

**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**

Ester García Sánchez
Universidad Carlos III de Madrid

Mesa 3

**Herramientas para la Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo
y su orientación al autoempleo**

SUMARIO

1. La evaluación en la formación para el empleo: reflexiones conceptuales y metodológicas

2. Algunos ejemplos de evaluación de la formación para el empleo orientada a trabajadores autónomos

2.1 ¿Qué se evalúa y cuáles son los objetivos?

2.2 Metodología y métodos empleados

2.3 ¿Qué aspectos se analizan?

3. Conclusiones y recomendaciones

Referencias bibliográficas

Anexo: Fichas de síntesis de los informes de evaluación analizados

El presente dictamen responde a un doble propósito. Se trata, en primer lugar, de realizar algunas precisiones de tipo conceptual y metodológico en torno a la formación para el empleo y a su evaluación. En segundo lugar, pretendemos ofrecer orientaciones prácticas tanto para la evaluación como para el diseño de actuaciones en materia de formación, a partir de las lecciones que se extraigan del análisis crítico de dos investigaciones sobre el tema llevadas a cabo recientemente.

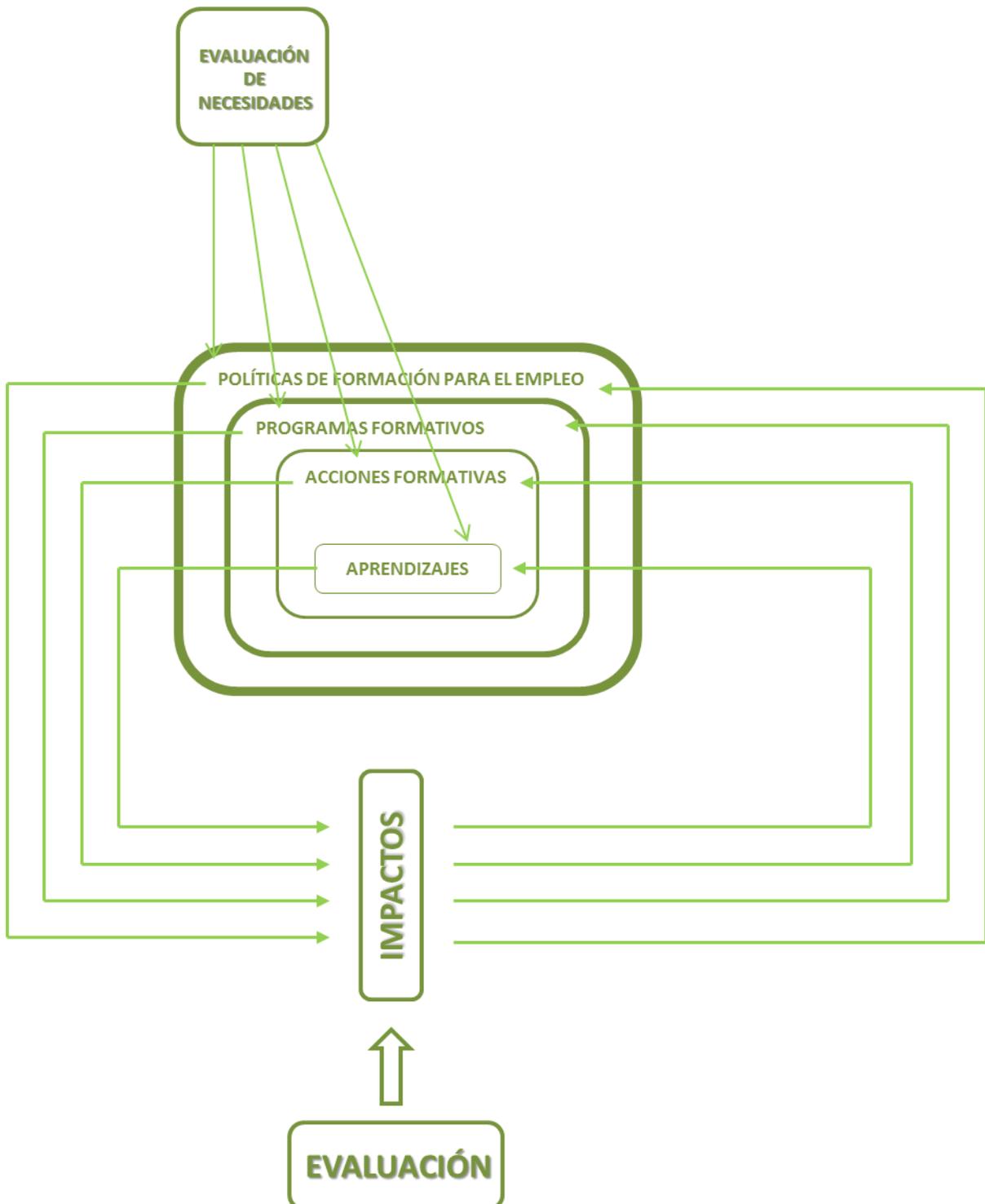
1. La evaluación en la formación para el empleo: reflexiones conceptuales y metodológicas

El término “formación para el empleo”, en contra de lo pudiera parecer, no tiene carácter unívoco. Aunque en torno a él suela reinar la confusión, bajo esa denominación tan genérica se pueden advertir distintos niveles o planos, como acertadamente apuntan, entre otros, Osuna *et al* (2010):

-  aprendizaje
-  acciones formativas
-  programas formativos
-  políticas de formación

Los dos primeros se sitúan en un plano micro mientras que los dos últimos pertenecen al plano macro. Junto a ellos, podría también identificarse un nivel complementario que es el relacionado con las necesidades en materia de formación. La correcta identificación de necesidades constituye un paso esencial en la planificación de los procesos de aprendizaje, de las acciones, los programas y las políticas de formación. A su vez, cada uno de esos niveles genera impactos, como es lógico, de distinto alcance y envergadura. Paralelamente, la evaluación de los impactos puede contribuir al perfeccionamiento de las actuaciones que se lleven a cabo con respecto a los diferentes niveles. El siguiente gráfico da cuenta de las relaciones existentes entre los términos mencionados:

LOS CUATRO NIVELES DE LA FORMACIÓN



Fuente: elaboración propia a partir de Osuna et al. (2010: 109).

Como es lógico, cada uno de los niveles mencionados presenta ciertas particularidades que han de ser tenidas en cuenta en su evaluación, lo que nos lleva, finalmente, a distinguir tantos tipos de evaluación de la formación como planos o niveles se puedan identificar en ésta. En otras palabras: nada tiene que ver la evaluación de necesidades de formación –en cuanto a su finalidad, los criterios, la metodología y los métodos de los que se sirve- con la evaluación de una política pública de formación (por más que, con demasiada frecuencia, nos intenten “vender” una por otra).

Así pues, para evitar movernos en un terreno de sobrentendidos y que la categoría “evaluación de la formación” se convierta en un “cajón de sastre” vacío de contenido hemos de dejar claro, desde un primer momento, a qué tipo de evaluación nos referimos o, en otras palabras, qué queremos evaluar y para qué.

Veamos con algo más de detalle en qué consiste cada uno de los tipos de evaluación mencionados:

- **evaluación de necesidades de formación.** Tiene como objetivo identificar las los requerimientos y las carencias que, en formación, tiene un determinado colectivo. El propósito de este tipo de evaluación es eminentemente diagnóstico.
- **evaluación de aprendizajes.** Su finalidad es evaluar la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y la calidad de las acciones formativas.
- **evaluación de la calidad de la formación** (acciones formativas). Con ella se pretende determinar la calidad de la prestación del servicio de formación, que no ha de verse únicamente en términos de satisfacción de los participantes¹.
- **evaluación de programas, planes o políticas de formación.** Los focos de atención son, obviamente, los programas, planes o políticas, esto es, aquellas intervenciones orientadas a unos objetivos comunes y cuyo carácter -estratégico u operativo- y duración son variables. Dentro de este tipo, interesa particularmente la evaluación de programas, planes y políticas de naturaleza pública.

Conviene destacar que, a pesar de las diferencias entre estos tipos de evaluación, se dan entre ellos relaciones de complementariedad. Así, en la evaluación de una política se puede analizar y enjuiciar si la evaluación diagnóstica de necesidades realizada en ésta es o no adecuada, como también la calidad de la formación impartida en el marco de dicha política. Al mismo tiempo, la evaluación de una política puede proporcionar las claves que expliquen los resultados que arroja una evaluación de la formación, del mismo modo que la evaluación de las necesidades formativas es un elemento esencial del diseño de políticas de formación. Por último, la evaluación de la formación puede permitirnos detectar, en algún caso, determinadas carencias formativas.

¹ Osuna et al. (2010) consideran que la evaluación de la calidad de la formación ha de incluir, además de este elemento, otros como la adecuación de los medios técnicos y los materiales didácticos, la actualización metodológica y de contenidos, la mejora de las instalaciones, la eficacia en la gestión de las entidades y los centros de formación, la idoneidad de los formadores, la organización y gestión de las prácticas profesionales y la inserción profesional.

TIPOS DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN



Fuente: elaboración propia.

Aunque pueda sorprender, la confusión y/o la falta de precisión en el uso de los términos se dan también en el plano normativo. Así se advierte en el Real Decreto 395/2007, que unificó dos de los subsistemas de formación profesional existentes hasta entonces –la continua y la ocupacional- en un subsistema único de formación para el empleo. El artículo 37 contemplaba ya la evaluación del subsistema y de algunos de sus componentes:

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. Este plan anual se someterá a informe del órgano de participación previsto en el artículo 33.

Como puede apreciarse, la norma se refiere, sin mayores precisiones, a la evaluación de la formación y a la del conjunto del sistema de formación para el empleo². No queda claro, pues, a qué obedece la distinción ni si la evaluación de la formación se concibe como una parte de la evaluación del sistema –quizá como evaluación de acciones formativas o de intervenciones públicas de carácter intermedio como los programas. Sin duda, esta falta de claridad con respecto al tipo de evaluación por razón del objeto evaluado y la propia complejidad del subsistema de formación para el empleo (Homs 2009) dificultan la realización de evaluaciones.

Si la normativa estatal se caracteriza por su ambigüedad en lo que a la evaluación se refiere, la aplicable en Andalucía no hace mención alguna al respecto. Ni el Decreto 175/2006 por el que se aprobaron el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía y el programa de formación para los trabajadores y las trabajadoras autónomos ni la Orden de 15 de marzo de 2007 –que establece las bases reguladoras de concesión de ayudas, en régimen de concurrencia no competitiva, para el desarrollo de las medidas previstas en el Programa de Formación de trabajadores y trabajadoras autónomos- aluden a otro tipo de evaluación que no sea el que conduce a la selección de los proyectos beneficiarios.

Nadie duda hoy de que la previsión de mecanismos evaluativos ya desde las fases de diseño y planificación de las políticas contribuye decisivamente a incrementar la utilización de los resultados de las evaluaciones y a hacer de éstas un instrumento eficaz en la mejora de las

² En puridad, cabría hablar no de sistema sino de subsistema de formación para el empleo. El sistema de formación profesional comprende tanto el aludido subsistema de formación para el empleo como el subsistema de formación profesional reglada.

políticas públicas. La articulación de planificación y evaluación en un sistema coherente e integrado simplifica enormemente la posterior evaluación de la política pública -haciéndola “más evaluable”- y la incorporación de las recomendaciones que se hayan propuesto. Así pues, los mecanismos de evaluación han de estar previstos en las políticas, los planes y los programas desde un comienzo.

El último punto en el que quisiéramos detenernos tiene que ver con uno de los tipos clásicos de evaluación, la evaluación de impacto, que cuenta con una importante presencia en el campo de la formación para el empleo. Un breve recorrido por el panorama de la evaluación de la formación desde 2002 -fecha en la que se aprobó la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional-hasta la actualidad, pone de relieve el claro predominio alcanzado por los enfoques de carácter cuantitativo y los diseños cuasi-experimentales en aquellos trabajos que tratan de evaluar el impacto de acciones formativas, programas o políticas de formación³. La preeminencia de este tipo de diseños es tal –y no sólo en el campo de la formación- que ha llegado a producirse casi una suerte de metonimia, de modo que se confunde un tipo específico de evaluación –la de impacto- con el diseño cuasi-experimental; en otras palabras, se ha llegado a considerar que sólo es posible determinar los impactos mediante la utilización de métodos cuasi-experimentales.

Si bien es cierto que este tipo de métodos presenta claras ventajas desde el punto de vista estadístico para determinar el impacto neto –esto es, aquél atribuible única y exclusivamente al programa-, también lo es que los métodos y enfoques alternativos pueden ofrecer una comprensión más amplia y de mayor profundidad sobre el objeto evaluado que los de carácter cuantitativista.

2. Algunos ejemplos de evaluación de la formación para el empleo orientada a trabajadores autónomos

En este segundo epígrafe vamos a proceder al examen crítico de dos trabajos de evaluación de la formación para el empleo. El propósito, tal y como ya se indicó, es identificar sus fortalezas y sus puntos débiles y, de ese modo, extraer aprendizajes que puedan iluminar la realización de futuras evaluaciones en materia de formación para el empleo. La selección de las investigaciones ha respondido a criterios tales como la amplitud y calidad de los datos manejados, la metodología empleada y el ámbito geográfico de referencia.

El primero de los trabajos, de carácter estatal, lleva por título “Evaluación de las necesidades de formación y del impacto de la formación en trabajadores autónomos” y fue realizado en 2009 por la Fundación Formación y Empleo (FOREM) y la Confederación Sindical de CCOO. El segundo, titulado “Evaluación de la formación continua impartida a los pequeños autónomos del Principado de Asturias”, fue elaborado por la Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA) y el Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) en 2007.

³ Véanse, entre otros, González Oliva et al. (2010), Mato (2002), Mato Díaz, Cueto Iglesias y Dávila Díaz (2003), Herrarte y Sáez (2004), Mato y Cueto (2008), Cansino y Sánchez (2004) Davia y Álvarez (2003) o Clemente, González y Sanso (2009).

Nuestra atención se dirigirá a las siguientes cuestiones:

-  qué se evalúa y cuáles son los objetivos
-  cuál es la metodología y cuáles los métodos empleados
-  qué aspectos (del objeto) se evalúan

2.1 ¿Qué se evalúa y cuáles son los objetivos?

El trabajo realizado por FOREM se centra en las necesidades que, en materia de formación, tienen los trabajadores autónomos españoles. Las necesidades son, por tanto, el objeto de evaluación. Son dos los objetivos que persigue el informe: en primer lugar, detectar las necesidades en materia de formación y cualificación profesional de los autónomos y, en segundo lugar, identificar las dificultades que éstos encuentran para acceder a los programas de formación existentes. A pesar de lo indicado en el título, el trabajo no aborda la evaluación del impacto de la formación.

Estamos pues, en el caso de este primer trabajo, ante una evaluación de necesidades⁴. Este tipo de evaluación resulta esencial de cara al diseño y planificación de las intervenciones públicas, independientemente de que su carácter sea más estratégico (macro o de política) o más operativo (micro o de proyecto o acción formativa), ya que difícilmente se podrán articular medidas eficaces sin un conocimiento exhaustivo de los problemas que aquejan a la población destinataria. Sin embargo, la evaluación de necesidades, que tiene una finalidad eminentemente diagnóstica, no debe ser confundida con la evaluación de intervenciones y, aun más, ni siquiera debe ser incluida en ésta. Con frecuencia, la realización de estudios diagnósticos en las evaluaciones intenta salvar su ausencia en los trabajos de diseño y planificación de los programas y las políticas públicas. Esto es especialmente cierto en aquellos casos, como el de los trabajadores autónomos, en los que las estadísticas disponibles presentan importantes carencias y/o resultan difícilmente comparables.

Por su parte, y a tenor de lo que en él se afirma, el segundo de los trabajos analizados gira en torno a la formación continua en el colectivo de trabajadores autónomos de Asturias. Sin embargo, un examen más detenido muestra que son los programas de formación destinados a trabajadores autónomos en el Principado de Asturias⁵ los que, realmente, constituyen el objeto de evaluación. En línea con ello, los objetivos formulados aluden a diferentes planos y niveles de la formación –desde las acciones formativas hasta los programas. Así, la investigación se orienta a conocer el grado de implantación de la formación continua en el colectivo de autónomos, las causas de la no participación en la formación continua, la valoración que se hace de la formación continua desde el ámbito de la empresa, la calidad de la formación ofertada a los autónomos de Asturias, así como el impacto que dicha

⁴ No obstante, como veremos en el apartado 2.3, se abordan en él otras cuestiones, como la participación de los trabajadores en actividades formativas.

⁵ En concreto, a los contratos-programa estatales de 2004 a 2006 (de cuyos datos da cuenta el estudio de la Sede Territorial de la FTFE de Asturias), el contrato-programa intersectorial ofertado por UGT, el contrato-programa de la UPTA y el Plan de innovación del/la autónomo/a en tecnologías de la información y la comunicación (PIATIC). Véase UPTA / IFES (2007).

formación puede tener en el desarrollo competencial del colectivo de autónomos/as de Asturias. Hubiera sido deseable que, a la hora de delimitar el objeto que somete a evaluación, se hubieran diferenciado los distintos niveles y, sobre esa base, se hubieran formulado los objetivos del trabajo.

2.2 Metodología y métodos empleados

La orientación metodológica y los métodos utilizados fueron determinantes a la hora de seleccionar los dos trabajos de evaluación que venimos comentando. Frente al cuantitativismo que suele predominar en las evaluaciones de la formación para el empleo, los informes que aquí están siendo revisados destacan por apostar por metodologías mixtas o cualitativas y por la utilización de técnicas también cualitativas de recogida de datos⁶.

La investigación realizada por la Fundación FOREM se sirve de una metodología cualitativa y recurre al análisis documental, la entrevista en profundidad a representantes de actores institucionales y sociales y a grupos de discusión con autónomos. El objeto de esta evaluación –las necesidades en materia de formación de los trabajadores autónomos- no requiere de un enfoque metodológico particular y las técnicas empleadas resultan apropiadas para dar respuesta a las preguntas planteadas.

Sin embargo, en la segunda de las evaluaciones llevada a cabo por UPTA/IFES, el hecho de que existan distintos niveles en el objeto evaluado –la genérica “formación continua”- hace inadecuado un único enfoque metodológico ya que, como hemos venido repitiendo, no puede abordarse con la misma lógica de investigación ni con los mismos instrumentos la evaluación de la calidad de la formación y la evaluación de un conjunto de planes formativos integrados en contratos-programa (y que, por ello, reciben subvenciones públicas). Esto es especialmente importante cuando se trata de determinar el impacto de dichos planes. A pesar de ello, las técnicas escogidas -la encuesta, la entrevista semiestructurada y el grupo de discusión- permiten dar respuesta a las preguntas formuladas.

Uno de los aspectos más reseñables de los dos informes examinados es el peso que otorgan a las técnicas cualitativas y a las opiniones de autónomos y de expertos a la hora de enjuiciar las distintas facetas de la formación⁷. Las técnicas cualitativas permiten obtener una imagen más completa y pormenorizada de las acciones / intervenciones que la que proporcionan los métodos cuantitativos y, lo que es aún más importante (al menos cuando hablamos de evaluaciones financiadas con fondos públicos), con ellas los destinatarios (y otros actores del proceso) recuperan el protagonismo en los procesos de evaluación del que suelen carecer en los estudios de carácter cuantitativo.

⁶ Téngase en cuenta que los objetos sometidos a evaluación entre unos y otros pueden no ser coincidentes.

⁷ Las fichas de síntesis de cada uno de los informes, que pueden consultarse en el anexo, ofrecen información más detallada sobre los informantes consultados.

2.3 ¿Qué aspectos se analizan?

En este apartado nos detendremos brevemente en las cuestiones que se abordan en cada uno de los trabajos. Téngase en cuenta que nuestro objetivo no es conocer los resultados que éstos arrojan sino únicamente dar cuenta de cuáles son los temas considerados en las dos investigaciones y cuáles los problemas que plantean con la finalidad de extraer aprendizajes para el diseño y la evaluación de actuaciones futuras en materia de formación.

El perfil del autónomo

La realización de un estudio pormenorizado de la población destinataria constituye un elemento esencial en el diseño y planificación de cualquier intervención pública y, más concretamente, para la identificación de las necesidades a las que dicha intervención pretende dar respuesta.

El informe de FOREM realiza una exhaustiva y minuciosa radiografía del colectivo de autónomos sirviéndose para ello de distintas fuentes, como el registro de afiliación a la Seguridad Social, la Encuesta de Población Activa y el directorio de empresas Dirce. Según se apunta en el propio informe, las estadísticas existentes son, con frecuencia, parciales, por lo que se hace imprescindible recurrir a fuentes diversas para trazar un perfil lo más completo posible de los trabajadores autónomos. Sucede, sin embargo, que dichas fuentes no han sido concebidas ni organizadas con fines estadísticos –como es el caso del registro de afiliaciones de la Seguridad Social, que tiene carácter administrativo–, proporcionan datos que no son comparables o cuya utilización conjunta plantea problemas de carácter técnico (por ejemplo, porque manejan definiciones distintas de “empleo” o porque incluyen categorías diferentes). Todo ello complica significativamente la tarea de dibujar el perímetro de este colectivo lo cual, a su vez, lo convierte en más apremiante si cabe. Un buen diseño sólo puede sustentarse en un correcto diagnóstico de necesidades y éste sólo es posible si parte de un conocimiento pormenorizado de la población destinataria de la política pública.

La explotación de los datos revela el importante grado de atomización y la heterogeneidad que caracterizan al llamado colectivo de autónomos. Esta circunstancia, como es lógico, hace que las necesidades de estos trabajadores en materia de formación sean también muy diversas. Es esencial que las evaluaciones de las políticas de formación analicen y valoren en qué medida esas políticas han sabido responder adecuadamente a la variabilidad de perfiles y de demandas de los trabajadores autónomos. La pertinencia de las acciones formativas, como muy oportunamente destacan Osuna et al (2010), se convierte así en un criterio clave en la evaluación de las políticas de formación.

El estudio realizado por UPTA e IFES incluye también un apartado en el que se traza el perfil sociodemográfico de los trabajadores autónomos de Asturias, sobre la base de su situación jurídica, las actividades a las que se dedican, número de asalariados, antigüedad en el negocio, nacionalidad y base de cotización. Los datos, del año 2007 y procedentes de DIRCE, ponen también de manifiesto la disparidad de situaciones

dentro del “colectivo” de trabajadores autónomos de Asturias, si bien en este caso parece existir un perfil más claro que a nivel nacional.

La inclusión, en los informes, de estudios diagnósticos –y los comentarios vertidos acerca de las deficiencias de las estadísticas existentes- pone de relieve la debilidad que, en este aspecto, aqueja al diseño y a la planificación de las acciones / intervenciones. La evaluación puede ocuparse de determinar la pertinencia de un diagnóstico pero, en ningún caso, puede asumir su realización, ya que su lugar natural es el diseño.

Variables que pueden influir en las necesidades formativas de los autónomos

Este aspecto sólo aparece incluido en el estudio realizado por FOREM. Una vez dibujado el perfil de los trabajadores autónomos, el trabajo identifica las variables que pueden condicionar sus requerimientos en lo que a formación se refiere. Entendemos que resulta pertinente tomarlas en consideración, si se entiende oportuno, en el diseño de planes o programas de formación. La siguiente tabla recoge esas variables de forma sintética:

De tipo sociolaboral
Carácter transversal en sectores y ramas de actividad
Perfiles de cualificación
Situación profesional y socio-económica
Segmentación territorial
De tipo sociodemográfico
Edad
Nacionalidad
Sexo
Nivel educativo
Pertenencia al colectivo de trabajadores autónomos propiamente dichos o a otros colectivos de trabajadores por cuenta propia
Autónomos con / sin asalariados
Autónomos independientes / TRADE y, dentro de los primeros, los que trabajan en una sola actividad o en distintas actividades
Trabajadores independientes vinculados a sociedades, comunidades o cooperativas en algunos casos próximos a la economía social
Motivación para ser autónomo
Autónomo en sectores de actividad “clásicos” / autónomo vinculado a actividades o sectores de actividad emergentes o innovadores

Participación de los autónomos en actividades formativas

Posiblemente sea éste uno de los ítems a los que suele prestar mayor atención en las investigaciones y en las evaluaciones sobre formación. Su interés radica en que permite calibrar, aunque sea de forma indirecta, el grado de aceptación de las actividades / planes de formación o si las estrategias de información / publicidad han sido o no exitosas; además, y en el caso de que se obtengan datos desagregados, hace posible conocer cuál es el perfil de quienes participan –adoptando después medidas para “fidelizar” a estos participantes y para atraer a quienes no acudieron a la llamada de la formación- y realizar un posterior seguimiento sobre el impacto que la formación ha tenido en su trayectoria profesional.

Tanto la investigación realizada por FOREM como la de UPTA/IFES se ocupan del tema de la participación aunque, de nuevo, es el primero el que aborda esta cuestión con mayor profundidad. Así, se vuelve a señalar la falta de estadísticas sobre el particular y los problemas que plantean las existentes, puesto que apenas si incluyen datos desagregados y, en muchos casos, resultan difícilmente comparables entre sí.

El estudio de FOREM recurre a dos fuentes de datos: el informe de resultados sobre formación continua correspondiente a 2006 de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y el informe del “Foro sobre Formación Profesional en el ámbito del Trabajo Autónomo” organizadas por la Unión de Profesionales de Trabajadores Autónomos (UPTA) y la Fundación para el Desarrollo de la Formación Profesional (FUNDEFOP)⁸. A partir de la información proporcionada en estos dos trabajos se traza el perfil de los autónomos participantes en actividades formativas - tanto en la denominada formación de oferta estatal como en los contratos-programa- sobre la base de un amplio número de variables⁹.

El Informe de UPTA incluye también datos generales de participación en actividades y contratos programa así como datos desglosados aunque difiere del elaborado por FOREM en algunas de las variables consideradas¹⁰.

 Opiniones de expertos acerca de las necesidades y los problemas de los trabajadores autónomos en materia de formación

Nuevamente, el informe de FOREM es más detallado en este sentido que el elaborado por UPTA/IFES, a pesar de que en éste se incluyen preguntas sobre las necesidades de formación en la encuesta y en las entrevistas y, en mucha menor medida, en el grupo de discusión.

A través de las entrevistas realizadas a expertos en el estudio de FOREM se vuelve a poner de manifiesto que los autónomos no constituyen un colectivo homogéneo en cuanto a intereses, demandas y reivindicaciones y que casi el único rasgo común a

⁸ Véanse respectivamente, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2008) y VV.AA. (2008). Téngase en cuenta que los datos en los que se basa el primero de estos trabajos son de 2006, momento en el que aún estaba en vigor el Real Decreto 1046/2003 que regulaba el subsistema de formación profesional continua y según el cual los trabajadores del Régimen Especial de Autónomos que no cotizaban por la contingencia de formación profesional participaban en las actividades formativas a través de contratos programa.

⁹ Por ejemplo, en cuanto a la formación de oferta estatal, se consideran el nivel de formación (básico o media-superior), la modalidad de ésta (presencial o a distancia), las horas invertidas, sexo, regímenes de seguridad social a los que está vinculado el trabajador. En lo relativo a los contratos-programa, se incluyen variables como comunidad autónoma, sector de actividad, sexo y edad y modalidad de formación. Véase FOREM (2009).

¹⁰ En éste se tienen en cuenta la modalidad presencial o a distancia de la formación, categoría profesional, sector de actividad, sexo, condición jurídica de la empresa a la que está vinculado el trabajador y denominación / prioridad de la actividad formativa. Para mayor detalle véase UPTA/IFES (2007).

todos ellos es su vinculación a una misma categoría jurídico-laboral. Esta circunstancia parece clave a la hora de identificar las necesidades de formación de estos trabajadores y ello, a su vez, es esencial en el diseño de cualquier acción, programa o política de formación.

 Opiniones de los trabajadores autónomos acerca de sus necesidades y problemas en materia de formación

La heterogeneidad del colectivo es también destacada en este punto. Los diferentes perfiles de autónomos identificados en el estudio –“por necesidad”, independientes, emprendedores- tienen requerimientos distintos y se enfrentan a dificultades también distintas en lo que a formación se refiere. Entre los trabajadores autónomos, “es casi unánime la consideración de que para la formación, como en relación con cualquier otra dimensión del ser autónomo, hace falta una especificidad y una particularización de la oferta que los propios autónomos desconfían que pueda provenir de un sistema formalizado” (FOREM 2009: 118).

La consideración de las opiniones de autónomos y de expertos en estos estudios pone de relieve la conveniencia de incluirlas en la evaluación de los planes y políticas de formación -esto es, de apostar por enfoques pluralistas- e, incluso, en su diseño. La participación de los *stakeholders* en la planificación y en la evaluación permite conocer con mayor profundidad sus necesidades y, por tanto, darles respuesta con mayores garantías de éxito.

3. Conclusiones y recomendaciones

Presentamos muy brevemente, en este último apartado, las principales conclusiones de este breve dictamen así como las recomendaciones que se derivan de ellas.

 Las investigaciones que se lleven a cabo han de partir de una clara delimitación del objeto de estudio; esto es, en ellas se ha de precisar a cuál de los niveles o planos de la formación se va a prestar atención. Ello condiciona todas y cada una de las decisiones que se tomen en relación con la evaluación –en especial, las que tienen que ver con el enfoque metodológico y los objetivos de la evaluación.

 No obstante, y puesto que los diferentes niveles no constituyen compartimentos estancos, puede ser de gran utilidad establecer vías de comunicación entre ellos que permitan el aprendizaje mutuo y el aprovechamiento de resultados.

 El diseño y la planificación de las actuaciones en formación han de incorporar estudios diagnósticos que ofrezcan información pormenorizada acerca del perfil socioeconómico y laboral de los trabajadores autónomos, así como de sus necesidades formativas. Se hace, pues, necesario fortalecer esas fases y delimitar los contenidos que a éstas y a la evaluación corresponden.

 Resulta, asimismo, esencial mejorar las estadísticas y los sistemas de información existentes sobre el trabajo autónomo, por cuanto ambos constituyen piezas esenciales

para el diagnóstico, elaboración, seguimiento y evaluación de acciones y programas formativos.

🌍 Se han de articular e institucionalizar mecanismos y sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas y los planes de formación. La mejora de éstos pasa, entre otras cosas, por la existencia de instrumentos eficaces de evaluación, conceptual y teóricamente precisos y bien fundamentados e integrados desde un principio en la etapa de diseño y planificación.

🌍 Los enfoques pluralistas y participativos de evaluación presentan importantes ventajas frente a los de carácter cuantitativo o cuasi-experimental que vienen predominando en el panorama de la evaluación de impacto. La participación activa de los *stakeholders* en las evaluaciones no sólo incrementa las posibilidades de utilización de sus resultados (porque éstas responden a sus necesidades informativas) y de que aquéllas se conviertan en auténticos mecanismos de rendición de cuentas. La heterogeneidad del colectivo al que aquí nos venimos refiriendo y la gran variabilidad de sus necesidades formativas hacen aún más importante si cabe su presencia, ya no sólo en la evaluación sino también en el diseño de políticas, si se quiere que éstas sirvan realmente a sus propósitos: el mantenimiento del trabajador autónomo en el mercado laboral y, en última instancia, el desarrollo social y económico.

Referencias bibliográficas

Cansino Muñoz-Repiso, J.M. y Sánchez Braza, A. (2004), *Propuestas metodológicas para la evaluación de programas públicos de formación. Una revisión crítica*, documento de trabajo del Centro de Estudios Andaluces, 84.

Clemente López, J., González Álvarez, M.A. y Sanso Frago, M. (2009), "La efectividad de la formación ocupacional en los desempleados aragoneses", *VIII Jornadas de Economía Laboral*, Zaragoza, 2 y 3 de julio.

Davia Rodríguez, M.Á. y Álvarez Aledo, C. (2003), "Evaluación de los efectos de Programas de Formación sobre los Colectivos de Estrategia Europea de Empleo en España", Granada.

FOREM (2009), *Evaluación de las necesidades de formación y del impacto de la formación en trabajadores autónomos*, Madrid.

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2008), *Formación Continua, Informe de resultados 2006. Principales indicadores*, Madrid.

González Oliva, J.J. et al. (2010), "Factores que influyen en la creación de empleo para los asistentes a cursos de formación para el empleo en Andalucía", *XIX Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*, Zaragoza, 8-9 de julio.

Herrarte Sánchez, A. y Sáez Fernández, F. (2004), "Formación-empleo: una evaluación", *Cuadernos de Economía*, 27: 147-174.

Homs, O. (2009), *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*, Barcelona: Fundación La Caixa, colección Estudios Sociales, núm. 25.

Mato Díaz, J. (2002), *La formación para el empleo: una evaluación cuasi-experimental*, Madrid: Civitas.

Mato Díaz, J. y Cueto Iglesias, B. (2008), "Efectos de las políticas de formación a desempleados", *Revista de Economía Aplicada*, XVI, 46: 61-83.

Mato Díaz, J., Cueto Iglesias, B. y Dávila Díaz, M. (2003), "Evaluación de las acciones formativas del fondo social europeo (1994-1999): el caso del Principado de Asturias", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 3-4: 859-871.

Osuna, J.L. et al. (2010), "Los niveles de evaluación y seguimiento de la formación: calidad vs. política", *Fuentes*, 10: 101-122.

UPTA / IFES (2007), *Evaluación de la formación continua impartida a los pequeños autónomos del Principado de Asturias*.

VV.AA. (2008), *Foro sobre Formación Profesional en el ámbito del Trabajo Autónomo Jornadas de difusión*, Madrid, 17 de octubre.

ANEXO

FICHAS DE SÍNTESIS DE LOS INFORMES DE EVALUACIÓN ANALIZADOS

Título y año de edición
INFORME FOREM 2009 - Evaluación de las necesidades de formación y del impacto de la formación en trabajadores autónomos
Autoría del informe / equipo de evaluación
Confederación Sindical de CCOO y Fundación FOREM
Objeto de la evaluación
Necesidades en materia de formación de los trabajadores autónomos (en el conjunto del territorio nacional)
Objetivos del estudio y preguntas de evaluación
<p>El estudio-investigación persigue los siguientes objetivos generales:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Detectar las necesidades específicas en materia de formación y cualificación profesional de los trabajadores autónomos.■ Identificar las dificultades que éstos encuentran para acceder a los programas de formación existentes.■ Elaborar recomendaciones que permitan mejorar la oferta formativa dirigida a los trabajadores autónomos. <p>Los anteriores objetivos generales se desglosan en los siguientes objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Realizar un diagnóstico de las necesidades de formación específicas de los/as trabajadores/as autónomos/as, especialmente las relacionadas con la aplicación de la RSE.■ Identificar las barreras que encuentran los/as trabajadores/as autónomos/as para acceder a la formación.■ Analizar la oferta formativa que existe en la actualidad para trabajadores/as autónomos/as y su grado de respuesta a las necesidades reales de los profesionales autónomos.■ Establecer recomendaciones para la mejora de los procesos de formación que permitan adaptar la oferta formativa a las necesidades específicas de este colectivo a tenor de la evolución del sistema productivo español y la coyuntura económica actual.■ Aplicar la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso de investigación y elaboración de conclusiones y recomendaciones, como una política integrada en la RSE.
Metodología, técnicas e informantes
La metodología de la investigación es cualitativa. En ella se recurrió al análisis documental, entrevistas en profundidad y grupos de discusión.

El detalle de las técnicas e informantes clave se presenta a continuación:

Técnica	Informantes
entrevistas en profundidad	<p>Representante de la Subdirección General de Economía Social, Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo</p> <p>Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA)</p> <p>Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA)</p> <p>CCOO-TRADE</p> <p>Confederación Empresarial Comarcal de Terrassa (CECOT)</p> <p>Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA)</p> <p>Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales de España (CONFESAL)</p>
5 grupos de discusión	<p>Entre 7 y 8 participantes de diferentes perfiles de trabajadores autónomos: autónomos clásicos (comercio, hostelería, profesiones liberales); económicamente dependientes o TRADE; socios de cooperativas y SAL, etc. La representación por sexos, edad y grado de formación o especialización fue proporcional a su peso en las actividades y/o ámbitos.</p>

Cuestiones abordadas

- Perfil del trabajador autónomo
- Variables que influyen en las necesidades de formación de los autónomos
- Participación en actividades formativas:
 - en formación de oferta (porcentaje sobre el total de participantes en actividades formativas por régimen de seguridad social y sexo)
 - en contratos programa (por comunidades autónomas, horas de formación, sectores económicos, sexo, edad y modalidad)
- Consideraciones generales de expertos acerca de las necesidades y problemas de los trabajadores autónomos en materia de formación
- Opiniones de los trabajadores autónomos acerca de sus necesidades y problemas en lo que a formación se refiere

Recomendaciones

La principal recomendación es que la formación continua se adapte a las necesidades, límites y posibilidades de los autónomos, un colectivo caracterizado por su heterogeneidad que requiere de una formación muy concreta y modular tanto en los contenidos transversales como sectoriales.

Título y año de edición	
Evaluación de la formación continua impartida a los pequeños autónomos del Principado de Asturias (2007)	
Autoría del informe / equipo de evaluación	
Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA) e Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES)	
Objeto de la evaluación	
Formación de los trabajadores autónomos del Principado de Asturias	
Objetivos del estudio y preguntas de evaluación	
<p>Son cinco los objetivos de esta investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ¿Cuál es el grado de implantación de la formación continua en el colectivo de autónomos/as y su participación en Asturias? ■ ¿Cuáles son las causas de la no participación, de este colectivo de autónomos/as, en la formación continua en Asturias? ■ ¿Cómo se valora la formación continua desde el ámbito de la empresa? ■ La formación que se oferta al colectivo de autónomos/as de Asturias ¿es una formación de calidad? ■ ¿Se puede hablar de impacto de la formación continua en el desarrollo competencial del colectivo de autónomos/as de Asturias? 	
Metodología, técnicas e informantes	
La metodología es mixta.	
Se emplearon encuestas, entrevistas estructuradas y se realizó un grupo de discusión	
Técnica	Informantes
encuesta	169 Trabajadores/as autónomos/as
entrevistas estructuradas	Presidente de la Unión de Trabajadores Autónomos de Asturias Directora de la Unión de Campesinos Asturianos (UCA) Directora de calidad de Arcisa Cantábrico S.L. Gerente y propietaria de comercio Socio y fundador de Aprehende Profesionales y redes, S.L.
grupo de discusión	3 miembros de la Comisión Ejecutiva Regional de Asturias de la Unión de Trabajadores Autónomos de Asturias (UPTA) Director Territorial del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) de Asturias 2 Técnicos del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) de Asturias 1 trabajadora autónoma - gerente y propietaria de empresa guía turística 1 trabajador autónomo - socio y fundador de Aprehende Profesionales y Redes, S.L.
Cuestiones abordadas	

- Perfil del trabajador autónomo en Asturias
- Participación de los autónomos en actividades formativas:

Año de convocatoria (2004, 2005 y 2006)

Modalidad de formación

Edad

Sexo

Categoría profesional

Sector de actividad

Denominación de la actividad formativa

Recomendaciones

- Diseñar una metodología formativa adaptada a las necesidades del colectivo de autónomos y una programación vinculada a las actividades sectoriales y especializada
- Definir cualificaciones profesionales según sectores de actividad en términos de competencias para el colectivo de autónomos
- Realizar evaluaciones del impacto de la formación en el colectivo de autónomos de Asturias de carácter sectorial y según actividades y competencias