formación continua en el contenido del curso sobre manipulación de alimentos.

Desde las tablas 8 a la 10 se resumen los análisis de la varianza que se han llevado a cabo en cada una de las variables analizadas agrupadas por perspectivas de estudio (las características personales de los trabajadores, las características de los trabajadores en sus empresas y las características específicas de las empresas) y las horas de formación llevadas a cabo por los trabajadores (horas totales de formación, horas de formación en temas generales y horas de formación en temas vitivinícolas).

La tabla 8 muestra el análisis de la varianza en relación a las variables dependientes: realización total de horas de formación, realización de horas de de cursos de formación generales y realización de horas de formación sobre temas vitivinícolas y en relación a las variables independientes que hemos denominado características de los trabajadores (sexo, edad y nivel de estudios de los trabajadores).

Tabla 8.- Análisis de la varianza para las variables independientes sexo, edad y nivel de estudios de los trabajadores del sector del Rioja y la variable dependiente realización total de horas de formación

Horas de formación continua	Sexo			Edad			Nivel de estudios		
	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.
Horas Totales	1	2,093	,009	3	1,103	,351	7	2,535	,018
Horas cursos generales	1	1,576	,211	3	1,070	,363	7	2,797	,009
Horas cursos vitivinícolas	1	,202	,654	3	1,438	,233	7	3,225	,003

En la tabla anterior se muestran los valores de F y su significatividad para las variables independientes sexo, edad y nivel de estudios de los trabajadores y para las variables dependientes realización de horas totales, horas generales y horas de cursos de

formación sobre temas vitivinícolas. Para la variable sexo, se rechaza la hipótesis nula (H01b) en la realización de horas totales de formación (0,009). Para la variable edad, no se rechaza la hipótesis nula (H02b; H02c; H02d) en ningún caso. Y para la variable nivel de estudios de los trabajadores se rechaza la hipótesis nula (H03b; H03c; H03d) en todos los casos (horas totales de formación (0,018), horas en cursos generales (0,009) y horas de cursos sobre temas vitivinícolas (0,003)).

La tabla 9 muestra el análisis de la varianza en relación a las variables dependientes (realización de horas totales de formación, realización de horas generales de formación y realización de horas de formación sobre temas vitivinícolas) y para las variables independientes que hemos denominado características de los trabajadores en sus empresas (funciones, categoría laboral y experiencia laboral).

Tabla 9.- Análisis de la varianza para las variables independientes funciones, categoría laboral y experiencia laboral de los trabajadores del sector del Rioja y la variable dependiente realización de horas de cursos generales de formación

Horas de formación continua	Funciones			Categoría Laboral			Experiencia Laboral		
	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.
Horas Totales	4	2,768	,030	3	,849	,470	4	1,539	,195
Horas cursos generales	4	3,044	,019	3	,314	,815	4	1,946	,105
Horas cursos vitivinícolas	4	12,135	,000	3	1,759	,157	4	2,126	,079

En la anterior tabla se muestran los valores de F y su significatividad para las variables independientes funciones, categoría laboral y experiencia laboral de los trabajadores y para las variables dependientes realización de horas totales, horas generales y horas de cursos de formación sobre temas vitivinícolas. Para la variable funciones de los empleados se rechaza la hipótesis nula (H04b; H04c; H04d) en todos los casos, realización de horas totales (0,030), realización de horas de cursos generales (0,019) y realización de horas de cursos vitivinícolas (0,000). Para la variable categoría laboral no se rechaza la hipótesis nula (H05b; H05c; H05d) en ningún caso. Y para la variable experiencia laboral, se rechaza la hipótesis nula (H06d) en la realización de horas de cursos vitivinícolas.

La tabla 10 muestra el análisis de la varianza en relación a las variables dependientes (realización de horas totales de formación, realización de horas generales de formación y realización de horas de formación sobre temas vitivinícolas) y para las

variables independientes que hemos denominado características de las empresas (tamaño, zona de ubicación y forma jurídica de la empresa).

Tabla 10.- Análisis de la varianza para las variables independientes tamaño, zona de ubicación y forma jurídica de las empresas del sector del Rioja y la variable dependiente realización de horas de cursos vitivinícolas de formación

Horas de formación continua	Tamaño empresa			Zona ubicación			Forma jurídica		
	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.	gl	F	Sig.
Horas Totales	2	3,341	,039	2	2,780	,066	1	2,198	,141
Horas cursos generales	2	2,505	,085	2	4,806	,009	1	2,722	,101
Horas cursos vitivinícolas	2	,062	,940	2	1,512	,223	1	,012	,914

En la anterior tabla se muestran los valores de F y su significatividad para las variables independientes tamaño de empresa, zona de ubicación y forma jurídica y para las variables dependientes realización de horas totales, horas generales y horas de cursos de formación sobre temas vitivinícolas. Para la variable tamaño de empresa se rechaza la hipótesis nula (H07b) para la realización de horas totales (0,039) y, también, se rechaza la hipótesis nula (H07c) para las horas sobre cursos generales (0,085). Para la variable zona de ubicación de la bodega se rechaza la hipótesis nula (H08c) en la realización de horas sobre cursos generales de formación (0,009). Para la variable forma jurídica, no se rechaza la hipótesis nula (H09b; H09c; H09d) en ningún caso.

5. Conclusiones

En este trabajo se han presentado evidencias empíricas que indican las variables que determinan la formación de los trabajadores en activo. Para examinar la realización de formación continua se han tomado como referencia dos componentes esenciales en la práctica de la formación, el contenido de los cursos que llevan a cabo los trabajadores y las horas que éstos dedican a la formación. En este último componente, hemos distinguido dos tipos de cursos, por un lado, los cursos generales, que no tratan sobre temas vitivinícolas, y por tanto, pueden ser comunes al conjunto de las organizaciones y, por otro lado, los cursos sobre temas vitivinícolas, que son específicos de este sector de actividad. Esta distinción nos permite matizar el interés concreto de los trabajadores por aspectos técnicos o de la propia idiosincrasia de este sector de actividad.

Las variables independientes que hemos considerado se han asociado en tres grupos, siguiendo una distinción sobre las características del sujeto que se recibe formación. Las características personales del sujeto (sexo, edad y nivel de formación), las características del sujeto como trabajador (funciones que realizan, categoría laboral y experiencia laboral) y las características de la empresa en la que trabaja el sujeto (tamaño, localización y forma jurídica).

En relación al conjunto de variables que pueden incidir en la realización de formación continua por los trabajadores se puede señalar.

La “variable sexo” ha sido especialmente significativa en la realización de cursos sobre manejo de maquinaria general (0,002) y en cursos sobre manipulación de alimentos (0,004), esta circunstancia se puede deber a la idiosincrasia del trabajo en bodega centrado en la mano de obra masculina. En horas de formación ha sido significativa en la realización de horas totales de formación (0,009), no en las horas de cursos generales y específicos de enología.

La “variable edad”, apenas ha sido significativa en la realización de curso, sólo se ha encontrado una diferencia significativa en la realización de cursos de enología (0,003). En la realización de horas, no se ha encontrado diferencias significativas. Estos resultados vienen a señalar la realidad de una formación continua constante al conjunto de trabajadores, que ha constituido uno de los planteamientos teóricos de este trabajo. Las personas se forman a lo largo de su vida, como queda señalado en los estudios de la Fundación Tripartita (FTFE, 2012).

La “variable nivel de estudios” de los trabajadores ha sido especialmente significativa en la relación de cursos de formación, por ejemplo en cursos vitivinícolas en general (0,000), en cursos de enología (0,000) o en cursos de idiomas (0,001). También ha sido especialmente significativa en la realización de horas de formación, especialmente en la realización de cursos de formación sobre temas vitivinícolas (0,003). En general como ha quedado patente en numerosos estudios (v.g. Peiró et al., 1997) el nivel de educación del formando influye en la realización de formación, en general, se forma más habitualmente el sujeto que tiene mayor nivel formación (FTFE, 2012).

La “variable funciones” que realizan los empleados en bodega, ha sido muy significativa en la realización de contenidos de formación, con significación de 0,000 en una gran cantidad de cursos de formación (vitivinícolas, idiomas, informática, manejo de maquinaria general, enología, viticultura, manejo de maquinaria de enología y sobre normas del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja). También ha sido una variable muy significativa en las horas de realización de cursos, en especial sobre temas vitivinícolas (0,000). Este resultado viene a señalar que la realización de formación se instrumentaliza fundamentalmente a través de los intereses personales de los formandos, y otras variables como las características de las empresas en las que trabaja (su tamaño, ubicación, etc.) no son tan influyentes en la realización de formación continua.

En la variable “categoría laboral” se han encontrado diferencias significativas con nivel de significación 0,000 en cursos como vitivinícolas, gestión y sobre normas del Consejo Regulador de la DOC. Entendemos que en cursos de formación muy centrados en aspectos concretos como son los cursos vitivinícolas en general o sobre normas de Consejo, la formación se circunscribe a un ámbito o categoría laboral. Por otra parte, como se observa en los datos, en esta variable se han visto diferencias significativas, pero no en la cuantía que se han hallado en la variable funciones que realizan los empleados, lo que vendría a señalar que la influencia en la realización de formación no es tan importante la categoría laboral como las funciones que realizan los empleados. Esta afirmación se corrobora porque no se han encontrado diferencias significativas en el número de horas de formación que se llevan a cabo por los trabajadores.

En la variable “experiencia laboral” se han encontrado diferencias significativas en la realización de cursos como idiomas (0,019) o enología (0,001), aunque, en general estas diferencias no son muy abundantes. Un estudio más en profundidad señalaría si las diferencias significativas en cursos de enología se pueden deber a los enólogos de las bodegas, muchos de ellos de reciente incorporación a la empresa, desean una amplia formación en estos temas. Por otro lado, en horas de formación no se encuentran con diferencias significativas.

En la variable “tamaño de empresa” se han encontrado diferencias significativas importantes en la realización de cursos como calidad (0,006) o manipulación de

alimentos (0,012), habría que estudiar de forma más profunda si las empresas de mayor tamaño poseen más certificaciones de calidad que las empresas de menor tamaño lo que vendría a explicar estos resultados. Pero, lo que se manifiesta en los datos es que tanto las empresas grandes como pequeñas reciben formación en cursos y en horas, especialmente en cursos vitivinícolas donde no se han encontrado diferencias significativas.

En la variable “zona de ubicación” de la bodega apenas se han encontrado diferencias significativas en la realización de cursos. Estos resultados pueden indicar que tanto los contenidos de cursos de formación como la realización de horas en cursos sobre aspectos concretos del sector vinícola son similares en toda la Denominación de Origen. Sin embargo, las horas de dedicación a los cursos generales son distintas, un estudio más detenido señalaría si las horas son más cuantiosas en la Rioja Alta (zona en la que, en general, se facilitan mayor número de horas de formación a los trabajadores) o en la Rioja Baja (con menores horas generales de formación continua).

Por último, en la variable “forma jurídica”, en la que se han tomado, siguiendo otros estudios (v.g. Salazar, 2009) dos tipos jurídicos de sociedades, las cooperativas y de forma genérica las sociedades que no son cooperativas. Apenas se han encontrado diferencias significativas en la realización de cursos, y no se han encontrado en las horas dedicadas a la formación.

En resumen, vistos los resultados empíricos, se podría extraer algunas conclusiones clave. Las variables que más influencia tienen en la realización de formación continua son el nivel de estudios de los trabajadores y las funciones que éstos realizan en la empresa, por encima de variables de índole personal como el sexo, la edad y la experiencia laboral de los trabajadores o como de variables que reflejan las características de las empresas como el tamaño o la zona de ubicación. Lo que vendría a señalar que la realización formación continua por los trabajadores está relacionada esencialmente con el desarrollo de la carrera a lo largo de la vida laboral.

Referencias

- Crespo, J. y Sanz, I. (2000): “La formación continua en España: implicaciones de política económica”, *Papeles de Economía Española*, No. 86, pp. 280-293.
- FTFE (2012): *Memoria Formación Tripartita para la Formación y el Empleo*. Madrid: Formación Tripartita para la Formación y el Empleo. [<http://www.fundaciontripartita.org>]
- García Moreno, S.M.; Guerra, L.A. y Nájera, J.J. (2009): “Tipo de formación en que invierte la empresa industrial española”, en Mercado, C. (Coord.): *Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM*, p. 32.
- García Moreno, S.M.; Rico, V. y Nájera, J.J. (2009): “Factores externos y de la propia inversión determinantes de la formación en la empresa”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, No. 2, pp. 103-130.
- Gil, A.J.; Gallego, D.J. y Lázaro, V. (2011): “El análisis de las necesidades de formación continua en el sector vinícola del Rioja”, *Cuadernos del Marqués de San Adrián*, No Extraordinario, pp. 53-70.
- Guerras, L.A.; García Moreno, S.M. y Rico, V. (2010): “Análisis de los factores internos que influyen en las decisiones de formación de la empresa”, en *Selección de Investigaciones Empresariales*, pp. 11-48.
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (2008): *Empresas Denominación de Origen Rioja*, Madrid: Instituto Nacional de Estadística [documento privado].
- Kozlowski, S.W.J. y Salas, E. (2010): *Learning, Training, and Development in Organizations*, New York: Routledge.
- Lim, D. H. y Johnson, S. D. (2002): “Trainee’s perceptions of factors that influence learning transfer”, *International Journal of Training and Development*, Vol. 6 No.1, pp. 36-48.
- Navarro, M.L. y Rueda, M.F. (2010): “Determinantes de la formación laboral por parte de los asalariados españoles”, *Tribuna Económica*, No. 855, pp. 153-168.
- Olsen, J. H., Jr. (1998): “The evaluation and enhancement of training transfer”, *International Journal of Training and Development*, Vol. 2 No. 1, pp. 61-75.
- Peiró, J.M.; Cruz-Roche, I. y Obrero, A. (1997): “La formación continua en España. Contexto, significación, evaluación e impacto de los primeros acuerdos”, *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, Vol. 13 No. 3, pp. 315-332.

Salas, E. y Cannon-Bowers, J.A. (2001): “The science of training: a decade of progress”, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 471-99.

Salazar, I. (2009): *La cooperativa como forma de gobierno de las transacciones en la Denominación de origen Calificada Rioja*. Logroño: Universidad de La Rioja.



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

SERVICIO DE PUBLICACIONES

Teléfono: (+34) 941 299 187
publicaciones@adm.unirioja.es
<http://publicaciones.unirioja.es>