

“Foro sobre el empleo autónomo y el nuevo modelo de formación profesional para el empleo en Andalucía: Una visión desde la evaluación de los instrumentos de formación para el empleo”

LA IMPORTANCIA DE CONSIDERAR EL COMPORTAMIENTO FORMATIVO Y LAS DIVERSAS CARACTERÍSTICAS DIFERENCIADORAS DE LAS PERSONAS AUTÓNOMAS, EN LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE FOMENTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

MARTA ZALBA IBERO



✓ Introducción

La política de empleo en sentido amplio presenta una doble vertiente de acción: el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia o trabajo autónomo.

En relación con este último, desde 2004 se han venido desarrollando distintas medidas de fomento del trabajo autónomo, entre las que destaca la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, que está suponiendo la mejora del nivel de protección social de los autónomos, una carta de derechos individuales y colectivos, el compromiso con el fomento de la cultura emprendedora y la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente.

Esta norma establece en su artículo 27 que *“los poderes públicos en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia”*.

Estas políticas se han de materializar en medidas dirigidas a:

- a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.
- b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.
- c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora.
- e) Fomentar la formación y readaptación profesionales.
- f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.
- g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.
- h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.
- i) Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social.

Se observan, por tanto **dos tipos de medidas: las dirigidas al apoyo de las iniciativas económicas puestas en marcha** (apoyo fiscal y financiero; programas de asesoramiento y fomento de la innovación; iniciativas de simplificación administrativa...) **y, aquellas que tienen**

por objetivo proporcionar las competencias y capacidades clave que aseguren el éxito de la actividad emprendedora así como, la formación continua de las personas que optan por establecerse como trabajadoras por cuenta propia.

La exposición presentada en estas páginas centra su atención en la los aspectos clave que han de guiar la reflexión sobre cómo plantear la evaluación de este último tipo de medidas y programas de apoyo al empleo autónomo.

Como nota metodológica es preciso señalar que, atendiendo a motivos de oportunidad y temporalidad, la elaboración de esta reflexión está basada exclusivamente en la recopilación y análisis de información de interés contenida en fuentes documentales secundarias.

✓ **Contextualización: las cifras de fomento del autoempleo**

Según datos del informe *“Afiliación a la Seguridad Social en el Régimen de Autónomos (RETA)”* elaborado por la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos en Abril de este año 2011¹, el número total de profesionales adscritos a este régimen asciende a 3.087.767 personas.

Durante el primer trimestre de este año, 135.879 emprendedores se dieron de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) en España, lo que supone un aumento del 12,1% en comparación al total de altas producidas en el primer trimestre de 2010, cuando fueron 121.159 los autónomos que decidieron darse de alta como trabajadores por cuenta propia.

No obstante, en el mismo periodo, el número de autónomos dados de baja en la Seguridad Social asciende a 148.591, cifra que representa un aumento interanual del 1,2% respecto al año 2010 cuando esta cifra se situó en 146.824 bajas.

Estas cifras indican que las altas registradas en el primer trimestre de 2011 no han logrado compensar el elevado número de bajas, de manera que la diferencia entre las altas (135.879) y las bajas (148.591) producidas dan como resultado los 12.712 afiliados menos al RETA, registrados durante los primeros meses de 2011.

¹ <http://www.upta.es/conportal/documentos/317.pdf>

Los datos aportados parecen indicar la necesidad de promover medidas que, además de favorecer el inicio de actividades de autoempleo, impulsen y protejan los negocios y actividades de los autónomos ya constituidos.

Por otro lado, según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en su *Balance de Medidas sobre el Trabajo Autónomo* (marzo 2011), es preciso destacar una serie de actuaciones dirigidas a potenciar esta modalidad de empleo.

El primer conjunto de medidas ha centrado su objetivo en desarrollar el Estatuto del Trabajo Autónomo.

Así, en agosto del pasado año, se publicó la Ley 30/2010 que reconoce la prestación por cese de actividad de los autónomos que tengan que cerrar sus negocios por causas económicas, organizativas o de fuerza mayor. En este sentido, son ya 566.544 autónomos los que cotizan por esta contingencia y podrán tener derecho a percibirla en noviembre de este año.

Por otra parte, a finales de 2011 en noviembre de este año se prevé concluir el desarrollo reglamentario de la citada Ley.

En segundo término, se ha procedido a la aprobación del Real Decreto 197/2009, que regula el contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente (TAED) y su registro, y se ha creado el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos que puede ser consultado a través de una aplicación informática creada ad-hoc ([REAPTA](#)).

La aprobación, por otra parte, del Real Decreto 1613/2010, crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

Por medio de esta norma se cumple con el mandato de desarrollo normativo contenido en el Estatuto del Trabajo Autónomo en dos puntos concretos: medir la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos mediante el Consejo de representatividad, configurándose el mapa asociativo y representativo del sector en el ámbito estatal; y, por otro lado, conformando la composición y funcionamiento del Consejo de Trabajo autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo y foro de interlocución ordinaria del asociacionismo de los más de 3 millones de trabajadores autónomos.

En materia de fomento del empleo autónomo, en el pasado mes de enero unos 194.000 jóvenes se beneficiaron de la reducción del 30% en las cotizaciones al régimen especial de trabajadores autónomos durante 30 meses y se determina que 40.265 personas desempleadas han utilizado en 2010 su prestación por desempleo para invertir en emplearse como trabajador autónomo.

Este Balance incluye así mismo otra serie de medidas (de fomento de la contratación laboral de los autónomos, de carácter tributario...etc.) entre las cuales cabe destacar el apoyo a la formación profesional de los autónomos con una dotación de 12,9 millones de euros para el año 2010.

✓ **Los autónomos y la Formación Profesional para el Empleo**

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regula las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento, financiación y su estructura organizativa y de participación institucional.

Esta normativa establece un modelo único que integra la formación ocupacional y continua, dirigida a trabajadores ocupados y desempleados, organizando las iniciativas de formación en cuatro tipos:

1. Formación de demanda: acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación.
2. Formación de oferta: planes de formación dirigidos a empleados o desempleados
3. Formación en alternancia con el empleo: contratos para la formación y programas públicos de empleo-formación.
4. Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

El colectivo autónomo sólo puede acceder a las acciones denominadas de **Formación de Oferta**.

Los Planes de formación de oferta, tanto los dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados como a desempleados, pueden incluir acciones formativas sectoriales e

intersectoriales. Las primeras dirigidas a la mejora de la cualificación específica de la actividad o sector y las segundas dirigidas a la mejora de las competencias transversales.

Dentro de las acciones de Formación dirigidas al colectivo autónomo, destacan los Contratos Programa.

Es la iniciativa de **formación** que tiene como finalidad tanto la **mejora de las competencias y cualificaciones** como la **actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados**, cualquiera que sea el sector o rama de actividad en que el trabajador presta sus servicios.

La financiación de Planes de Formación Continua mediante Contratos Programa se realiza a través de **convocatorias de subvenciones públicas**, que están reguladas por una Orden Ministerial (ORDEN TAS/2783/2004).

Se podrán suscribir Contratos Programa para los siguientes **tipos de Planes de formación**:

- Planes Intersectoriales.
- Planes Sectoriales amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.
- Planes para la Economía Social.
- Planes para los Trabajadores Autónomos.

En concreto este cuarto tipo de planes de formación, específico del colectivo autónomo, tiene como entidades beneficiarias a las asociaciones de autónomos de carácter intersectorial que tengan suficiente implantación en su correspondiente ámbito territorial de actuación.

Es por tanto evidente, que el Sistema de Formación Profesional por el empleo aboga por una mejora en la capacitación del colectivo autónomo, constituyendo la identificación de sus necesidades la pieza clave para su adecuado desarrollo.

✓ **La utilización de la herramienta de evaluación en el análisis de las medidas y programas correspondientes al subsistema de Formación para el Empleo**

• **Grado de uso de la herramienta de evaluación**

La Fundación Tripartita, como órgano de asistencia técnica del Servicio Público de Empleo Estatal en sus actividades de gestión de las iniciativas de formación, ha venido desarrollando

desde su creación un sistema de seguimiento y evaluación continua con el objetivo de orientar la toma de decisiones respecto a los diferentes programas y planes de actuación desarrollados.

Estos trabajos de evaluación pueden consultarse a partir del año 1997 y se organizan en torno a tres ámbitos de actuación bien definidos:

- **Evaluación de resultados e impactos.** Contempla varios tipos de evaluación:
 - la dirigida a rendir cuentas a la UAFSE sobre el grado, modo y resultados de la aplicación de los Fondos Estructurales del Fondo Social Europeo
 - la evaluación de la eficacia y eficiencia de la actividad financiada por FORCEM en el marco de los distintos Acuerdos Nacionales de Formación Continua
 - Los diferentes estudios realizados en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación. Dentro de estos últimos destacan los siguientes:
 - *Año 2001:* Estudio de Evaluación de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación financiadas por FORCEM, ejecutadas entre 1995 y 1999
 - *Año 2002:* Evaluación de las Acciones de Formación Profesional Continua de las Convocatorias 2000 y 2001
 - *Año 2005:*
 - Evaluación de la eficacia y eficiencia del Sistema de Bonificaciones correspondiente a los años 2004 y 2005.
 - Evaluación sobre la incidencias de las acciones de formación continua en la trayectoria profesional de los trabajadores ocupados
 - *Año 2006:* Evaluación de eficacia, eficiencia e impacto de la iniciativa de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación de las convocatoria anual 2004.
 - *Año 2007:*
 - Evaluación de eficacia, eficiencia e impacto de las convocatorias ordinarias 2004 y 2005 y la extraordinaria de 2005 de la iniciativa de contratos programa
 - Evaluación de la eficacia y eficiencia del Sistema de Bonificaciones correspondiente al año 2006.
 - *Año 2008:*

- Evaluación de la eficacia y eficiencia de las acciones formativas de las empresas en 2006.
 - Evaluación de la iniciativa de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, convocatorias ordinarias 2005 y 2006 y la extraordinaria de 2005.
 - Evaluación de la eficacia, eficiencia e impacto de la convocatoria 2006 de Contratos Programa
 - *Año 2009:*
 - Evaluación de la iniciativa de planes de formación de oferta. Convocatoria de Contratos Programa del año 2006.
- **Evaluación de contexto.** Se lleva a cabo desde el año 2003 y tiene por objetivo conocer la realidad sobre la que se quiere actuar con el desarrollo de políticas y programas en el ámbito de la Formación Continua, y poder reprogramar o planificar dichas políticas, en función de los cambios que se van produciendo.

Asociado a esta función de evaluación se encuentra el proyecto de Informes Breves. Estos documentos de carácter interno, ofrecen información actualizada sobre las novedades acontecidas en diez ámbitos temáticos relacionados con la Formación Continua (educación y formación en España; formación y cualificación de colectivos prioritarios; formación en la empresa; participación de interlocutores sociales....etc.

- **Evaluación de la calidad.** Tiene como objetivo la mejora del sistema de gestión de la propia Fundación Tripartita.
 - *Año 2003:* Evaluación de los Recursos Informativos de la Fundación. Parte I: Catálogo de Recursos
 - *Año 2005:*
 - Estudio de calidad e indicadores de evaluación de la calidad de la formación continua a nivel europeo (Italia, Francia, Alemania, Holanda y España)
 - Establecimiento de las líneas de coordinación interdepartamental para llevar a cabo las primeras actuaciones de evaluación sobre la calidad de las acciones formativas, a través de la opinión de los participantes en las mismas
 - *Año 2007:*
 - Seguimiento de la primera fase del estudio “La calidad de la formación: mejora de los procesos de seguimiento y evaluación

por los gestores de los planes de formación”, financiado en el marco de la línea de estudios del Servicio Público de Empleo Estatal.

- Estudio *Eurotrainers* que tiene el objetivo de contribuir a la mejora de la calidad y a dar mayor transparencia de los sistemas europeos de formación profesional (VET), mediante el desarrollo y la implementación de una comunidad virtual para el intercambio de buenas prácticas de formación continua de los agentes europeos de formación profesional.
- *Año 2008:*
 - Puesta en marcha de los cuestionarios de calidad dirigidos a los participantes en acciones formativas.
 - Seguimiento de la segunda fase del estudio “La calidad de la formación: mejora de los procesos de seguimiento y evaluación por los gestores de los planes de formación”, financiado en el marco de la línea de estudios del Servicio Público de Empleo Estatal.

En cuanto al ámbito de análisis que ocupa el presente dictamen - las iniciativas de formación para el colectivo de autónomos -tras el análisis de fuentes secundarias realizado se puede evidenciar que la herramienta de evaluación, en general, ha sido poco utilizada en cuanto a la medición y valoración del diseño, implementación, resultados y efectos alcanzados por los distintos contratos programa, no existiendo ningún estudio que de manera específica y exclusiva analice el colectivo de trabajadores autónomos

Como ya se ha citado con anterioridad, el último estudio de evaluación relativo a la iniciativa de planes de formación de oferta data del año 2006, como parte de los proyectos seleccionados dentro de la convocatoria estatal de acciones complementarias o de apoyo a la formación del año 2009. Esta evaluación da continuidad al trabajo de valoración iniciado con la evaluación de la convocatoria ordinaria de planes de formación de oferta del año 2004-2005 y la extraordinaria del año 2005.

Dicha evaluación analiza los cuatro tipos de Contratos Programa (planes sectoriales, intersectoriales, de economía social y de trabajadores autónomos) atendiendo a los criterios de **pertinencia, coherencia y complementariedad, eficacia** (en cuanto a: realización o resultados; territorialización de la realización; niveles de acceso de los trabajadores a los programas; factores que facilitan y dificultan la formación; niveles de adecuación a las

necesidades de los trabajadores y del mercado de trabajo; utilidad y calidad percibida por los participantes y empresas de pertenencia), **eficiencia y nivel de incidencia alcanzado** en cuanto a efectos e impactos.

En dicho período se refleja el interés de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo –impulsora de estos planes de formación y de la propia convocatoria de acciones de apoyo al empleo– por recabar informaciones, juicios de valor y recomendaciones emitidas por profesionales expertos que orientaran la toma de decisiones y programación de actuaciones futuras.

No obstante, se desconocen las razones por las que este trabajo de seguimiento y valoración no ha tenido continuidad respecto a las sucesivas convocatorias.

✓ **Caracterización de las experiencias de evaluación puestas en práctica**

Según información aportada por la propia Fundación Tripartita, todas las convocatorias anuales de formación de oferta son evaluadas, generalmente, con una posterioridad de uno a dos años ya que los procesos de gestión implican un esfuerzo considerable en tareas de certificación y liquidación de los planes que demora la posibilidad de evaluación debido al ingente volumen de participantes y financiación.

En cuanto a la tipología de las evaluaciones realizadas – tanto relativas a la iniciativa de formación de oferta como de demanda – todas presentan los siguientes denominadores comunes:

- Tienen carácter estratégico en cuanto a la temática y objeto de la evaluación
- Centran su contenido en los procesos y resultados aunque también incluyen algunos criterios de análisis relativos al diseño (pertinencia, coherencia y complementariedad) y al ámbito de impactos (nivel de incidencia)
- Son realizadas por equipos de profesionales externos
- Según el momento en que se realizan, son del tipo ex post
- En cuanto a la utilidad general que se les confiere, son evaluaciones de tipo sumativo que pretenden determinar en qué medida se produjeron los resultados previstos.

Destacar que, en la actualidad se encuentra pendiente de aprobación el primer *Plan Anual de Evaluación de la Formación para el Empleo y sus iniciativas gestionadas por el SPEE², las CC.AA. y la FTFE*. Este plan incluye un conjunto de criterios e indicadores de evaluación que dan cumplimiento a lo establecido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el Subsistema de Formación para el Empleo.

Este Decreto dispone literalmente en su artículo 37 lo siguiente:

1. En el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluarán el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo, que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento.

✓ **Existencia de información para la evaluación: el seguimiento de las iniciativas del subsistema de formación para el empleo**

La existencia de un sistema de seguimiento que, de manera continua y ágil, ofrezca información oportuna, de calidad, fiable y organizada, es condición sine qua non para poner en marcha estudios de evaluación.

La información disponible sobre el subsistema de formación profesional para el empleo se organiza en base a las publicaciones:

- Informes anuales denominados “Balance de resultados” que recogen tablas y gráficos con datos de tipo cuantitativo donde se muestra a nivel general (sin especificar el tipo

² Servicio Público de Empleo Estatal

de plan) la comparación entre la participación alcanzada por la iniciativa de formación de oferta en contraposición a la iniciativa de formación de demanda así como en cuanto a la evolución de fondos destinados a cada una de ellas³.

- Informes y/o memorias de actividad de la Fundación Tripartita (años 1993 al 2009) de carácter anual
- Boletines puntuales, sin una continuidad determinada, como el *“Boletín estadístico nº 10. Los trabajadores autónomos y agrarios en el subsistema de formación continua (año 2003)”* o el *“Boletín estadístico nº 12. Convocatoria de Oferta en Formación Continua 2001-2002”*, donde se recogen datos de tipo cuantitativo relativos a cobertura, niveles de participación, perfil sociolaboral y sociodemográfico de los participantes, contenidos de la oferta formativa y panorámica territorial.

Del análisis de estas publicaciones, se constata la presencia de una mayor cantidad de información estadística respecto a la formación de demanda en detrimento de la formación de oferta.

Por otro lado, se observa que **las estadísticas de participación en la formación para el empleo del Régimen Especial del Trabajo Autónomo, en general, son escasas y dispersas y contienen escasos datos desagregados correspondientes a categorías sociolaborales poco representativas de este colectivo y que, por tanto, dificultan su descripción en profundidad.**

Según datos del estudio *Evaluación de las necesidades de formación y del impacto de la formación en trabajadores autónomos*, elaborado por FOREM en el año 2009, tanto los autónomos participantes en las diversas acciones formativas como los expertos consultados, *“el propio sistema de recogida de datos de los participantes que acuden a los cursos no contempla a este colectivo con la consideración y sensibilidad específica que requieren”*.

Los formatos de fichas de inscripción y fichas de control de participación en cuanto a datos contemplados son los mismos para el colectivo de trabajadores asalariados que para los

³ En cuanto a los trabajadores participantes en las diferentes iniciativas de formación, se incluyen los siguientes indicadores con datos desagregados en función de su género, edad, sector económico de procedencia (agricultura, industria, comercio...), modalidad formativa seleccionada (presencial, a distancia, teleformación o mixta), contenidos formativos más demandados y media de horas dedicadas a formación.

El informe también incluye un indicador de medición respecto al número de empresas que realizan formación según su tipología (micropymes, pymes y grandes empresas).

autónomos, por lo que los diversos perfiles sociolaborales que pueden darse dentro de este grupo quedan ocultos, sin posibilidad de establecer comparativas.

La propia Fundación Tripartita, en los pliegos de condiciones técnicas que rigen sus contratos de asistencia técnica para la realización de las evaluaciones correspondientes a la iniciativa de formación de oferta, establece una serie de indicadores que deberán tenerse en cuenta a la hora de medir el grado de alcance en cuanto a participación y la evolución del nivel de cobertura de los planes formativos realizados.

DIMENSIÓN	CRITERIO	AMBITO	NOMBRE DEL INDICADOR	VARIABLES
EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA REALIZACIÓN	ALCANCE	Participantes	Número y porcentaje de participantes formados	Tipo de plan/Sector/CAA centro de trabajo. Según perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel de estudios) y laboral (categoría profesional, área funcional y grupo de cotización). Por contenido formativo, tipo de acción (específico/genérico), modalidad, nivel (básico/superior)
	COBERTURA	Poblacional	Tasa de cobertura poblacional de Trabajadores Evolución interanual de la cobertura poblacional de trabajadores	Tamaño de Empresa/Sector/CAA por centro de trabajo/Según perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel de estudios) y laboral (categoría profesional, área funcional y grupo de cotización)

Fuente: información proporcionada por la FTFE

Como se puede apreciar en la tabla, el sistema que se utiliza para recoger datos no se adapta al perfil laboral de los autónomos, que es bien diferente, por lo que la información disponible sobre su participación en cursos es muy limitada por lo que constituye una de las principales dificultades para una auténtica detección de necesidades.

Un análisis exhaustivo de la figura profesional del autónomo en relación con la formación debiera contemplar las diversas características diferenciadoras de los profesionales adscritos a este colectivo, con el objetivo de poder determinar sus comportamientos formativos y, en

definitiva, sus necesidades de formación de acuerdo a los requerimientos marcados por su actividad, expectativas y rasgos diferenciales.

A continuación se propone una relación de los principales rasgos y características a tener en cuenta en la evaluación del acceso, grado de participación y comportamiento ante la formación (modalidad de formación, horario y contenidos formativos antepuestos; duración de cursos con mayor número de asistentes...etc.), así como a la hora de determinar los efectos y resultados alcanzados por los distintos planes de actuación desarrollados en el caso del colectivo de autónomos.

- Bipolaridad respecto a la afiliación por cuenta propia a la seguridad social. Dentro de este colectivo se diferencia a :
 - *personas físicas o autónomos propiamente dichos:* son trabajadores independientes, afiliados al régimen especial de autónomos propiamente dicho y que pueden tener o no asalariados a su cargo;
 - *otros colectivos de trabajadores por cuenta propia:* trabajadores que por disposiciones legales deben o pueden estar afiliados al régimen especial de autónomos como son los colegios profesionales, religiosos o de tipo familiar.
- Posesión o no de personal a cargo. Dentro de este grupo de trabajadores se distingue a aquellos que cuentan con personal asalariado a su cargo pudiendo considerarse como microempresas y que, por tanto, pueden requerir formación encaminada a coordinar, liderar y gestionar este equipo humano.
Por otro lado, se encuentran los autónomos sin asalariados que precisamente por no contar con la colaboración profesional de terceros, pueden necesitar una formación diferenciada respecto al primer grupo.
- Disposición de una mayor o menor dependencia-independencia en la gestión y realización de su actividad laboral. La entrada en vigor de la LETA⁴ ha creado la figura del “autónomo económicamente dependiente”, ligado a una empresa concreta para la cual realiza una o varias actividades determinadas y de la cual depende para aspectos generales y concretos. Este especial vínculo que se establece entre ambas partes puede generar necesidades y comportamientos formativos diferenciados.

⁴ Ley del Estatuto de Trabajo Autónomo.

En contraposición se encuentran aquellos autónomos que de manera independiente prestan sus servicios a distintas empresas, pudiendo dedicarse a una actividad específica o, inclusive, dedicarse a diversas actividades, lo cual puede implicar la adquisición de conocimientos específicos o formas singulares de acercamiento a la formación.

- Vinculación a sociedades, comunidades o cooperativas. Este tipo de profesionales como pueden ser los socios industriales de sociedades regulares colectivas, de sociedades comanditarias y comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, al estar próximos en algunos casos a la economía social, presentan características distintivas que entrañen estrategias diferentes en cuanto al planteamiento de la oferta formativa.
- Consejeros, administradores y/o autónomos que ejercen su actividad para una sociedad mercantil capitalista. Este tipo de profesionales, al estar ligada su relación al entorno de la alta dirección, pueden requerir una consideración diferenciada en cuanto a sus necesidades formativas y el planteamiento de la modalidad y contenidos de dicha formación.
- Tipo de motivación que les ha impulsado a establecerse como trabajadores autónomos. Esta cuestión también puede generar diferencias en los comportamientos y requerimientos en cuanto a la formación. Así, un autónomo con una idea de negocio definida a partir de la cual ha decidido iniciar el camino del emprendizaje no tiene, a priori, la misma actitud y proceder ante la formación que una persona que ha llegado a esta situación por motivos tan dispares como su imposibilidad de acceso al mercado laboral, por desarrollar actividades casi marginales que les generan gran precariedad y que han accedido por imperativo legal a establecerse como autónomos.

Lo mismo sucede con aquellas personas que, sin vocación de crear su empresa, lo que pretenden al convertirse en autónomos es ejercer su actividad de una manera más libre, pudiendo controlar mejor su tiempo y gestionar su trabajo de acuerdo a sus propios criterios.

- Tipo de actividad o sector de ocupación. Existe una posición diferencial entre los autónomos dedicados a actividades más innovadoras o emergentes y aquellos

dedicados a oficios de tipo más tradicional. Por ejemplo, en el primer caso, los contenidos de la formación que más interés pueden llegar a suscitar estarían ligados a las nuevas tecnologías y todas aquellas novedades en cuanto a procesos y procedimientos que puedan surgir.

La clasificación anterior viene a demostrar los múltiples perfiles y aspectos que hacen del autónomo una figura compleja que debe ser analizada atendiendo a todas sus realidades puesto que, de estas diferencias, dependerá el modo de acercamiento y comportamiento ante la formación.

La consideración de los autónomos como una agrupación de trabajadores integrada por una multiplicidad de perfiles en lugar de un único colectivo, facilitará la identificación de sus necesidades formativas, teniendo en cuenta que presentan, también, dinámicas formativas diferenciales, hecho que va a permitir planificar de manera más ajustada los planes de formación e incrementar, en consecuencia, su nivel de accesibilidad, participación y satisfacción respecto a dicha oferta.

✓ **Conclusiones: cuestiones para la reflexión en el marco del nuevo modelo de formación profesional para el empleo en Andalucía**

El Estatuto del Trabajo Autónomo ha constituido, sin lugar a dudas, un gran paso adelante en lo que a los derechos de los autónomos se refiere. Sin embargo, aún quedan pendientes muchas mejoras para lograr hacer realidad la totalidad de sus preceptos, entre los que cabe destacar la mejora de la competitividad de este colectivo de trabajadores.

En este sentido, desde el ámbito de la formación profesional para el empleo, es preciso iniciar una reflexión en profundidad dirigida a replantear los procesos de seguimiento y evaluación de los planes de actuación implementados anualmente, con el objetivo último de que ésta sirva para tomar decisiones que permitan adaptar la programación a la realidad y necesidades específicas de este colectivo.

El punto de partida debe ser la revisión de los procesos justificación, certificación y liquidación de los planes de formación, buscando métodos que los flexibilicen y agilicen y, por tanto, permitan disponer con anterioridad de la información necesaria para la evaluación.

Así mismo, partiendo de la concepción del colectivo de autónomos como un **grupo que merece un trato diferencial** frente al conjunto de trabajadores ocupados, se hace urgente **diseñar un nuevo modelo de seguimiento que incorpore la recogida de información diferencial y característica sobre cada subgrupo de autónomos** que permita un análisis y valoración más adecuada de su acceso y participación en el subsistema de formación profesional para el empleo.

La creación de la figura del Consejo del Trabajo Autónomo a nivel estatal y en sus versiones autonómicas, supone también una oportunidad para plantear este proceso de reflexión en su seno, por tratarse de un órgano con carácter técnico y de asesoramiento.

En este sentido, es preciso que Andalucía siga el camino iniciado por otras Comunidades Autónomas que ya han puesto en marcha estos órganos o han iniciado los pasos para su creación (es el caso de La Rioja, Extremadura o Navarra).

Por otro lado, el debate sobre la **flexibilidad y la singularidad que tiene que tener la formación del autónomo, aún no está planteado.**

Frente al modelo de la formación para asalariados, debe existir un **modelo específico para autónomos que contemple sus comportamientos y necesidades formativas en función de los diversos perfiles de profesionales que forman parte de este colectivo multivariante.**

La entrada en vigor en la Comunidad Autónoma Andaluza del nuevo ordenamiento regulador de la formación profesional para el empleo que únicamente lleva año y medio en funcionamiento, es una excelente oportunidad para revisar las cuestiones indicadas.