

# 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**

**DOCUMENTO DEFINITIVO**

**Septiembre de 2011**

Organiza:



Financian:



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO





## Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>5</b>
<b>MESA 1</b> .....	<b>9</b>
<b>Realidad del empleo autónomo: experiencias y buenas prácticas. Análisis sectorial y territorial e incidencia en los sectores productivos andaluces</b> .....	<b>11</b>
<i>Begoña Cueto. Universidad de Oviedo</i> .....	<i>11</i>
<b>Situación y evolución del autoempleo en Andalucía. Análisis descriptivo</b> .....	<b>27</b>
<i>Javier Rodríguez Alba. Universidad de Sevilla</i> .....	<i>27</i>
<b>La perspectiva de género en el empleo autónomo: situación en Andalucía</b> .....	<b>43</b>
<i>Rosario Asián. Universidad de Sevilla</i> .....	<i>43</i>
<b>Hipótesis en torno al autoempleo y análisis de las políticas de autoempleo en Andalucía</b> .....	<b>69</b>
<i>José Manuel Menudo. Universidad Pablo de Olavide</i> .....	<i>69</i>
<b>Realidad y empleo autónomo en Andalucía: expectativas y buenas prácticas</b> .....	<b>85</b>
<i>Alejandro González. Universidad Pablo de Olavide</i> .....	<i>85</i>
<b>MESA 2</b> .....	<b>105</b>
<b>“Nuevo modelo de Formación Profesional para el Empleo y su orientación al autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía”</b> .....	<b>107</b>
<i>Karen Gajate. UPTA</i> .....	<i>107</i>
<b>Análisis cuantitativo del acceso a la formación de los trabajadores autónomos</b> .....	<b>117</b>
<i>José Luís Perea. ATA</i> .....	<i>117</i>
<b>Análisis de las capacidades emprendedoras</b> .....	<b>137</b>
<i>Juan Manuel Sánchez. Servicio de Consultores Asociados</i> .....	<i>137</i>
<b>Las redes de autónomos y la formación. Los territorios socialmente responsables, los autónomos y las políticas de formación</b> .....	<b>153</b>
<i>Samuel Barco. Servicio de Consultores Asociados</i> .....	<i>153</i>
<b>Formación para el empleo: el caso de Andalucía Emprende, Fundación Pública</b> .....	<b>161</b>
<i>Francisco Cousinou. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza</i> .....	<i>161</i>
<b>MESA 3</b> .....	<b>169</b>
<b>Herramientas para la Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo y su orientación al autoempleo</b> .....	<b>171</b>
<i>Ester García Sánchez. Universidad Carlos III de Madrid</i> .....	<i>171</i>

<b>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 .....</b>	<b>189</b>
<i>Marta Zalba Ibero. Consultores Asociados .....</i>	<i>189</i>
<b>Evaluación de las políticas de fomento del empleo: el caso del autoempleo .....</b>	<b>205</b>
<i>Carmen Vélez. Sociedad Española de Evaluación .....</i>	<i>205</i>
<b>La evaluación de la formación para el empleo. Aprendizajes a partir de nuestra experiencia .....</b>	<b>219</b>
<i>Victoria Sánchez. Red2Red Consultores .....</i>	<i>219</i>
<b>Delimitación conceptual y retos para su evaluación en iniciativas de promoción del emprendizaje y el trabajo autónomo .....</b>	<b>229</b>
<i>Marian Díez. Universidad del País Vasco. ....</i>	<i>229</i>
<b>MESA 4 .....</b>	<b>249</b>
<b>Conclusiones del Foro .....</b>	<b>251</b>
<b>Propuestas y recomendaciones estratégicas .....</b>	<b>265</b>
<b>ANEXO: síntesis metodológica del proyecto .....</b>	<b>270</b>

## **Introducción**

---

En la actualidad se está configurando un nuevo papel del trabajador autónomo al amparo del nuevo modelo de producción que se está implantando, ya que parte del proceso productivo de las grandes empresas es asumido en diferentes grados por esta forma de trabajo, por las pymes y por la economía social.

En los últimos años, las Administraciones Públicas han incluido en sus políticas programas de apoyo al autoempleo, amparándose en las recomendaciones de la OCDE y en la Estrategia Europea de Empleo. En coherencia, el gobierno andaluz apostó firmemente por esta política. Su meta puede tener dos lecturas diferentes: la primera, como medidas centradas en la reducción del desempleo, al amparo del principio de empleabilidad definido en la Estrategia Europea de Empleo; y, la segunda, como forma de generar una actividad productiva, encuadrada en el del espíritu empresarial.

Esta política se ha articulado tradicionalmente a través de diversos instrumentos, entre los que destacan la formación profesional para el empleo y otras herramientas como las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, las ayudas directas, o la asistencia técnica. Siendo el tipo de ayudas que se definen, a priori, más apropiadas para generar y consolidar actividad económica y empresarial que para combatir el desempleo, la cuestión a plantear es si estas personas hubieran emprendido el negocio igualmente si no hubiesen dispuesto del apoyo institucional. Diversos estudios muestran que la mayor parte de los perceptores de estos instrumentos reconoce que hubiesen acometido igualmente la iniciativa de no haber dispuesto de tales ayudas. Ello no implica que los instrumentos de apoyo al autoempleo deban ser considerados como no eficaces sino que son susceptibles de ser orientados y mejorados de forma óptima hacia la población objetivo.

Debe entenderse que la población objetivo que maximice la eficacia de estos instrumentos se encontrará en la intersección entre aquellos que realmente tienen necesidad de disponer de incentivos para acometer sus proyectos; aquellos que además dispongan de capacidades y cualidades suficientemente garantistas para desarrollar adecuadamente tales proyectos; aquellos cuyas iniciativas sean de especial relevancia para el desarrollo del tejido productivo en sus entornos locales; y otra serie de factores que deben ser detalladamente considerados.

Asimismo, deben ser tenidas en cuenta otras limitaciones asociadas al apoyo de las iniciativas de autónomos/as. Éstas se pueden agrupar en dos categorías: una referida a la conceptualización y diseño del instrumento (lógica de planificación o teoría del programa); y otra de aquellas asociadas a

sus modalidades de aplicación y gestión (teoría de la implementación). Entre estas limitaciones se encuentran las siguientes:

- Gran variedad de situaciones profesionales que pueden encuadrarse dentro del colectivo de trabajadores por cuenta propia. Ello ha provocado que no exista una definición consensuada y acotada, observándose, por ejemplo, divergencias en su cuantificación en función de la fuente estadística a la que se recurra, dificultando la realización de análisis comparativos.
- Insuficiente diferenciación de colectivos y territorios de intervención: discrecionalidad de los instrumentos respecto a los diversos perfiles de beneficiarios y contextos territoriales. Este hecho hace que la población destinataria sea concebida de manera homogénea, descendiendo a lo sumo a su estructuración en colectivos, también homogéneos.
- Desfase entre las necesidades de los beneficiarios y los tiempos de las Administraciones Públicas. La burocratización de los procesos de gestión dilatan el tiempo medio de tramitación, mermando así su eficacia al no estar disponibles cuando realmente se necesitan. Así, se convierten más en apoyo al inicio de actividad que en un complemento para su mantenimiento. A esto hay que añadir el limitado importe de los incentivos para repercutir de forma considerable en la marcha del negocio.
- Trato igualitario a situaciones de partida diferenciadas. En determinados instrumentos existe una escasa diferenciación entre el perfil de emprendedor y el de empresario ya establecido, restringida únicamente al alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) que ocasiona un tratamiento igualitario para aquellos recién constituidos ante aquellos otros que ya poseen una implantación de su actividad empresarial.
- Detección de posibles efectos perversos asociados a la promoción al autónomo. Ello ha podido suponer que cada vez sea más difusa la frontera entre el trabajador autónomo y el trabajador por cuenta ajena y que un creciente número de estos últimos sean estimulados a trabajar por su cuenta, situación que conlleva una mayor vulnerabilidad en esta forma de trabajo (asunción de riesgos del mercado mostrando la “flexibilidad” suficiente para adaptarse a las empresas de las que depende económicamente; y, limitación de derechos sociales).
- Deficiente conceptualización de la política en la que se insertan los instrumentos, que genera confusiones en cuanto a la finalidad última de los mismos, normalmente al servicio de políticas de rentas, empleo o fomento de la actividad emprendedora. Por tanto, la contribución a una estrategia global de mejora de la empleabilidad o de la promoción del espíritu emprendedor, en el marco de la formación profesional para el empleo, son elementos

conceptuales determinantes en la configuración del instrumento que deben ser clarificados para facilitar su orientación a resultados.

Este último punto implica que el cambio de estrategia tiene una incidencia directa en el alcance y en las características de los instrumentos de apoyo que deben ser considerados, en particular la formación profesional para el empleo, y ello requiere de su concienzuda re-adaptación en pos de su utilidad. De otro modo, se limita a la política y su capacidad de impacto, al evidenciarse un desfase entre la finalidad última de la política y los objetivos de los instrumentos diseñados para promoverla.

La consideración de las limitaciones expuestas así como de los aciertos de la formación profesional para el empleo, recomienda la puesta en marcha de espacios de reflexión y debate específicos que permitan la mejora continua del instrumento desde la perspectiva de su racionalidad, coherencia, eficacia y eficiencia. En este contexto, los procesos de análisis, como el aquí propuesto, constituyen una herramienta al servicio de los planificadores y gestores públicos para dotarles de argumentos que permitan orientar sus políticas de intervención en la búsqueda de un mayor y mejor desarrollo económico y social de Andalucía.

Asimismo, la creciente importancia que ha adquirido la promoción de la actividad empresarial bajo la fórmula de autónomo como vía para impulsar el espíritu emprendedor y la innovación productiva ha determinado la búsqueda de técnicas y metodologías que hagan posible introducir racionalidad en la valoración de los resultados e impactos de estos instrumentos, convirtiéndose en un objetivo prioritario de las administraciones públicas. En esta búsqueda, se torna crucial el análisis de instrumentos de apoyo, como es la formación profesional para el empleo, y su eficacia como herramientas clave de política regional.

En este sentido, hay que remarcar que el foro que se ha desarrollado no sólo es importante por la información que suministra a todos aquellos interesados en conocer los resultados de la aplicación de instrumentos de estas características, sino por su efecto de retroalimentación en el proceso de elaboración de políticas públicas, donde sus conclusiones y recomendaciones sirven de base para planificaciones futuras. En otras palabras, a través de este foro se posibilita una adecuada orientación de la estrategia de formación profesional para el empleo en función del progreso observado; aportando información clave sobre ciertos factores con capacidad de condicionar la utilidad de los instrumentos aplicados.



## **MESA 1**

---

### **Realidad del empleo autónomo: experiencias y buenas prácticas. Análisis sectorial y territorial e incidencia en los sectores productivos andaluces**

A través de la Mesa 1 de reflexión y debate ha sido posible hacer un análisis descriptivo de la realidad del empleo autónomo, en primer lugar en España mediante un análisis de experiencias y buenas prácticas, así como un análisis sectorial y territorial e incidencia en los sectores productivos, realizado por Begoña Cueto, de la Universidad de Oviedo. Y, en segundo lugar, un análisis descriptivo de la situación y evolución del autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, realizado por Javier Rodríguez, de la Universidad de Sevilla.

A continuación fue posible introducir, también en el marco del análisis descriptivo, la perspectiva de género en el empleo autónomo y su situación en Andalucía, a cargo de Rosario Asián, de la Universidad de Sevilla.

Identificadas las claves de carácter más descriptivo y cuantitativo, se abordó un análisis de corte más cualitativo y propositivo, a través del análisis de las políticas de promoción del autoempleo en Andalucía, por José Manuel Menudo, de la Universidad Pablo de Olavide; y un análisis de expectativas y buenas prácticas en el marco del empleo autónomo andaluz, por Alejandro González, igualmente de la Universidad Pablo de Olavide.



## **Realidad del empleo autónomo: experiencias y buenas prácticas. Análisis sectorial y territorial e incidencia en los sectores productivos andaluces**

---

*Begoña Cueto. Universidad de Oviedo*

### **Introducción**

Desde hace ya varios años el empleo autónomo se ha convertido en un recurso importante en el mercado de trabajo. Si hace unas décadas parecía una forma de empleo asociada a la agricultura, cuyo peso se reducía conforme aumentaba el nivel de desarrollo económico de un país, en la actualidad se asocia el autoempleo con el espíritu emprendedor, la capacidad de crear empresa y empleo. De hecho, una parte de las políticas laborales se dedica al fomento del autoempleo con distintos tipos de medidas (apoyo a la creación de empresas, viveros, centros tecnológicos, subvenciones a la contratación de trabajadores, etc.).

A nivel internacional, existen diferencias relevantes en las tasas de empleo autónomo que distintos autores<sup>1</sup> vinculan con la existencia de diferencias en los sistemas impositivos o el peso del sector público, entre otros factores. Sin embargo, aunque dentro de un país estas características tienden a ser más homogéneas, también existen diferencias relevantes y España es un buen ejemplo. Por esta razón, el objetivo con el que se plantea este dictamen es analizar el panorama del autoempleo en España, atendiendo a las diferencias regionales. Para ello se utilizarán tanto los datos de la Encuesta de Población Activa como los de afiliaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social. Esta segunda fuente de información nos permitirá, además, realizar un análisis no sólo del stock de autónomos en un determinado año sino de los flujos de entrada y salida de esta situación laboral.

---

<sup>1</sup> Véanse, por ejemplo, Simon C.P. y Martin T.R. (2004): "Explaining International Variations in Self-Employment: Evidence from a Panel of OECD Countries," *Southern Economic Journal*, vol. 71(2), páginas 287-301 o Torrini, R. (2005): "Cross-country differences in self-employment rates: the role of institutions," *Labour Economics*, vol. 12(5), páginas 661-683.

## **El empleo autónomo en España según la EPA**

De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa, en el año 2010 había en España 18,5 millones de personas ocupadas, de las cuales casi 3 millones eran ocupados por cuenta propia (Cuadro 1). Si, debido a sus características, excluimos el sector agrícola, el número de autónomos asciende a 2,6 millones sobre un total de 17,7 ocupados, es decir, un 14,9 por ciento.

Realizando este mismo cálculo para el año 2007, nos encontramos con casi 3 millones de personas ocupadas por cuenta propia en sectores no agrarios, lo que suponía una tasa de autoempleo del 15,4 por ciento. La pérdida de empleo derivada de la crisis económica se puede observar con claridad en los datos que, además, muestran una mayor reducción del autoempleo: 12 por ciento frente a menos de un 9 por ciento en el empleo asalariado. Del total de casi 1,9 millones de puestos de trabajo perdidos, 353,9 mil fueron ocupados por cuenta propia (un 18,6 por ciento).

**Cuadro 1. Ocupados por cuenta propia en España según sexo**

	Total		Hombres		Mujeres	
	Total	No agrícola	Total	No agrícola	Total	No agrícola
<b>2010</b>						
<b>Ocupados</b>	18.456,5	17.663,6	10.289,9	9.701,4	8.166,6	7.962,1
<b>Ocupados por cuenta propia</b>	2.948,6	2.639,3	2.020,7	1.790,3	927,9	849,0
<b>Porcentaje</b>	16,0%	14,9%	19,6%	18,5%	11,4%	10,7%
<b>2007</b>						
<b>Ocupados</b>	20.356,0	19.430,5	11.987,3	11.312,1	8.368,8	8.118,4
<b>Ocupados por cuenta propia</b>	3.364,8	2.993,2	2.371,1	2.094,6	993,7	898,7
<b>Porcentaje</b>	16,5%	15,4%	19,8%	18,5%	11,9%	11,1%
<b>Variación 2007-2010</b>						
<b>Ocupados</b>	-9,3%	-9,1%	-14,2%	-14,2%	-2,4%	-1,9%
<b>Ocupados por cuenta propia</b>	-12,4%	-11,8%	-14,8%	-14,5%	-6,6%	-5,5%

Fuente: cálculos de la autora a partir de datos de la EPA.

Por otra parte, las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral son bien conocidas y el autoempleo no constituye una excepción. Así, en el año 2010 mientras que el porcentaje de autoempleo masculino suponía un 18,5 por ciento, en el caso de las mujeres ascendía a un 10,7 por ciento. Esta misma diferencia se observa para 2007. Además, la pérdida de empleo habida en el periodo considerado y su mayor incidencia en los hombres se observa con claridad ya que el empleo masculino se ha reducido en más de un 14 por ciento, llegando a casi un 15 por ciento en la ocupación por cuenta propia. La pérdida de empleo femenino no ha sido tan intensa (en torno a un 2

por ciento), si bien en el caso de la ocupación por cuenta propia ha tenido lugar una reducción de un 6,6 por ciento.

## Diferencias por Comunidades Autónomas

Como se puede observar en los datos del Cuadro 2, las diferencias regionales son intensas de forma que la comunidad autónoma con mayor tasa de autoempleo (Galicia) casi duplica la de menor porcentaje (Madrid). No obstante, estas diferencias se reducen al excluir el sector agrícola y la ordenación cambia, de forma que las regiones con mayor tasa de autoempleo son la Comunidad Valenciana y Extremadura. En el extremo opuesto se sitúan Madrid, Canarias y el País Vasco.

Toda una serie de factores pueden contribuir a explicar dichas diferencias: la tasa de actividad femenina, el porcentaje de población joven, etc. La estructura sectorial de la economía es clave, dado que algunas ramas de actividad tienen una mayor concentración de pequeñas empresas y, por tanto, el autoempleo es más habitual. Entre éstas, podemos citar al sector servicios, especialmente en el comercio o la hostelería.

**Cuadro 2. Tasa de autoempleo por Comunidades Autónomas (2010)**

	Total		Hombres		Mujeres	
	Total	No agrícola	Total	No agrícola	Total	No agrícola
Madrid	11,7	11,6	15,0	14,9	7,8	7,8
Canarias	14,5	14,3	18,2	18,1	9,8	9,7
País Vasco	15,0	14,3	17,6	16,8	11,7	11,3
Murcia	15,4	15,4	18,6	19,3	11,0	10,7
Cataluña	15,5	14,8	19,7	18,8	10,5	10,2
Total	16,0	14,9	19,6	18,5	11,4	10,7
Andalucía	16,1	15,7	19,8	19,5	11,1	10,8
Baleares	16,7	16,2	20,6	20,2	12,0	11,5
Navarra	17,0	15,1	20,7	18,0	12,4	11,4
La Rioja	17,2	15,6	20,9	18,6	12,2	11,6
Cantabria	17,3	15,4	18,7	17,1	15,5	13,3
Comunidad Valenciana	17,3	16,8	21,2	20,6	12,2	12,0
Asturias	17,8	15,4	20,3	17,9	14,7	12,4
Castilla – La Mancha	18,2	16,0	22,3	19,2	11,8	11,4
Aragón	18,3	15,5	22,6	18,5	12,6	11,8
Extremadura	18,7	16,5	21,8	19,4	13,8	12,5
Castilla y León	19,0	15,9	23,9	19,7	12,3	10,9
Galicia	20,4	16,9	22,2	19,6	18,3	13,7

Fuente: cálculos de la autora a partir de datos de la EPA.

## **Análisis de los flujos de entrada y salida del autoempleo**

La mayor parte de los análisis sobre el autoempleo hacen referencia al número o tasa de autónomos. No obstante, hay otros indicadores igualmente importantes. En este sentido, el “OECD Entrepreneurship Indicators Project”<sup>2</sup> propone varios indicadores a partir de los cuales es posible medir la actividad emprendedora: tasas de creación y de cese de empresas, crecimiento neto del número de negocios, tasas de supervivencia después de 3 y 5 años, porcentaje de trabajadores en empresas de 3 y 5 años y tamaño medio de estas empresas, etc.

En este apartado se analizarán los flujos de entrada y salida del autoempleo, utilizando para ello los Registros de la Seguridad Social. Esta fuente de información constituye una alternativa para el estudio del empleo autónomo y ofrece los datos de personas afiliadas a la Seguridad Social por regímenes, siendo uno de ellos el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Entre las ventajas de esta fuente de información se puede señalar que los datos se presentan a nivel provincial y, por otra parte, que aporta información sobre altas y bajas, lo que permite llevar a cabo un análisis tanto del stock de autónomos como de los flujos hacia y desde el autoempleo. No obstante, tenemos que citar un cambio que da lugar a una ruptura de la serie en 2008, como consecuencia de la inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario<sup>3</sup>.

En el Gráfico 1 se muestra la evolución de las altas y las bajas en el RETA durante el periodo 1986-2010. Se puede observar una tendencia creciente a lo largo de dicho periodo, de forma que la cifra de altas pasa de unas 300 mil anuales en la segunda mitad de los ochenta a más de 500 mil en el bienio 2006-2007. En cuanto al número de bajas, si a finales de la década de los ochenta se situaba en torno a las 250 mil, casi llega a las 400 mil en 2006. El elevado crecimiento tanto del número de altas como de bajas en 2008 es consecuencia de la inclusión de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario en el RETA.

En la mayor parte de los años el número de altas es superior al número de bajas lo que da lugar a un balance neto positivo y, por lo tanto, a un crecimiento en el número de trabajadores en este régimen. Ocurre lo contrario en los años de crisis económica; así, en el trienio 1991-1993 las bajas superan a las altas o son casi iguales. También ocurre lo mismo en el año 2009, si bien hay que tener en cuenta

---

<sup>2</sup> Véase Ahmad, N. and R. G. Seymour (2008), “Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection”, OECD Statistics Working Papers, 2008/1, OECD Publishing. doi: 10.1787/243164686763.

<sup>3</sup> Según lo establecido en la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

que el cambio en la serie ocurrido en 2008 impide tener una visión clara de las consecuencias de las crisis.

En términos relativos, se muestra el número de altas como porcentaje del total de afiliados en el RETA en el año anterior y el número de bajas respecto al número de afiliados en dicho régimen en el mismo año. Así, se observa que el mayor crecimiento del número de altas se produce en el periodo 1992-1996, pasando de un 13,4 por ciento a un 20 por ciento. También en ese periodo se produce el máximo en el porcentaje de bajas, que pasa de un 14,7 por ciento a un 18,4 por ciento. A partir de 1996 se produce un descenso de ambas variables, coincidiendo también con uno de los periodos de mayor crecimiento del empleo de la economía española.

Hay que tener en cuenta que las entradas en el autoempleo pueden producirse por, al menos, dos causas: el llamado “autoempleo de oportunidad” está vinculado a la creación de negocios para desarrollar nuevas ideas, procesos, etc. y, por tanto, crece en los años de expansión económica; en cambio, el autoempleo como “empleo refugio” se relaciona con la falta de oportunidades de empleo asalariado, de forma que aumenta en los años de crisis<sup>4</sup>. De la misma forma, las bajas o ceses podrían reducirse tanto en las épocas de crecimiento -por la mayor probabilidad de éxito- como en las crisis -por la falta de alternativas en la ocupación por cuenta ajena-.

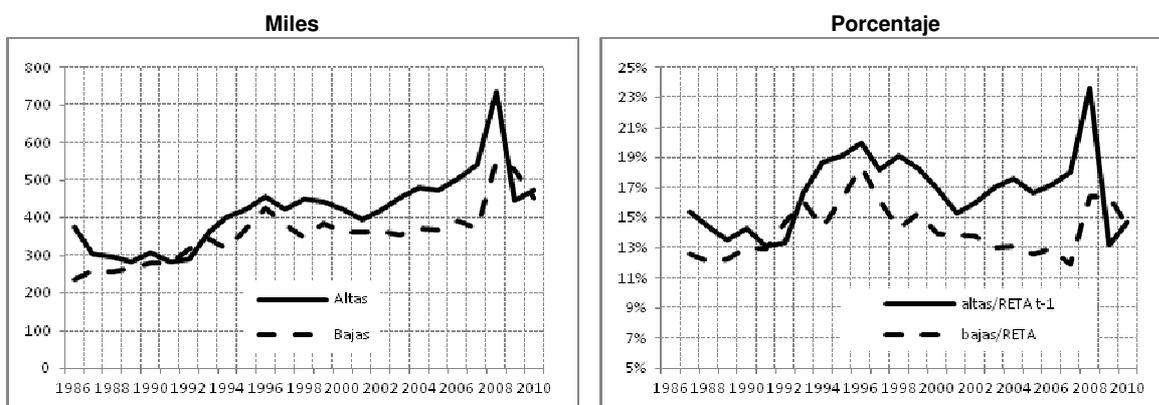
En este sentido, la reducción en términos porcentuales de las bajas en el periodo 1996-2007 podríamos relacionarlo con las menores dificultades para que un negocio tenga éxito en los años de expansión económica. El incremento de la proporción de bajas durante los años 2001 a 2007 podría estar vinculado al intento de poner en marcha oportunidades de negocio en un buen momento económico.

Como ya se mencionó, la ruptura de la serie en 2008 nos impide, por el momento, analizar las consecuencias de la crisis; no obstante, en los años 2009 y 2010 se observa un cambio en la magnitud de las cifras, de forma que las altas descienden y las bajas ascienden sobre los niveles de años anteriores, lo que nos indica la mayor dificultad en la creación de empresas y la mayor probabilidad de cese de los negocios ya creados.

---

<sup>4</sup> Véase Meager, N. (1992): “Does unemployment lead to self-Employment?”. *Small Business Economics*, vol. 4, páginas 87-103.

**Gráfico 1. Flujos de entrada y salida en el RETA**



Pueden consultarse los datos en el cuadro A.1 del Anexo.

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales del MTIN.

En el Cuadro 3 se muestran varios indicadores calculados a partir de los datos de afiliaciones para cada una de las provincias españolas:

- Número de afiliados en el RETA sobre el número total de afiliados a la Seguridad Social
- Número de altas en el RETA sobre el número de afiliados en dicho régimen en el año anterior
- Número de bajas en el RETA sobre el número de afiliados en dicho régimen en el año considerado
- Variación neta, en términos de altas menos bajas, sobre el número de afiliados en el RETA en el año considerado.

Para una mayor visibilidad de los datos, se adjuntan los mapas 1 y 2, en los que se representan las altas y bajas sobre el número de afiliados en el RETA, respectivamente. Se puede apreciar que existen diferencias relevantes, tal y como se indicaban para las comunidades autónomas. Así, mientras que en algunas provincias la proporción de altas y bajas se sitúa en torno al 10 por ciento, en otras se duplica esta cifra.

Atendiendo al porcentaje que suponen las altas sobre las afiliaciones en el RETA en el año anterior, las provincias más dinámicas son Baleares y Canarias, junto con Andalucía y la costa mediterránea. Del año 2007 a 2009 se aprecia una reducción del valor de este indicador en todas las provincias y pocos cambios en la ordenación de ambos años.

Respecto a la proporción de bajas, las provincias que se sitúan en los primeros lugares son casi las mismas que las citadas para el porcentaje de altas. Hay que tener en cuenta que el riesgo de cese en la actividad iniciada es más alto en los dos primeros años de vida de un negocio, por lo que un mayor número de altas está asociado a un mayor número de bajas<sup>5</sup>.

En las dos últimas columnas del Cuadro 3 se muestra el balance neto de altas menos bajas en términos relativos sobre el número de afiliados en el RETA en cada uno de los dos años considerados. La crisis económica tiene como consecuencia que, en 2009, el balance pase a ser negativo en todas las provincias (la excepción son únicamente Ceuta y Melilla), siendo más intensa la destrucción de empleo autónomo en la costa mediterránea: Comunidad Valenciana, Almería, Tarragona y algunas provincias de Castilla La Mancha. Estas provincias figuraban entre las zonas con un balance más positivo, en términos de afiliaciones netas al RETA, en 2007, por lo que podríamos deducir que había un mayor volumen de negocios iniciando su andadura y que, en sus primeros años de vida, se han encontrado con una coyuntura económica más complicada que ha dificultado su supervivencia.

En el extremo opuesto se sitúan Extremadura y algunas provincias de Castilla – León y el País Vasco. Estas destacan por tener bajos porcentajes tanto de altas como de bajas, lo que nos puede indicar una mayor estabilidad de los autónomos ya instalados.

---

<sup>5</sup> Véase, por ejemplo, Muñoz-Bullón y Cueto (2011): "The sustainability of start-up firms among former wage workers", *International Small Business Journal*, vol. 29 (1), páginas 78-102.

**Cuadro 3. Stock y flujos de afiliados en el RETA (porcentajes)**

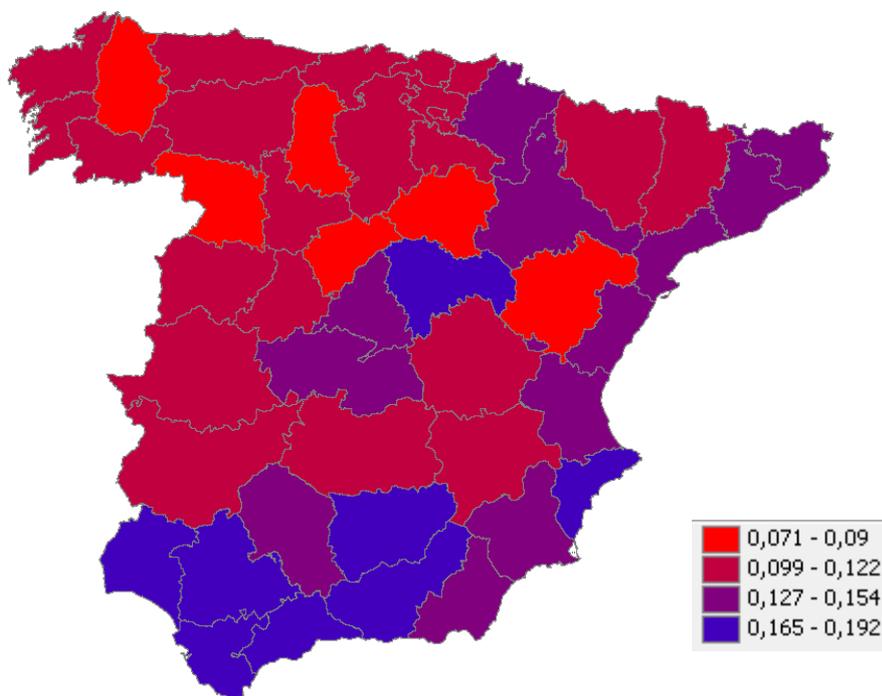
	RETA/afiliados		Altas / RETA(t-1)		Bajas / RETA (t)		altas menos bajas / RETA (t)	
	2007	2009	2007	2009	2007	2009	2007	2009
Álava	13,0	14,6	15,6	11,2	13,3	14,8	2,0	-3,2
Albacete	19,5	21,0	16,0	12,1	12,2	17,2	3,3	-4,6
Alicante	19,8	20,9	20,6	16,6	18,5	25,8	1,7	-7,9
Almería	16,0	20,7	20,2	13,6	14,3	21,1	4,9	-6,5
Ávila	22,9	27,9	15,3	10,7	11,7	16,1	3,1	-4,9
Badajoz	16,8	20,1	16,5	11,7	11,3	14,4	4,4	-2,4
Baleares	20,3	21,6	26,9	21,7	21,4	28,6	4,3	-5,6
Barcelona	16,2	16,5	15,9	13,0	13,6	18,8	2,0	-5,1
Burgos	17,1	20,4	17,5	11,1	13,3	16,3	3,6	-4,6
Cáceres	17,6	21,2	15,4	11,3	11,7	14,2	3,2	-2,6
Cádiz	14,3	15,1	19,9	18,4	15,5	24,5	3,7	-5,1
Castellón	17,2	19,4	21,1	14,8	14,4	23,4	5,6	-7,5
Ciudad Real	18,8	20,7	16,8	11,7	11,1	17,2	4,9	-4,9
Córdoba	16,3	17,3	16,0	13,9	12,9	18,6	2,7	-4,1
A Coruña	17,5	21,2	14,1	10,3	11,3	13,9	2,4	-3,3
Cuenca	19,5	26,0	17,5	9,9	11,5	13,9	5,2	-3,6
Girona	20,0	21,3	20,4	15,4	16,6	21,4	3,1	-5,1
Granada	17,1	18,4	19,6	16,9	14,9	22,3	3,9	-4,6
Guadalajara	15,3	17,0	26,8	16,5	15,6	25,1	8,8	-7,4
Guipúzcoa	23,1	23,3	12,9	10,3	11,5	13,6	1,2	-2,9
Huelva	13,1	13,4	20,9	18,4	16,7	23,4	3,5	-4,2
Huesca	23,1	26,1	15,2	11,2	21,3	15,1	-5,3	-3,5
Jaén	15,6	15,7	18,2	16,9	15,7	21,3	2,2	-3,8
León	19,6	24,3	13,8	9,9	11,9	14,1	1,7	-3,9
Lleida	20,2	24,1	16,7	9,9	13,2	15,5	3,0	-5,1
La Rioja	18,7	21,5	18,5	10,7	13,1	15,9	4,5	-4,8
Lugo	18,2	30,9	12,1	7,1	10,3	10,9	1,6	-3,5
Madrid	12,6	12,8	20,0	15,3	14,0	21,6	5,0	-5,5
Málaga	16,9	18,3	21,5	19,2	17,6	24,0	3,3	-4,0
Murcia	16,8	18,3	18,3	14,8	13,5	21,3	4,1	-5,6
Navarra	16,1	17,8	17,7	13,3	14,8	17,3	2,5	-3,6
Ourense	21,8	25,5	12,2	10,1	11,2	13,6	0,9	-3,2
Asturias	17,4	20,7	15,3	11,2	13,0	14,8	2,0	-3,2
Palencia	20,1	23,8	11,3	8,8	15,3	12,1	-3,6	-3,0
Las Palmas	13,8	14,8	21,4	16,8	16,9	23,6	3,7	-5,8
Pontevedra	17,2	19,7	15,8	12,2	13,0	16,2	2,4	-3,5

**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**

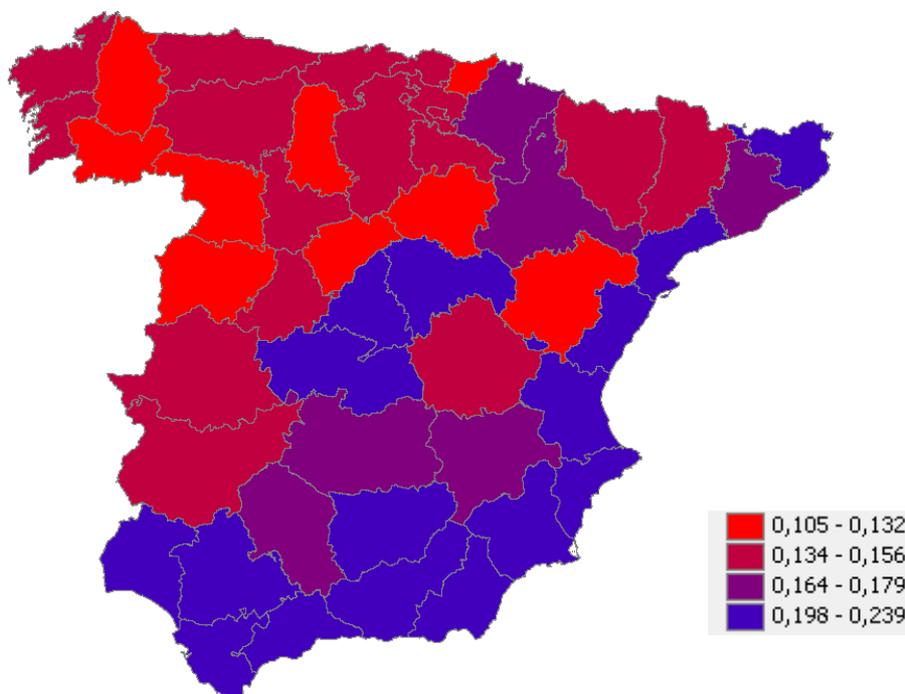
	RETA/afiliados		Altas / RETA(t-1)		Bajas / RETA (t)		altas menos bajas / RETA (t)	
<b>Salamanca</b>	19,0	23,4	13,1	10,3	10,6	13,2	2,2	-2,6
<b>Tenerife</b>	14,3	15,8	20,0	16,6	15,8	23,4	3,5	-5,9
<b>Cantabria</b>	17,8	20,5	18,0	12,1	13,3	16,1	3,9	-3,6
<b>Segovia</b>	21,6	25,2	16,5	8,5	10,6	13,4	5,1	-4,6
<b>Sevilla</b>	13,4	14,3	19,4	17,1	14,4	20,7	4,2	-3,1
<b>Soria</b>	18,7	22,9	12,0	8,6	10,9	11,3	1,0	-2,4
<b>Tarragona</b>	18,1	19,7	20,5	14,4	15,4	22,1	4,2	-6,7
<b>Teruel</b>	18,8	26,6	13,9	8,9	10,6	12,6	2,9	-3,4
<b>Toledo</b>	20,0	21,8	19,2	13,6	11,4	22,2	6,6	-7,6
<b>Valencia</b>	17,4	18,4	19,4	14,5	14,3	21,7	4,3	-6,3
<b>Valladolid</b>	17,1	18,5	14,6	11,4	11,9	15,4	2,3	-3,6
<b>Vizcaya</b>	18,2	18,5	14,3	11,2	12,1	14,6	1,9	-3,0
<b>Zamora</b>	22,4	30,0	12,6	9,0	12,6	12,6	0,0	-3,3
<b>Zaragoza</b>	16,6	17,7	19,9	12,7	13,3	18,9	5,6	-5,5
<b>Ceuta</b>	14,5	14,1	16,7	20,2	15,3	18,9	1,2	1,0
<b>Melilla</b>	15,6	15,5	20,9	19,8	17,2	18,3	3,0	1,3
<b>Total</b>	16,5	17,9	20,9	19,8	14,2	19,4	3,3	-4,8

Fuente: cálculos de la autora a partir de datos del Anuario de Estadísticas Laborales del MTIN.

Mapa 1. Entradas en el RETA en 2009 (sobre afiliados en el RETA en 2008)



Mapa 2. Salidas del RETA en 2009 (sobre afiliados en el RETA en 2008)



## **Diferencias en el empleo autónomo por ramas de actividad**

Una de las características más conocidas del autoempleo es su concentración en determinadas actividades. En este apartado se muestra cuáles son los sectores en los que hay una mayor intensidad del empleo autónomo. Tal y como se muestra en el Cuadro 4, cuatro sectores suponen más de un diez por ciento del total: el comercio, la construcción, la hostelería y la industria manufacturera. No obstante, la relevancia del comercio es aún más destacable dado que más de una cuarta parte de los afiliados en el RETA desarrollan su negocio en dicha actividad.

La concentración sectorial podemos representarla de una segunda forma. La segunda columna del cuadro muestra el porcentaje que suponen los afiliados al RETA sobre los afiliados al régimen general. La cifra para el total indica que por cada 100 afiliados al régimen general hay 23 en el RETA. Este indicador sobresale en Otros servicios, Actividades inmobiliarias y Construcción superando el 40 por ciento (es decir, por cada 100 asalariados en estos sectores hay 40 autónomos), lo que nos permite inferir que la gran mayoría de las empresas en estas ramas son micropymes. También destacan Comercio, Transporte, Hostelería, Actividades profesionales y Actividades recreativas con más de un 25 por ciento, es decir, un ocupado por cuenta propia por cada cuatro asalariados.

Por regiones, también se observan diferencias muy relevantes en cada una de las actividades que tienen una mayor representación del autoempleo, de forma que resulta complicado obtener rasgos comunes (Cuadro 5). Las provincias en las que se obtienen cifras por encima de la media son fundamentalmente Jaén, Cáceres y Zamora. En estos territorios, en todas las ramas de actividad que se muestran en el cuadro hay más autónomos que en la media nacional. Destacan las actividades inmobiliarias que superan el 100 en Jaén y Soria, es decir, en este sector hay más autónomos que asalariados.

**Cuadro 4. Distribución de los afiliados en el RETA (excepto agricultura) por rama de actividad (porcentaje, 2009)**

	RETA / total RETA	Afiliados RETA / afiliados RG
Comercio	27,3	34,1
Construcción	15,9	41,0
Hostelería	11,1	35,9
Industria Manufacturera	8,6	13,3
Transporte	7,3	33,6
Otros servicios	7,2	61,8
Actividades Profesionales	7,1	31,7
Servicios auxiliares	4,5	12,1
Sanidad y servicios sociales	2,6	5,4
Educación	2,0	8,5
Actividades financieras y seguros	1,8	13,0
Actividades Recreativas	1,7	25,8
Información y comunicaciones	1,6	12,4
Actividades inmobiliarias	1,0	46,4
Industria Extractiva	0,1	9,2
Suministro Agua	0,1	1,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>23,8</b>

Fuente: cálculos de la autora a partir de datos del Anuario de Estadísticas Laborales del MTIN.

En el lado opuesto, Madrid se sitúa en las cifras mínimas en todas las ramas de actividad, lo que indica que en esta provincia el peso del empleo asalariado es mucho más relevante que el empleo autónomo y que, por tanto, también el tamaño de las empresas será mayor. En cifras muy similares a las de Madrid se encuentran Tenerife y Las Palmas. Una primera conclusión podría ser que el autoempleo está más presente en aquellas provincias con menos posibilidades de empleo asalariado, menor tamaño poblacional y menor grado de urbanización, hecho que es común a varios países europeos<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Véase, por ejemplo, Haapanen, M. y Tervo, H. (2009): "Self-employment duration in urban and rural locations", *Applied Economics*, vol. 41, páginas 2449-2461, o Moore, C.S. y Mueller, R.E. (2003): "The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors", *Applied Economics*, vol. 34, páginas 791-801.

**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**

**Cuadro 5. Afiliados en el RETA sobre afiliados en el régimen general por rama de actividad y provincia (porcentaje, 2009)**

	Construcción	Comercio	Transporte	Hostelería	Act. inmobiliarias	Act. Profesionales	Act. recreativas	Otros servicios	Total
A Coruña	35,4	37,7	31,3	<b>62,2</b>	65,5	33,2	26,3	63,7	28,3
Álava	41,9	28,1	29,8	41,2	28,9	29,8	21,7	65,2	17,6
Albacete	50,9	48,1	45,1	47,8	50,5	44,1	33,2	80,1	30,1
Alicante	53,2	39,8	30,3	38,6	55,4	46,8	26,0	81,6	28,4
Almería	38,9	28,8	29,4	45,3	80,5	44,8	23,3	<b>93,6</b>	33,9
Asturias	36,8	35,2	43,6	52,9	68,3	38,1	26,9	67,0	27,3
Ávila	56,3	<b>67,1</b>	<b>52,5</b>	58,4	82,0	46,0	<b>67,9</b>	<b>96,4</b>	40,9
Badajoz	40,9	55,5	<b>49,3</b>	<b>64,1</b>	61,5	35,9	33,1	75,6	32,1
Baleares	49,3	36,1	29,8	38,7	65,7	46,0	27,2	76,4	29,0
Barcelona	44,9	27,6	39,5	32,4	34,6	29,9	29,4	54,9	20,3
Burgos	42,0	40,3	38,9	48,9	71,4	33,3	27,0	<b>98,9</b>	26,5
Cáceres	37,1	<b>61,6</b>	<b>55,2</b>	<b>69,3</b>	<b>93,8</b>	37,0	<b>45,3</b>	86,3	34,1
Cádiz	25,1	38,8	32,6	33,6	58,7	39,8	20,8	42,9	20,5
Cantabria	43,6	38,7	37,1	47,2	79,5	40,0	21,1	62,4	26,7
Castellón	47,7	32,4	42,2	48,6	<b>91,1</b>	44,4	24,7	<b>100,3</b>	26,3
Ceuta	10,8	<b>59,9</b>	17,9	33,5	32,7	41,1	11,4	45,7	17,4
Ciudad Real	41,6	53,6	44,5	52,6	77,0	38,6	35,4	87,4	29,6
Córdoba	46,3	54,3	<b>48,5</b>	54,8	52,6	40,4	30,3	75,8	31,3
Cuenca	<b>67,1</b>	55,2	41,1	57,9	49,3	48,2	37,7	80,2	41,3
Girona	54,2	36,6	31,1	37,1	45,0	36,3	28,0	90,4	28,3
Granada	44,3	46,2	<b>49,7</b>	47,2	<b>93,9</b>	50,2	25,6	84,2	30,3
Guadalajara	48,7	29,3	14,1	44,9	65,4	39,1	27,5	42,9	21,1
Guipúzcoa	<b>70,6</b>	42,3	46,6	39,7	84,6	45,7	21,7	87,7	31,3
Huelva	36,0	45,2	32,9	50,6	55,3	46,0	20,2	74,3	24,3
Huesca	48,7	40,3	29,9	41,5	57,6	<b>57,1</b>	18,3	87,8	36,8
Jaén	49,6	55,9	<b>48,6</b>	<b>62,2</b>	<b>121,3</b>	<b>56,1</b>	<b>46,5</b>	70,8	30,9
La Rioja	49,5	46,7	33,4	47,6	48,5	<b>52,2</b>	31,9	82,6	29,8
Las Palmas	29,6	25,4	22,3	14,1	36,3	45,2	18,8	54,0	18,2
León	56,7	42,8	36,6	<b>63,9</b>	54,2	49,2	33,2	89,3	33,7
Lugo	44,1	46,3	44,9	57,7	69,0	48,7	29,1	74,8	48,0
Lleida	50,8	36,4	37,0	41,1	58,7	41,8	17,9	<b>91,1</b>	33,4
Madrid	30,9	20,1	24,3	18,6	32,2	20,7	26,4	39,5	15,1
Málaga	35,4	38,9	34,3	31,0	61,0	37,5	21,3	51,9	25,2
Melilla	14,1	<b>79,7</b>	29,4	28,8	55,0	47,2	12,4	27,0	20,0
Murcia	43,2	35,0	37,8	43,5	80,2	42,5	22,7	73,8	27,1
Navarra	47,1	39,8	43,8	35,9	79,4	38,6	16,3	76,9	22,7
Ourense	<b>61,4</b>	50,4	44,5	<b>69,6</b>	57,7	47,7	38,2	87,5	35,7

**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**

	Construcción	Comercio	Transporte	Hostelería	Act. inmobiliarias	Act. Profesionales	Act. recreativas	Otros servicios	Total
Palencia	53,6	52,7	42,3	57,2	86,8	43,3	33,2	88,2	32,5
Pontevedra	40,4	41,6	32,2	57,1	69,8	36,6	24,8	60,6	26,8
Salamanca	44,5	46,9	37,2	49,0	64,3	39,2	27,0	81,5	31,8
Segovia	<b>64,4</b>	52,2	37,3	47,6	65,4	<b>65,2</b>	33,2	87,2	35,6
Sevilla	27,3	37,2	35,7	34,9	41,3	23,9	35,2	<b>44,4</b>	20,8
Soria	48,2	46,3	32,3	50,3	<b>105,6</b>	<b>61,2</b>	32,0	88,2	30,6
Tarragona	46,6	38,6	30,8	45,7	64,7	33,5	20,0	78,8	26,0
Tenerife	26,2	27,5	27,4	19,3	41,4	35,7	17,7	57,3	19,8
Teruel	50,9	52,1	26,9	54,0	85,2	45,1	21,7	<b>106,4</b>	38,5
Toledo	52,7	48,7	44,3	52,1	59,5	46,3	<b>41,6</b>	84,0	29,8
<b>Total</b>	41,0	34,1	33,6	35,9	46,4	31,7	25,8	61,8	23,8
Valencia	38,2	31,8	37,0	44,3	53,7	38,6	24,3	71,5	24,6
Valladolid	40,7	39,5	30,6	45,8	46,8	23,1	19,0	78,6	23,7
Vizcaya	41,6	55,0	36,9	41,1	53,9	27,4	20,9	65,7	23,5
Zamora	53,3	<b>57,7</b>	43,8	<b>64,9</b>	72,5	<b>55,7</b>	<b>55,3</b>	<b>154,9</b>	45,3
Zaragoza	45,2	32,6	30,2	36,4	46,9	40,2	22,2	61,9	22,4

Fuente: cálculos de la autora a partir de datos del Anuario de Estadísticas Laborales del MTIN.

## Conclusiones

Uno de los rasgos que caracteriza el autoempleo es su concentración, tanto en términos territoriales como de ramas de actividad. Los datos nos muestran que el empleo autónomo se localiza fundamentalmente en las provincias del sur y el este de España y que está vinculado al sector servicios, en especial al comercio, la construcción y la hostelería.

Por otra parte, tan relevante como el análisis del stock de autónomos es el estudio de los flujos hacia y desde el autoempleo. En torno a un 20 por ciento de los ocupados por cuenta propia son negocios iniciados en el año y en torno a un 15 por ciento de los autónomos de un determinado año no continúan en la actividad en el siguiente periodo. Estos datos ponen de manifiesto la relevancia no sólo de las políticas de fomento del autoempleo sino de medidas de apoyo a los autónomos ya instalados con el fin de facilitar su supervivencia en los primeros años de vida del negocio.

## Anexo

**Cuadro A.1. Flujos de entrada y salida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos**

	Afiliados RETA	altas RETA	bajas RETA	altas/RETA t-1	bajas/RETA
	(miles)			(porcentaje)	
1986	1.982,7	374,4	236,6		
1987	2.064,0	305,5	259,9	15,4	12,6
1988	2.109,4	297,7	255,2	14,4	12,1
1989	2.146,9	285,3	265,0	13,5	12,3
1990	2.165,4	306,5	281,2	14,3	13,0
1991	2.176,6	283,2	281,9	13,1	12,9
1992	2.157,9	290,7	318,0	13,4	14,7
1993	2.146,9	360,6	345,7	16,7	16,1
1994	2.213,1	402,0	319,1	18,7	14,4
1995	2.277,6	423,0	371,2	19,1	16,3
1996	2.316,0	456,4	426,9	20,0	18,4
1997	2.353,1	422,0	380,7	18,2	16,2
1998	2.425,0	450,0	347,3	19,1	14,3
1999	2.509,5	442,6	384,5	18,3	15,3
2000	2.568,8	423,3	360,5	16,9	14,0
2001	2.614,9	394,2	362,7	15,3	13,9
2002	2.656,2	418,2	365,9	16,0	13,8
2003	2.732,9	452,7	356,3	17,0	13,0
2004	2.840,4	481,3	372,1	17,6	13,1
2005	2.935,0	474,7	368,5	16,7	12,6
2006	3.018,7	503,6	390,6	17,2	12,9
2007	3.121,7	542,9	371,1	18,0	11,9
2008	3.377,9	735,7	552,5	23,6	16,4
2009	3.213,8	445,7	526,5	13,2	16,4
2010	3.126,0	473,7	451,9	14,7	14,5

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales del MTIN.



## **Situación y evolución del autoempleo en Andalucía.**

### **Análisis descriptivo**

---

*Javier Rodríguez Alba. Universidad de Sevilla*

El concepto de trabajo o trabajador autónomo va mas allá de la tradicional y mera contraposición al del trabajo asalariado o por cuenta ajena. De hecho las propias características y rasgos de tipo de trabajo (actividad realizada por cuenta propia, desarrollada de forma independiente y no remunerada salarialmente), tampoco son suficientes para delimitar el mismo, toda vez que a las tradicionales modalidades de empresarios individuales y trabajadores autónomos, se han incorporado (legal y estadísticamente) otras categorías, como los empleadores con hasta 5 trabajadores, las ayudas familiares, y los miembros de cooperativas y sociedades laborales.<sup>1</sup>

Una definición bastante aproximada de trabajador autónomo, sería la realizada por la propia Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), según la cual sería aquella “persona física que, desde la autonomía e independencia, ejerce una actividad por cuenta propia, de forma personal y directa y que tiene su propia capacidad de organizar su trabajo. También se entiende por trabajador autónomo, aquel que realiza habitualmente una actividad económica a título lucrativo y para ello tiene la capacidad para contratar o subcontratar servicios o personas y, a la vez, trabaja y realiza servicios a favor de un tercero o varios, bajo contraprestación, de quien o quienes depende económicamente para sustentar su actividad.”

Una vez aproximado el ámbito conceptual del trabajo autónomo, el marco y fuente estadística por excelencia, que permite analizar la evolución y caracterización del sector en Andalucía se encuentra en la Encuesta de Población Activa, EPA, publicada por el Instituto Nacional de Estadística, y de forma más específica la explotación que de dicha fuente realiza el Instituto de Estadística de Andalucía. De esta forma, el uso de la información procedente del organismo estadístico andaluz, permite una aproximación a la caracterización del autoempleo en Andalucía a través del nivel de

---

<sup>1</sup> Ayudas familiares, son personas que trabajan sin remuneración reglamentada en la empresa de un familiar con el que conviven, siendo básicamente familiares de los trabajadores autónomos.

formación, la edad, antigüedad, sector o actividad económica, tipo de jornada, etc., y que constituyen el objeto de análisis de las próximas páginas. Aunque en algunos casos se haga referencia dentro de los aspectos anteriores, a la perspectiva de género, está se hace de forma puntual y meramente orientativa, toda vez que existe otro documento específicamente dedicado a dicho ámbito.

Otra de las fuentes estadísticas cuyo uso resulta habitual en los análisis del empleo por cuenta propia, es la referida a las afiliaciones a la Seguridad Social según los distintos regímenes y publicadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Sin embargo, la posibilidad de que un mismo ocupado se encuentre afiliado varias veces (pluriactividad), el hecho de que los trabajadores autónomos estén básicamente afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), aunque también pueden estar inscritos en el mismo otros que no son autónomos (empresarios con trabajadores a su cargo), la no inclusión de los familiares que colaboran con el autónomo en la actividad (cosa que si incluye la EPA), y, por último, la existencia de autónomos agrarios que están afiliados al Régimen Especial Agrario por cuenta propia, y empresarios agrarios que están incluidos en el RETA, dificultan la comparación de los datos con los ofrecidos por la Encuesta de Población Activa. Por ello y con el objeto de mantener la homogeneidad de los datos utilizados en el presente documento, se ha optado por utilizar y presentar los resultados, utilizando básicamente las estadísticas del INE, y sólo de forma subsidiaria para complementar la información y el análisis, las procedentes del Ministerio.

El período considerado se ciñe al comprendido entre los años 2005 y 2010, siendo doble la motivación que ha llevado a esta elección. De un lado, la homogeneidad de las estadísticas que para dicho período ofrece la Encuesta de Población Activa. De otro, la posibilidad de analizar el comportamiento del empleo autónomo en Andalucía en un período en que coexisten años de expansión económica en Andalucía (2005 a 2007) con otros en los que el cambio de fase del ciclo económico (2008 a 2010) determina una situación de profunda crisis y recesión. Lo anterior no impide, sin embargo, que en determinados casos y variables, se haya considerado un período temporal más amplio.

## **Evolución del trabajo autónomo en Andalucía**

Según la EPA, en 2010, el número de trabajadores autónomos en Andalucía ascendía a un total de 492.200, lo que suponía el 17,2% del total de ocupados en la Comunidad Autónoma, habiendo disminuido dicha participación en algo más de un punto porcentual en el último lustro.

Pese a ello, la importancia que en términos relativos tiene el empleo autónomo en Andalucía se encuentra ligeramente por encima del que representa el empleo autónomo en el conjunto del estado. De hecho, Andalucía es después de Cataluña, la Comunidad Autónoma que tiene el colectivo de

autónomos más importante de España (alrededor del 16% del total). En términos de género, la participación de hombres y mujeres en el autoempleo en Andalucía resulta muy similar a la que se alcanza en el conjunto del estado, si bien en este último la participación de las autoempleadas es algo superior (32,6%). En concreto, en Andalucía el 31,2% de los autónomos andaluces son mujeres (153.800), frente al 68,8% que representa el autoempleo masculino (338.500).

**Cuadro 1. Evolución del empleo autónomo en Andalucía 2005-2010**

	%Empleo Autónomo/ Total Ocupación		Tasa variación anual autoempleo	
	ESPAÑA	ANDALUCIA	ESPAÑA	ANDALUCIA
2005	18,2	18,5	--	--
2006	17,8	18,1	2,2	2,7
2007	17,6	17,7	1,8	1,3
2008	17,6	17,9	-0,6	-1,4
2009	16,9	18,2	-10,3	-5,5
2010	16,8	17,2	-3,0	-7,6
TVMA 2005-2010			-2,1	-2,2

FUENTE: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

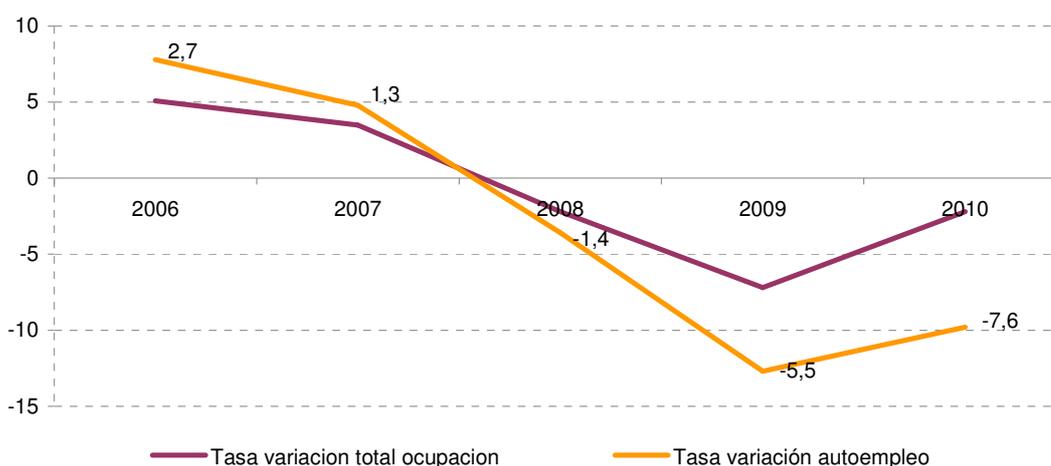
La evolución mostrada por el empleo por cuenta propia entre 2005 y 2010, refleja claramente el cambio de situación económica y los efectos de la crisis en este tipo de ocupación en particular, así como del mercado de trabajo andaluz, en general. Así, frente al crecimiento registrado en el número de empleos por cuenta propia en los años finales de la etapa de expansión 2005 y 2006, a partir de 2007, los primeros efectos de la crisis comenzaron a ser patentes, dejándose sentir en una progresiva disminución del número de autónomos, que llegaron a dejar una disminución del 7,6% en el año 2010 en la Comunidad Autónoma y, aun con distinta intensidad, no supone un comportamiento diferencial respecto al observado en el resto de España.

El notable descenso del empleo autónomo, tanto en Andalucía como en España, desde el año 2008, hace que para el conjunto del período (2005-2010) la variación media anual registre valores negativos (-2,2% y -2,1%, respectivamente). De hecho, en términos absolutos, desde que en 2006 se alcanzara el máximo de autónomos en Andalucía (con 571.300), hasta 2010, la ocupación en este tipo de situación profesional ha descendido en 79.100 empleos.

Los desfavorables resultados de los últimos tres ejercicios no deben empañar, sin embargo, la favorable tendencia que ha tenido el empleo autónomo en la Comunidad, en la que desde que se iniciara la década y hasta el máximo alcanzado en 2006 el autoempleo se incrementó en casi 100.000 personas.

La evolución mostrada tanto en Andalucía como en España por el empleo autónomo, viene a poner en entredicho, cuando menos, una de las interpretaciones más habituales y extendidas respecto al empleo autónomo: su carácter contracíclico (cuando disminuye el empleo asalariado se crea más autoempleo como posible alternativa al paro, y por el contrario en etapas de expansión en las que aumenta el empleo asalariado, el autoempleo disminuye). De hecho y como se aprecia en el siguiente gráfico, la evolución del empleo autónomo en Andalucía, en el período de referencia puede más bien quedar caracterizado por un comportamiento procíclico, con crecimiento más intenso en las fases expansivas del ciclo (2005 a 2007), e igualmente mayor retroceso en la fase recesiva de este (2008 a 2010).

**Gráfico 1. Evolución tasas de variación del empleo total y del autoempleo Andalucía (%)**



FUENTE: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

No obstante, resulta necesario llevar a cabo algunas matizaciones, toda vez que resulta trascendente considerar la evolución habida en cada una de las categorías que incluye el autoempleo: empleador, empresario sin asalariados y trabajadores independientes, ayudas familiares y miembros de cooperativas y sociedades laborales.

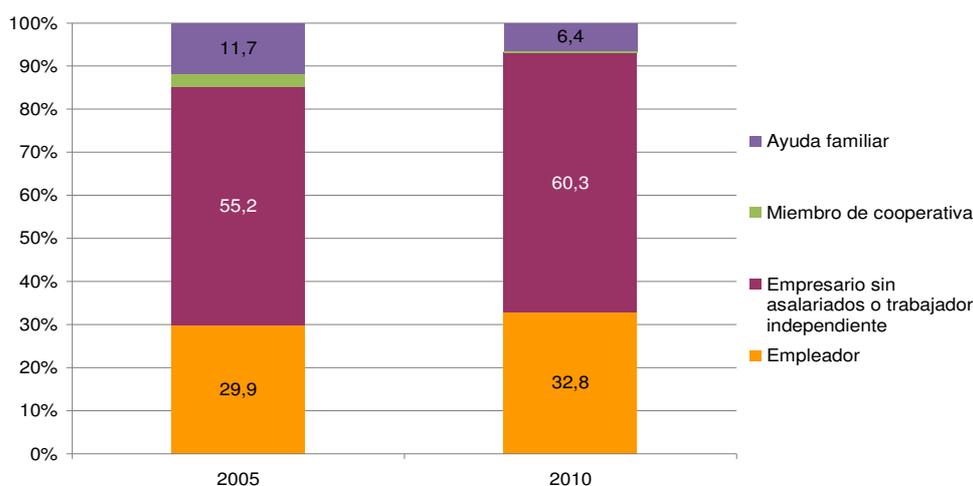
**Cuadro 2. Evolución del empleo autónomo en Andalucía 2005-2010, por categorías autoempleo (miles personas)**

	Empleador	Empresario sin asalariados ó trabajador independiente.	Miembro Cooperativa	Ayuda familiar TOTAL	
2005	163,9	303,2	17,6	64,3	549,0
2006	172,8	319,0	14,7	57,3	563,8
2007	176,9	338,6	10,5	45,2	571,2
2008	195,0	318,6	9,1	40,7	563,4
2009	179,2	313,5	2,2	37,6	532,5
2010	161,7	296,7	2,3	31,5	492,2

FUENTE: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

De todas ellas, la categoría más representativa es la del trabajador independiente que en 2010 supone algo más del 60% del total del autoempleo en Andalucía, seguido de los empleadores (con hasta 4 asalariados), con un tercio del total. En ambos casos, su importancia relativa ha aumentado de forma notable respecto al que lograban en 2005, debido, no tanto al incremento que en términos absolutos han tenido estas dos modalidades, como al pronunciado descenso habido, tanto el número de miembros de cooperativas (de 17.600 en 2005 a poco más de 2.300 en 2010), como de “ayudas familiares” (de 64.300 empleos a 31.500 en el mismo período). Esta tendencia, aun con distinta intensidad se origina igualmente en el ámbito nacional.

**Gráfico 2. Distribución del autoempleo en Andalucía según modalidad, 2010. (%)**



FUENTE: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

El cambio de ciclo económico ocurrido a lo largo del período considerado, no es por tanto el único elemento explicativo al comportamiento del empleo autónomo en el último lustro. Existen otros factores que también inciden en el mismo, entre los que se encuentran algunos de carácter general referidos a la creación de empresas (demografía, educación y formación, categorías profesionales, dotación de infraestructuras, desarrollo y perspectivas económicas del área), como los que de forma más específica inciden en el empleo autónomo (nuevas tecnologías, la normativa y reglamentación, las medidas de política económica a favor del trabajo independiente, características del territorio, la fiscalidad, la coyuntura económica y los cambios estructurales, la educación, etc.).

### Sectores económicos

**Cuadro 3. Evolución de los autónomos andaluces por sectores de actividad. 2002-2005-2010 (en miles personas y % sobre el total)**

	2002		2005		2010	
	miles	%	miles	%	miles	%
Agricultura	87,7	18,8	81,4	14,7	55,2	11,2
Industria	42,3	9,1	48,9	8,8	36,7	7,4
Construcción	43,7	9,4	67,6	12,2	54,3	11,0
Servicios	292,9	62,8	356,2	64,3	347,3	70,5
<b>TOTAL</b>	<b>466,5</b>	<b>100,0</b>	<b>553,9</b>	<b>100,0</b>	<b>493,5</b>	<b>100</b>

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

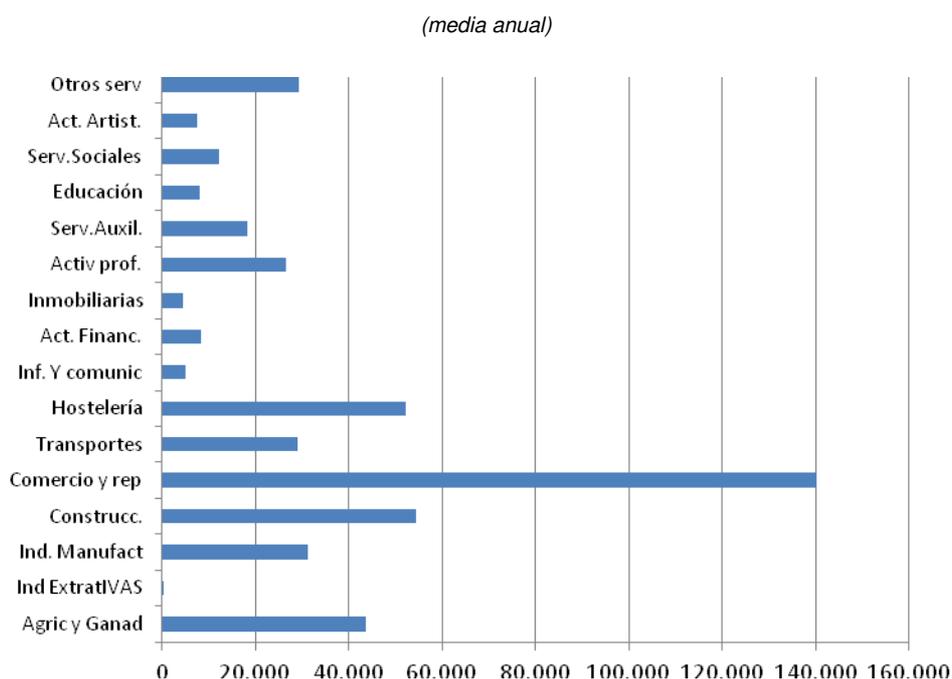
De la observación de la tabla anterior se desprenden con claras conclusiones. La primera es el claro predominio del sector servicios entre las actividades a las que se encuentran vinculadas el empleo autónomo en Andalucía, sector que ha ido aumentando su trascendencia a lo largo de la década hasta representar en 2010 el 70% del autoempleo de la Comunidad. La segunda es el comportamiento adaptativo de esta modalidad de ocupación a las dinámicas económicas andaluzas a lo largo de la década. De esta forma, frente al progresivo descenso del número de autónomos agrarios, y de forma más tenue en el sector industrial, el auge del sector de la construcción originó hasta el año 2008 una progresiva mejora del número de autónomos vinculados al mismo. Desde entonces, la profunda crisis de la construcción y el ajuste del sector, tanto en términos de producción, como muy especialmente de empleo, ha originado una merma tanto en términos absolutos como relativos del autoempleo en dicha rama de actividad.

Dentro del sector servicios destaca la importancia de los servicios tradicionales en el empleo autónomo andaluz (comercio, reparación, hostelería y transporte), de forma que en 2010 el 46,6% del total de autoempleados en Andalucía realizaba su actividad dentro de aquellos, permaneciendo dicho

valor bastante estable a lo largo de la década. Resulta significativo en este sentido el aumento registrado por el empleo autónomo en los servicios avanzados a empresas que con 66.300 autónomos en 2010 representa el 13,4% del total andaluz, frente al 10% que representaba en 2005. Esta dinámica no sólo es relevante en términos cuantitativos, sino cualitativos. De una parte, porque la mejora del autoempleo se produce en algunas actividades de mayor valor añadido y, en segundo lugar porque dicho aumento ha sido de mayor relevancia entre las mujeres que entre los hombres, con clara relación, como se verá posteriormente, con la mejora del nivel de formación de los autoempleados, y muy especialmente en el colectivo de mujeres.

La importancia de las actividades terciarias para el autoempleo se encuentra estrechamente ligada, no sólo a la especialización productiva de Andalucía, sino a la mayor posibilidad de subcontratación que existe en este tipo de actividades que en actividades agrarias y ganaderas o industriales, donde se requiere de forma tradicional una mayor dimensión de las empresas a subcontratar.

**Gráfico 3. Afiliaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por actividades económicas, 2010.**



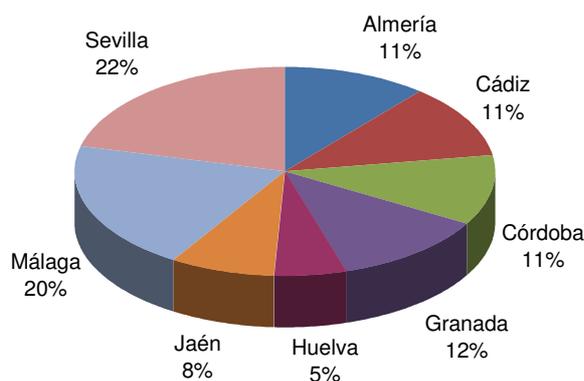
Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Estrechamente vinculado a la distribución por actividades económicas del empleo por cuenta propia y al volumen económico de las distintas provincias andaluzas, se encuentra la participación que aquellas tienen en este tipo de ocupación. Así, las dos provincias con mayor peso económico dentro

de la Comunidad (Sevilla y Málaga), son las que tienen mayor número de autónomos, representando en conjunto más del 40 por ciento del total de autónomos en Andalucía; seguida en importancia de Granada, Cádiz y Córdoba y, finalmente, las dos provincias con menor actividad, Jaén y Huelva.

A ello hay que añadir igualmente la especialización productiva de cada una de las ocho provincias andaluzas. De hecho el sector servicios, aunque predominante en las ocho provincias, presenta niveles de especialización más elevados, precisamente en Sevilla y Málaga, sector en el que, como ya se ha anticipado, el empleo autónomo tiene una mayor presencia. Por su parte, Huelva y Jaén, además de su menor entidad demográfica y económica, presentan niveles de especialización más elevada en sectores como el agrario o el industrial, en los que el empleo autónomo ha ido reduciendo su importancia en los últimos años.

**Gráfico 4. Distribución del empleo autónomo en Andalucía por provincias, 2010.**



Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

## **La edad de los autónomos**

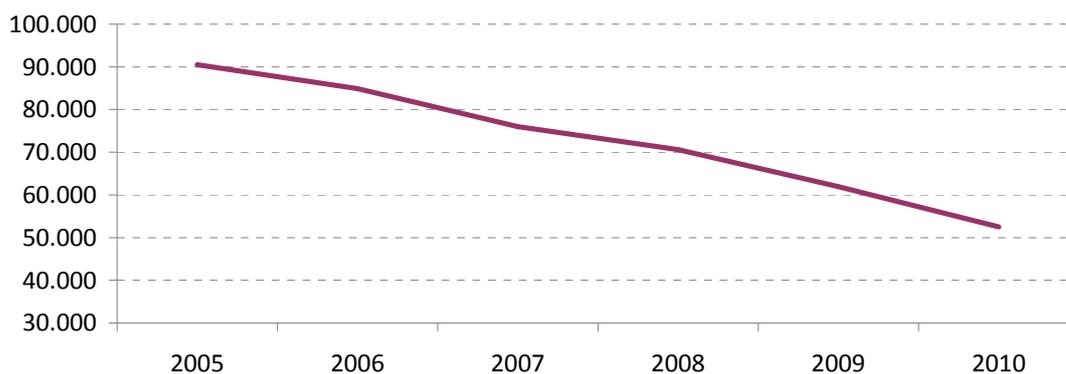
En 2010 la edad media de los autónomos andaluces (42,3 años) es superior a la del conjunto de ocupados (39,8), y consecuentemente a la del empleo asalariado, siendo el intervalo de edad comprendido entre 30 y 44 años el más representativo, al que pertenece el 44,5% del total de autoempleados andaluces. Este estrato de edad, presenta una participación muy similar al que corresponde a aquellos autoempleados con edades entre 45 y 64 años. De hecho, entre 2000 y 2005 aumentó en seis puntos porcentuales el nivel de concentración de autónomos en los intervalos de edad más avanzada, reflejo del progresivo envejecimiento de los autoempleados andaluces. Al tiempo se ha ido produciendo una menor representatividad de los autónomos andaluces en los intervalos de edad más jóvenes, existiendo una notable diferencia respecto a la participación que tiene el empleo asalariado andaluz en dicho intervalo de edad.

De esta forma, entre 2005 y 2010, la media de edad de los autónomos se ha incrementado en 1,7 años. Este incremento en la edad media, si bien se encuentra dentro de la pauta demográfica general de la sociedad española y andaluza, ha sido más tenue que el registrado en Andalucía entre la población asalariada.

Llama la atención que, la disminución de 57.000 autoempleos registrada en Andalucía entre 2005 y 2010, casi el 67% de aquella se concentrara en colectivo de los autónomos más jóvenes (entre 16 y 29 años). Lo significativo de esta situación es que el descenso del empleo autónomo entre los jóvenes no se circunscribe al periodo más reciente de crisis, y por tanto a los años 2008, 2009 y 2010, sino que en el período de dinamismo económico de Andalucía de 2005 a 2007, el número de autoempleados entre la población joven también disminuyó aunque a un ritmo más tenue.

Esta disminución del empleo autónomo entre los jóvenes en dicha etapa puede justificarse por el fuerte incremento de la contratación laboral, de forma que la posibilidad de recibir unos ingresos seguros y cotizar a la seguridad social accediendo a los sistemas de protección que de ello se derivan, habría incidido en dicha evolución. A ello hay que añadir el riesgo que supone dedicar recursos económicos, fundamentalmente ajenos que, en el mejor de los casos permiten unos ingresos irregulares, y con menores derechos sociales, como el derecho a prestaciones por desempleo.

**Gráfico 5. Evolución del número de autoempleados en Andalucía de entre 16 y 29 años.**



Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

**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**

No obstante y teniendo en cuenta que la mayor parte de las contrataciones realizadas en esa etapa eran contrataciones temporales y de baja retribución, resulta curioso que dicho colectivo optara por contratos precarios antes que autoemplearse.

En el otro extremo, frente al 44,8% que representaban en Andalucía los trabajadores autónomos con más de 45 años, la población asalariada presenta una participación en dicho intervalo de edad mucho más reducido, el 31,4%. Este mayor envejecimiento en el trabajo autónomo en Andalucía respecto al empleo asalariado, puede devenir tanto de la estabilidad que adquieren determinados negocios y actividades a medida que aumenta la antigüedad y el tiempo en activo, como de la posibilidad que existe en el empleo asalariado de anticipar la jubilación a edades más tempranas, mientras que dicha opción no existe en el caso del autoempleo que habrá de esperar a la edad legal obligatoria.

**Cuadro 4. Autónomos según grupo de edad en Andalucía. Año 2010**

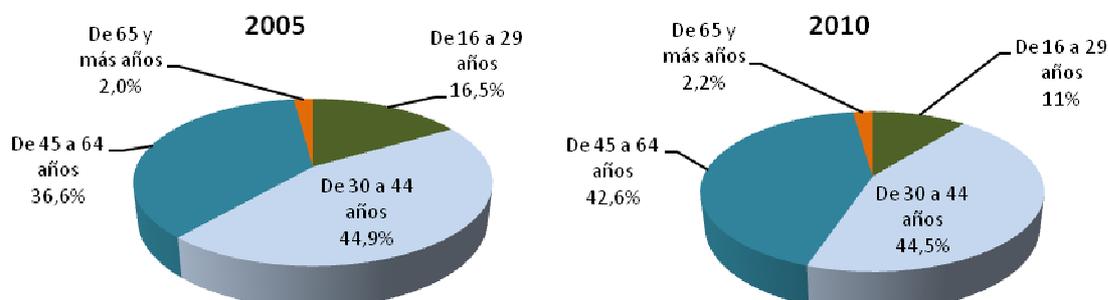
*(miles de personas) (media anual)*

	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 y más años	Total	Media de edad de la situación profesional
<b>2010</b>						
Empleador	8,8	73,7	75,2	4,0	<b>161,7</b>	45,0
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	32,5	134,7	123,3	6,2	<b>296,7</b>	43,3
Miembro de cooperativa	0,4	0,9	1,0	-	<b>2,3</b>	42,8
Ayuda familiar	10,8	9,8	10,5	0,5	<b>31,5</b>	38,0
<b>TOTAL AUTONOMOS</b>	<b>52,5</b>	<b>219,0</b>	<b>209,9</b>	<b>10,7</b>	<b>492,2</b>	<b>42,3</b>
<b>Total Ocupados</b>	<b>567,2</b>	<b>1.326,2</b>	<b>944,5</b>	<b>21,4</b>	<b>2.859,3</b>	<b>39,8</b>
<b>2005</b>						
Empleador	15,1	81,0	64,0	3,8	<b>163,9</b>	43,0
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	49,1	136,6	112,0	5,5	<b>303,2</b>	41,6
Miembro de cooperativa	2,8	7,8	6,8	0,1	<b>17,6</b>	40,9
Ayuda familiar	23,5	21,1	17,9	1,8	<b>64,3</b>	36,9
<b>TOTAL AUTONOMOS</b>	<b>90,5</b>	<b>246,5</b>	<b>200,7</b>	<b>11,2</b>	<b>549,0</b>	<b>40,6</b>
<b>Total Ocupados</b>	<b>833,5</b>	<b>1.288,3</b>	<b>819,5</b>	<b>18,2</b>	<b>2.959,6</b>	<b>37,7</b>

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

En el caso de las mujeres el porcentaje de jóvenes autónomas (entre 16 y 29 años) es superior respecto al que logran los hombre (14,4% y 10% del total de autónomos, respectivamente).

**Gráfico 6. Distribución del empleo autónomo en Andalucía por intervalos de edad (2005-2010).**



Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

De entre las distintas categorías consideradas como autoempleo, en el intervalo de población joven, destaca el descenso que han registrado el número de jóvenes dentro de la categoría ayudas familiares, de forma que si en 2005 aquella representaba el 26,1% de la población autónoma joven (entre 16 y 29 años), en 2010, dicha participación apenas alcanza una quinta parte del total de dicho intervalo de edad.

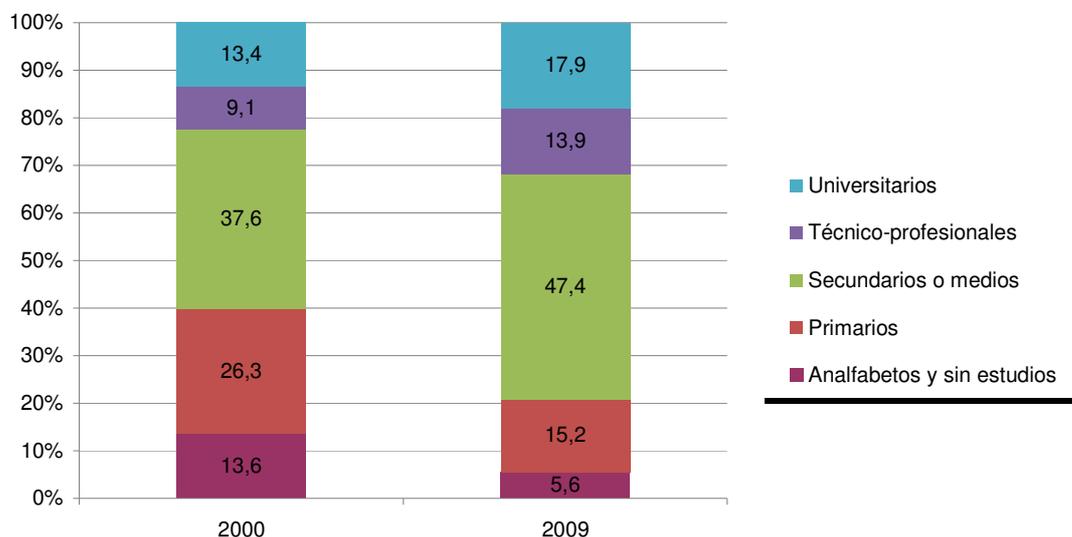
### **Formación de los autónomos**

Los datos referidos al nivel de formación reglada de lo autónomos en Andalucía revelan una sustancial mejora de aquel a lo largo de la década, de forma que si en 2000 el 13,6% de los autoempleados eran analfabetos o no tenían ningún nivel de estudios, en 2009 dicho porcentaje se había reducido al 5,6%.

Cabe señalar, no obstante, que la formación real de los autoempleados puede derivar de otras circunstancias tales como experiencia, aprendizaje, autoformación, etc., que no necesariamente tienen reflejo en el nivel de estudios oficiales que se alcancen.

Pese a lo anterior, resulta clara la mejora y avance en el nivel de formación oficial de los autoempleados en Andalucía, con un progresivo aumento del porcentaje de empleados en los niveles formativos más elevados. En todo caso, la mayoría de los trabajadores se sitúan en un nivel de estudios medios, y/o de técnico profesional, (el 61,3% del total), habiendo aumentado igualmente el porcentaje de autónomos con estudios universitarios. En este nivel de estudios, la proporción de autónomos ha mejorado en 4,5 puntos porcentuales respecto a los valores que representaban al inicio de la década. Pese a las mejoras registradas en este sentido, si se comparan los resultados con los niveles de formación alcanzados, por término medio, en el total de ocupados en Andalucía, los valores arrojan un nivel menor de formación de los empleados autónomos.

**Gráfico 7. Distribución de los autónomos según nivel de estudios (2000 y 2009)**



Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

Esta situación tiene su correlato en la distribución del autoempleo en Andalucía según intervalos de edad, toda vez que la población joven es la que alcanza niveles de formación más elevados, siendo precisamente este intervalo de edad en el que menor es la presencia de trabajadores autónomos. En el análisis por sexos, el nivel de formación de las mujeres autónomas es por término medio superior al de los hombres, de hecho frente al 15,5% de autónomos con estudios superiores, dicha proporción se eleva en casi ocho puntos porcentuales en el caso de las mujeres (23,3%).

**Cuadro 5. Distribución de los autónomos en Andalucía según sexo y nivel de estudios. 2000-2009**

	Analfabetos y sin estudios	Estudios Primarios	Secundarios o medios	Técnico-profesionales	Universitarios y otros	Total
<b>Año 2000</b>						
<b>Hombres</b>	13,7	27,6	37,3	8,8	12,6	100,0
<b>Mujeres</b>	13,2	22,9	38,4	9,9	15,5	100,0
<b>Año 2009</b>						
<b>Hombres</b>	5,4	16,3	49,4	13,5	15,5	100,0
<b>Mujeres</b>	5,9	13,0	43,0	14,8	23,3	100,0

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

Lo anterior se encuentra sin duda relacionado con el aumento del empleo autónomo en las actividades de servicios, algunas de las cuales, como servicios avanzados a empresas, requieren mayores niveles de formación y cualificación del trabajo para desempeñar la actividad. En este mismo sentido, la pérdida de importancia relativa del empleo autónomo en actividades tradicionales como agricultura o construcción, caracterizadas por unos menores niveles de formación de los trabajadores autónomos, también ha podido incidir en la mejora que, en términos generales se aprecia en el nivel de cualificación del trabajo autónomo en Andalucía.

### **Jornada laboral y duración del trabajo**

Una de las características tradicionales del autoempleo es la realización de jornadas laborales superiores a la de los asalariados, tanto en el caso de jornada laboral como parcial. No obstante, dentro las diferentes categorías de empleo autónomo se dan también importantes diferencias en cuanto a la jornada media laboral, siendo el de empleador/a el que realiza una jornada media más larga (47,6 horas), y la ayuda familiar, derivado obviamente de las propias características de esta figura, la que tiene jornadas laborales medias más reducidas (30,2).

**Cuadro 6. Número medio de horas semanales trabajadas por los ocupados según sexo por tipo de jornada y situación profesional. 2010**

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
<b>Ambas jornadas</b>			
Empleador	50,1	40,4	<b>47,6</b>
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	45,4	40,5	<b>43,8</b>
Miembro de cooperativa	43,4	34,3	<b>42,1</b>
Ayuda familiar	34,3	27,6	<b>30,2</b>
<b>TOTAL EMPLEO AUTONOMO</b>	<b>43,3</b>	<b>35,7</b>	<b>40,9</b>
Asalariado del sector público	36,1	34,2	<b>35,2</b>
Asalariado del sector privado	39,2	32,0	<b>36,1</b>
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>37,7</b>	<b>33,1</b>	<b>35,7</b>
<b>Total Ocupados</b>	<b>40,1</b>	<b>33,3</b>	<b>37,2</b>
<b>Jornada completa</b>			
Empleador	50,5	43,6	<b>48,9</b>
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	47,3	45,7	<b>46,8</b>
Miembro de cooperativa	43,4	40,0	<b>43,2</b>
Ayuda familiar	45,5	41,0	<b>43,0</b>
<b>TOTAL EMPLEO AUTONOMO</b>	<b>46,7</b>	<b>42,6</b>	<b>45,5</b>
Asalariado del sector público	36,6	35,9	<b>36,3</b>
Asalariado del sector privado	40,8	39,2	<b>40,2</b>

**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**

TOTAL ASALARIADOS	38,7	37,5	38,3
<b>Total Ocupados</b>	<b>41,5</b>	<b>39,0</b>	<b>40,6</b>
<b>Jornada parcial</b>			
Empleador	17,0	19,9	19,3
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	16,2	17,6	17,0
Miembro de cooperativa	-	30,0	30,0
Ayuda familiar	15,7	13,7	14,3
<b>TOTAL EMPLEO AUTONOMO</b>	<b>12,2</b>	<b>20,3</b>	<b>20,2</b>
Asalariado del sector público	20,2	19,9	20,0
Asalariado del sector privado	18,4	18,3	18,3
TOTAL ASALARIADOS	19,3	19,1	19,1
<b>Total Ocupados</b>	<b>18,2</b>	<b>18,3</b>	<b>18,2</b>

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

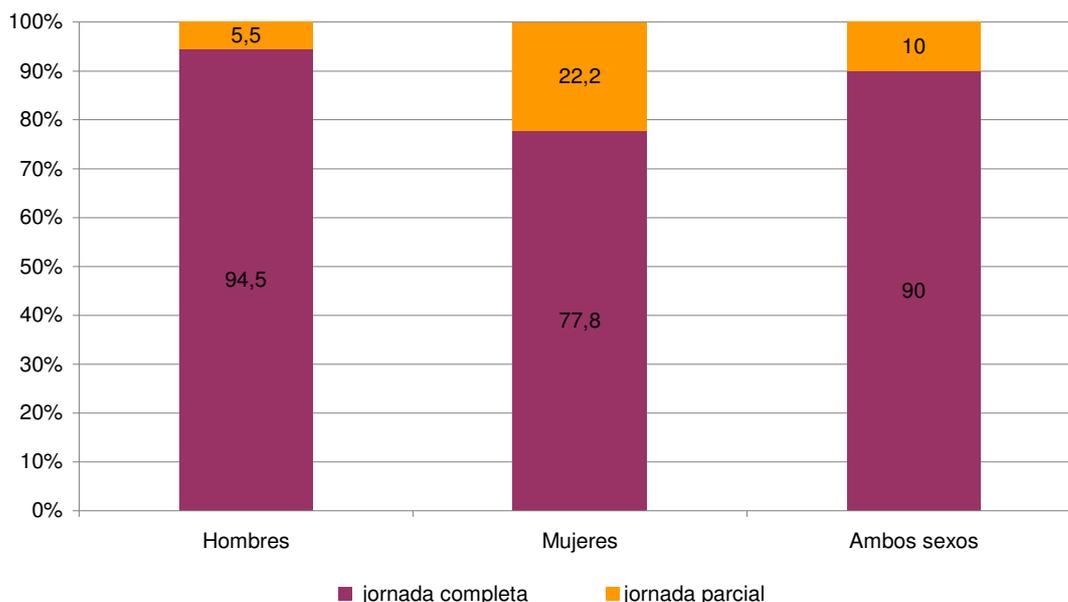
Considerando conjuntamente los dos tipos de jornadas laborales, completa y parcial, los últimos datos disponibles referidos a 2010, revelan una jornada laboral media de los autónomos de 40,9 horas semanales, por 35,7 horas del empleo asalariado. En este sentido, los familiares que colaboran con los autónomos son los que presentan jornadas laborales más reducidas. En cuanto a la distinción por género, hay que destacar que las autónomas aunque tienen jornadas laborales inferiores a los autónomos, estas superan en algunas de las categorías de autoempleo las 40 horas semanales. Por término medio las empleadas realizan una jornada laboral superior casi en un 8% a la jornada laboral de las empleadas asalariadas.

Las diferencias son aun más evidentes, en el caso de los empleos a jornada completa, en cuyo caso, la media de horas de la jornada laboral se eleva hasta las 45,5 horas semanales, frente a las 38,3 horas de los asalariados. En los empleos de jornada parcial, el contraste entre autoempleo y asalariados es menos acusado, siendo en todo caso singular, la diferencia en el número medio de horas semanales de trabajo en función del sexo (12,2, horas semanales para los autónomos frente a una media de 20,3 horas en el de las autónomas).

La jornada parcial es realizada principalmente por las mujeres, si bien la participación que dentro del empleo autónomo a tiempo parcial existe entre hombres y mujeres se ha aproximado. En 2010, de los 49.000 autónomos empleados a tiempo parcial, el 57,4% correspondía a mujeres, y el 42,5% a hombres. Pese a todo, sigue existiendo una clara diferencia respecto al tipo de jornada laboral según género. Así, mientras el 94,5% de los autónomos desarrollan su jornada laboral a tiempo completo (en niveles similares a los del empleo asalariado), entre las mujeres el porcentaje de autónomas con jornada a tiempo completo se reduce hasta el 77,8%, correspondiendo el resto a empleo autónomo a

tiempo parcial. Pese a ello, entre las autónomas es mayor el porcentaje de empleo a jornada completa que entre las mujeres asalariadas (70%).

**Gráfico 8. Distribución de los autónomos según tipo de jornada laboral por sexo. 2010**



Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

## Antigüedad en el trabajo

La fase del ciclo económico determina en buena medida la intensidad con que varia (positiva o negativamente) el autoempleo y los efectos que el mismo tiene en la supervivencia de pequeño empresario individual y en los trabajo independiente, siendo el número de años como autoempleado un factor que incide en la consolidación de la actividad y en principio presentando menos variaciones que otros autónomos con menos años de actividad. De hecho, en 2005 el 54,1% de los autónomos andaluces llevaba desempeñando su actividad durante 6 o más años, mientras que dicha participación se eleva hasta el 64,1% en 2010, en una situación de clara recesión económica. El resultado de dicha mejora relativa se encuentra precisamente en la disminución que tanto en términos absolutos como relativos han tenido aquellos negocios individuales con menor antigüedad y obviamente más expuesto al cambio de circunstancias económicas del entorno. Así, mientras el autoempleo en 2005 con un tiempo de actividad inferior a un año representaba el 14% del total de autónomos, en 2010 dicha participación descendió hasta el 9%, situación que también se registró en

**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**

aquellos autónomos cuya antigüedad oscilaba entre 1 y 3 años. En definitiva, resulta lógico que sea en las primeras etapas del inicio de la actividad como autónomo, cuando se requieren más medidas de apoyo que permitan consolidar su existencia.

**Cuadro 7. Ocupados según tiempo en el empleo actual por sexo y situación profesional. 2005 y 2010 (miles de personas) (media anual)**

	Menos de 1 año	De 1 a 3 años	De 3 a 6 años	6 años o más	Total
<b>2010</b>					
Empleador, empresario sin asalariados o trabajador independiente, o miembro de cooperativa	38,4	56,6	65,2	300,4	<b>460,6</b>
Otra situación (incluye ayuda familiar)	6,2	5,1	5,5	15,9	<b>32,7</b>
TOTAL AUTONOMOS	44,6	61,7	70,7	316,3	<b>493,3</b>
<b>Total OCUPADOS</b>	<b>548,4</b>	<b>450,3</b>	<b>482,5</b>	<b>1.378,0</b>	<b>2.859,3</b>
<b>2005</b>					
Empleador, empresario sin asalariados o trabajador independiente, o miembro de cooperativa	62,6	69,9	81,7	270,5	<b>484,7</b>
Otra situación (incluye ayuda familiar)	15,0	11,8	12,8	29,7	<b>69,2</b>
TOTAL AUTONOMOS	77,6	81,6	94,5	300,1	<b>553,9</b>
<b>Total OCUPADOS</b>	<b>761,4</b>	<b>525,8</b>	<b>453,7</b>	<b>1.218,7</b>	<b>2.959,6</b>

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia

## **La perspectiva de género en el empleo autónomo: situación en Andalucía**

---

*Rosario Asián. Universidad de Sevilla*

### **Introducción**

El escenario laboral que se nos presenta en la actualidad, en el que los cambios y avances producidos por la sociedad del conocimiento, junto al cuestionamiento del paradigma de empleo de masas, estable y previsible, y la creciente y definitiva integración de la mujer, plantea numerosos y diferentes retos y desafíos, entre ellos el de la propia generación de empleo. Es importante tener en cuenta que la cantidad y calidad del empleo del que dispone una sociedad, como indica la propia OIT, determina su grado de inclusión y equidad, porque el trabajo incide categóricamente en la formulación y concreción de los proyectos de vida de las distintas personas que componen dicha sociedad. Para el acceso al trabajo y para la inclusión social es necesario un amplio abanico de competencias personales y sociales, debiendo considerarse las nuevas exigencias y condiciones de la producción y las necesidades y capacidades de mujeres y hombres. Por ello, la formación profesional y técnica se considera un derecho fundamental y un elemento esencial de la Agenda del Trabajo Decente promulgada por la OIT, siendo necesario avanzar en el cumplimiento de la denominada “doble pertinencia” de la formación: el empleo y las personas.

Andalucía se ha visto especialmente golpeada por los efectos de la actual crisis económica en su mercado laboral, de manera que su tasa de desempleo en 2010, un 28% según los datos de la EPA<sup>1</sup>, superó ampliamente a la media nacional, que fue del 20,1%, teniendo en cuenta que España lideró las tasas de paro en la UE, que según Eurostat se situó en un 10% de media. Estos datos, junto a otras consideraciones relacionadas con nuestro mercado laboral que se irán comentando seguidamente, revelan que la situación del mercado laboral andaluz es preocupante y requiere de

---

<sup>1</sup> Los datos que se acaban de publicar, correspondientes al primer trimestre de 2011, muestran que la situación, lejos de mejorar, continúa empeorando, de modo que el número de personas desempleadas aumentó en Andalucía en 60.200 personas, superando ampliamente la cifra del millón de parados (concretamente 1.187.600 personas), por lo que la tasa de desempleo roza el 30% (29,7%). En el conjunto de España la tasa de desempleo subió hasta el 21,3%, lo que significa que nuestro diferencial con la media nacional ha aumentado, alcanzando los 8,4 puntos porcentuales. Por sexo, la diferencia es mucho mayor en la tasa de paro femenino, que se sitúa en Andalucía en el 31,8%, es decir, 9,8 puntos superior a la de España.

políticas eficaces, en las que se adopte un enfoque integral y sistémico que abarque las múltiples cuestiones que se deben tener en cuenta.

La Junta de Andalucía es consciente de todo ello y, entre otras reflexiones, considera a las trabajadoras y trabajadores autónomos un sector estratégico, por su papel en la generación y mantenimiento de empleo, en la dinamización de la actividad económica y su contribución al desarrollo de los sectores económicos emergentes. En este sentido, el Consejo de Gobierno acordó recientemente iniciar la tramitación del anteproyecto de la *Ley Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo* a la que posteriormente se hará referencia.

La definitiva integración de la mujer en el mercado laboral aludida anteriormente, no se ha producido, pese a todos los avances conseguidos en esta materia, en condiciones de igualdad en relación a sus compañeros masculinos. Es por todas y todos conocido que las tasas de paro femenino siguen siendo superiores, a pesar del dramático incremento producido al principio de la crisis en el paro masculino –en 2010 la tasa de paro masculino en Andalucía fue del 26,9% y la de paro femenino del 29,4%-. Pero, además, la situación de la mujer dentro del mercado de trabajo aún revela múltiples desigualdades que hay que corregir: concentración en determinados sectores de actividad, así como en ciertos puestos de trabajo, que suelen ser los de menor reconocimiento y salario, son amplia mayoría en la contratación a tiempo parcial, están subrepresentadas en los puestos de dirección, y un largo etcétera.

Esta situación de la mujer en el mercado laboral no es exclusiva de Andalucía, sino que, con matices diferentes, se produce en todas las regiones de la Unión Europea. De hecho, la promoción de la igualdad de género se encuentra en el corazón de las políticas sociales y económicas de la Unión Europea. La igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común de la Unión Europea y una condición necesaria para alcanzar los objetivos europeos de crecimiento, empleo y cohesión social. Así, uno de los principales retos a los que se enfrenta la UE es aumentar la tasa de empleo de las mujeres, mejorar su situación en el mercado laboral y eliminar las diferencias de género.

Teniendo en cuenta todas estas cuestiones, intentaremos abordar seguidamente la realidad del empleo autónomo en Andalucía, centrando nuestra atención primordialmente en las cuestiones relacionadas con el nuevo modelo de formación profesional para el empleo en esta comunidad autónoma, y todo ello desde una perspectiva de género, tratando de analizar su repercusión en los objetivos de promoción de la igualdad de género a los que se acaba de aludir.

## **Promoción del trabajo autónomo en Andalucía**

En 2010 se elaboró un **borrador de Anteproyecto de Ley Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo** por un comité de expertos en base a las directrices del Estatuto de Autonomía y del VII

Acuerdo de Concertación Social. Se ha iniciado un proceso de debate hasta consensuar el texto definitivo que aglutinará todas las medidas para el fomento de la figura del trabajador/a autónomo/a en Andalucía. Entre las novedades está la creación de un sistema propio para la resolución extrajudicial de los conflictos. También se introduce el tema de la promoción del asociacionismo, con la creación de un registro de asociaciones de autónomos y de un Consejo Andaluz del Trabajo Autónomo, que se convertiría en el órgano de participación institucional de dichas asociaciones. Además, se quiere suscribir convenios con la Seguridad Social para dar ayudas de bonificaciones a las cotizaciones en actividades artesanales o artísticas y, en el sector agrario, se estudia implantar ayudas a favor del cónyuge del titular de la explotación. En caso de suspensión de actividad, se han planteado ayudas en causas objetivas y acreditadas y que planteen un proyecto de renovación. El borrador del anteproyecto de Ley propone la creación por parte del SAE de un sistema de asesoramiento integral al autónomo, garantizando su eficacia a través del estudio y prospección de las oportunidades manifestadas en las diferentes zonas.

La aprobación de dicho texto, que se somete a información pública, convertirá a Andalucía en la primera comunidad autónoma que eleva a rango de ley las políticas en esta materia. El anteproyecto elaborado por la Consejería de Empleo incluye incentivos directos para el inicio y el mantenimiento de los proyectos; bonificaciones y exenciones fiscales; disposiciones para facilitar la conciliación con la vida familiar, y una amplia batería de medidas de asesoramiento, asistencia técnica, promoción del trabajo en red, formación y reciclaje profesional, así como prevención de riesgos laborales. También se amplía la protección de la persona trabajadora autónoma económicamente dependiente. La ley permitirá abordar integralmente la política de promoción del trabajo autónomo en Andalucía mediante Planes Estratégicos de carácter plurianual, y con la creación del Consejo Andaluz del Trabajo Autónomo se potenciará la interlocución con las organizaciones representativas del trabajo autónomo en Andalucía.

Además del Anteproyecto, desde la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía se han venido desarrollando una serie de iniciativas destinadas a promocionar y tratar de ayudar a las personas que deciden emprender una actividad laboral como autónomas. En este sentido se puede destacar el **Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía**. Dicho Plan ha previsto la creación de un sistema coordinado de orientación, acompañamiento, seguimiento y evaluación de proyectos para el inicio y consolidación de la actividad autónoma. En este marco y bajo la coordinación de la Consejería de Empleo, nace el Sistema de Atención al Autónomo que se establece con el objetivo de ofrecer un servicio público integral y homogéneo de atención a los autónomos y autónomas, donde prime, fundamentalmente la eficacia y la calidad del servicio que se preste, y la uniformidad en los procedimientos que se establezcan para éste. En dicho sistema participan en el territorio de la Comunidad autónoma andaluza las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) y aquellas entidades relacionadas con los autónomos que colaboren

al efecto con el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo: Cámaras de Comercio, la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO-A) y la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Andalucía (UPTA- A).

También se ha desarrollado el denominado **Plan Más Autónomos**, conforme a la Orden de 21 de julio de 2008, por la que se modifican algunas disposiciones contenidas en la Orden de la Consejería de Empleo de 15 de marzo de 2007, reguladora de la concesión de ayudas al amparo del citado Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía.

Por otro lado está la **Orden de 25 de marzo de 2009**, por la que se establecen las bases reguladoras de un **programa de incentivos para la creación, consolidación y modernización de iniciativas emprendedoras del trabajo autónomo** y se efectúan sus convocatorias para el período 2009-2013. En este caso convoca la anterior Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, ahora Consejería de Economía, Innovación y Ciencia. Este nuevo programa de incentivos articula medidas que facilitan tanto la puesta en marcha de iniciativas económicas de trabajo por cuenta propia, incidiendo especialmente en el acceso de personas desempleadas, como la consolidación y desarrollo de las existentes. El programa de incentivos identifica tres categorías de proyectos de autónomos: Servicios Profesionales Avanzados, para dotar a Andalucía de una red de profesionales que den servicios de primer nivel a las empresas andaluzas; Actividades Económicas Tecnológicas y Actividades Económicas y Profesionales Tradicionales que favorezcan tanto la reactivación económica de Andalucía, como la incorporación a la actividad de personas desempleadas o que tengan un carácter diferenciador o singular en su ámbito de actuación.

Centrándonos en la cuestión de género, hay que destacar el **proyecto Mujer Emprende**, un programa de encuentros simultáneos en las ocho provincias andaluzas que, a través de un sistema de multi-videoconferencia, pretende sensibilizar y difundir entre las mujeres la cultura del autoempleo, con la idea de que el conocimiento de experiencias exitosas desarrolladas por mujeres en el mundo empresarial pueda servir por comparación e imitación a nuevas emprendedoras de Andalucía.

Recientemente, las Cámaras de Comercio junto con la Secretaría de Estado de Igualdad han puesto en marcha dentro del proyecto **“Fomento del Autoempleo Femenino en Sectores Económicos Emergentes”** la iniciativa **“Mujer y Sectores Emergentes”**, que apoyará la creación, consolidación y mejora de empresas lideradas por mujeres en sectores económicos emergentes, donde se están detectando oportunidades de negocio. Desde el año 2000, las Cámaras de Comercio han lanzado programas, como el llamado **Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM)**, con el resultado de más de 20.000 empresas creadas y lideradas por mujeres. Dentro del PAEM, este nuevo proyecto apoyará la creación, consolidación y mejora de empresas lideradas por mujeres en sectores económicos emergentes, en los que se están detectando oportunidades de negocio, dado que

registran crecimientos superiores a la media y generan empleo. Entre las herramientas y actividades que comprende este proyecto se incluyen información y formación práctica para las mujeres sobre los diferentes sectores emergentes, así como el desarrollo de una plataforma web que actuará como lugar de referencia para obtener información y además será un espacio virtual de encuentro, con objeto de fomentar, incentivar y dinamizar la creación de empresas en los sectores de referencia. Además se imparten 12 talleres de formación, uno de ellos en Linares, dirigidos a mujeres y a promotores sociales, que versarán sobre sectores emergentes y tendrán un contenido principalmente práctico.

### **Perspectiva de género**

La integración general de la dimensión de género (o mainstreaming de género) se suele considerar un concepto innovador, que engloba muchas más cosas que la «tradicional» política de igualdad de oportunidades. La Comisión Europea adoptó el enfoque del mainstreaming (o transversalidad) de género en 1996, no con el fin de sustituir la política de igualdad de oportunidades, sino como complemento de ésta.

El Gobierno andaluz, con motivo del centenario del 8 de marzo, aprobó una declaración institucional en la que vincula la modernidad y el desarrollo de Andalucía al avance de las mujeres, poniendo de manifiesto que el Ejecutivo autonómico “hace suyo” el objetivo marcado por Naciones Unidas de “hacer de la educación, de la capacitación y de la ciencia y la tecnología la mayor herramienta de cambio y de promoción de la igualdad para conquistar la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo con las mismas garantías de éxito que los hombres”. Dentro de esta línea, el Gobierno andaluz ha garantizado su apoyo a las iniciativas emprendedoras impulsadas por mujeres, favoreciendo su incorporación a sectores emergentes de la economía andaluza, especialmente en el ámbito de la ciencia y la tecnología. Así, a los referentes que han supuesto varias acciones del Gobierno andaluz que han sido muchas veces pioneras, como la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas del Presupuesto de la Junta de 2003 (que introduce la evaluación de impacto de género en los presupuestos) y la aprobación en 2007 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se suma el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

El artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Andalucía, prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en su Título I, particularmente la ejercida por razón de sexo. Igualmente, el artículo 15 garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Además, con el objetivo de determinar las medidas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su artículo 7 establece que se aprobará el Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres. Así, el **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013**, se constituye como instrumento fundamental para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía. El punto de partida es el análisis de la situación diferencial que, por razón de género, ocupan las mujeres y hombres en la sociedad. El objetivo de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se constituye en objetivo transversal de todas las medidas contenidas en el Plan y que deberán ser llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía.

Por su lado, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) tiene como finalidad promover las condiciones para que la igualdad de la mujer y el hombre andaluces sea real y efectiva, fomentando la participación y presencia de ésta en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural económica o política, en cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 14 de la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Andalucía. Además, la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, añade, entre las funciones del IAM, la coordinación de las políticas de igualdad.

Concretamente, una de las posibilidades que se plantean para las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral es la del autoempleo. Así, como señaló recientemente la propia presidenta del Banco Mundial de la Mujer, Inger Berggren, "el autoempleo es una salida real para muchísimas mujeres". Por otro lado, también la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos ha señalado como objetivo prioritario la promoción del autoempleo, concretamente el de la mujer, entre los desempleados.

## **La mujer en relación al autoempleo**

Un informe del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) constata que el perfil de la emprendedora es el de una mujer de entre 25 y 34 años de edad, con un nivel de estudios universitarios en torno a un 36%, vinculada al ámbito urbano, y que suele iniciarse en un negocio de autoempleo generalmente tras estar en situación de desempleo. Las actividades en que suelen emprender se concentran en el sector servicios (77 de cada 100 emprendedoras), un tercio se aglutinan en actividades de comercio y aproximadamente un 12% en hostelería y restauración.

Los datos del estudio de las Cámaras y la Secretaría de Igualdad "Mujer y sectores emergentes" muestran que la mujer emprendedora, por lo general (46%), tiene descendientes a su cargo, compaginando, por lo tanto, sus responsabilidades familiares con las profesionales y en muchas

ocasiones conciliando por necesidad, dada su situación económica. El perfil de edad es de los 26 a 54 años. Casi la totalidad de las emprendedoras (96%) se encuentran desempleadas. Al preguntar por los estudios que han realizado, se obtiene de forma predominante que casi la mitad de ellas tiene estudios inferiores (41%) seguido de los de grado medio (26%) y Bachillerato (18%). No llega al 10% las personas con estudios superiores o universitarios según la experiencia de los técnicos encuestados. El hábitat predominante de estas emprendedoras o futuras empresarias es el urbano (50% de los casos). Los sectores de actividad en los que existen más emprendimiento femenino son comercio al por menor (40%), servicios a empresas, turismo y servicios a personas. La principal motivación que lleva a las mujeres al autoempleo es el desempleo (91% de los casos).

Más concretamente para Andalucía, en el “Estudio sobre la Mujer Emprendedora en Andalucía” del Proyecto PIONEROS 106, del análisis comparativo entre la mujer y el hombre de los factores personales y contextuales se deduce lo siguiente:

- La mujer que emprende en Andalucía lo hace mayoritariamente antes de los 30 años o alrededor de los 40. A diferencia del hombre que lo hace mayoritariamente antes de los 30.
- La mujer casada (igual que sucede a los hombres) emprende más que el resto de mujeres que se encuentran en otro estado civil.
- La mujer emprendedora (y el hombre emprendedor) no suele tener hijos, pero cuando los tiene son en la mayoría de los casos dos.
- Las mujeres que emprenden y son madres a la vez lo hacen mayoritariamente a partir de que sus hijos son mayores de 10 años.
- A diferencia de la mujer, en el hombre que emprende y tiene hijos, la edad de éstos no influye en su emprendimiento; sin que existan interrupciones por el cuidado de éstos como ocurría con las mujeres.
- En Andalucía, tanto la mujer como el hombre que emprenden acuden de forma significativa al auxilio que proporcionan otros miembros de la familia, especialmente los abuelos, para poder conciliar la vida familiar y laboral. Sin embargo, en el hombre esto no es determinante en el desarrollo de la actividad emprendedora.
- En relación a la actividad profesional a la que se dedican sus parejas, es menos habitual que el hombre sea socio de la mujer cuando el proyecto es iniciado por ésta que al contrario.

## **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 mujer que emprende de forma mayoritaria lo hace, a diferencia del hombre, dedicándose a tiempo parcial a la empresa.
- Las funciones que principalmente asume la mujer emprendedora en Andalucía son comerciales y de producción, mientras que el hombre asume funciones directivas.

Según la presidenta de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME), aunque es difícil establecer un perfil de las empresas creadas por mujeres, se puede decir que “el núcleo principal de las empresarias andaluzas se sitúa en una franja de edad que oscila entre los 31 y 45 años (48%). No obstante, se puede hablar de un número importante de empresarias jóvenes, con edades inferiores a los 30 años, que representan el 15% de las empresarias andaluzas. Un dato significativo es el nivel de estudios, pudiendo afirmarse que las empresarias andaluzas son mujeres muy formadas, pues, la mayoría de ellas han cursado estudios medios y superiores. En su mayoría tienen experiencia laboral previa a la puesta en marcha de sus empresas. En lo que se refiere a los negocios liderados por las empresarias andaluzas, el 38% del empresariado femenino andaluz se concentra en el sector servicios, concretamente, en determinadas ramas de actividad como el comercio, servicios a las personas y servicios a empresas, hostelería, gestión del conocimiento, etc., sectores muy feminizados y con un evidente grado de segregación ocupacional. Aunque, en los últimos años, las empresarias andaluzas apuestan cada vez con mayor interés, por sectores más masculinizados, como por ejemplo la construcción, la industria, las empresas de base tecnológica o los sectores emergentes”.

### **Situación del empleo autónomo en las mujeres en Andalucía**

Son escasos los estudios sobre la mujer que trabaja por cuenta propia en Andalucía. Los datos que hemos utilizado para este análisis general<sup>2</sup> de la situación del empleo autónomo en las mujeres en Andalucía proceden de dos fuentes. Por un lado tenemos los datos de la EPA, en los que analizamos los trabajadores por situación profesional y sexo, calculamos las medias anuales a partir de los datos trimestrales, y comentamos su situación en 2010 y su evolución desde 2001 (primer año para el que encontramos datos para Andalucía con este nivel de desagregación). La EPA, siguiendo la CISE-03 (Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo), distingue entre “empleos asalariados” (del sector privado y del sector público), que son los denominados “trabajadores por cuenta ajena”, y “empleos independientes” o “trabajadores por cuenta propia”. En estos últimos se diferencia en cuatro

---

<sup>2</sup> Decimos análisis general porque para un estudio en más profundidad sería necesario contar con datos más precisos de la EPA y de la Seguridad Social, en los que se pudiera analizar la situación de la mujer autónoma en Andalucía según nivel de formación, sector y rama de actividad, edad, etc., e incluso sería conveniente realizar un estudio específico sobre la cuestión a través de encuestas y entrevistas personales de las que se podría obtener información más detallada, además de información cualitativa.

categorías: empleador, empresario sin asalariados o trabajador independiente, miembro de cooperativa<sup>3</sup> y ayuda familiar<sup>4</sup>. Por último hay una categoría denominada “otros” donde están los que no se han incluido en las anteriores.

Al analizar la evolución en el tiempo hay que tener presente que en el año 2009, después de analizar la problemática de obtención de la variable “empleos independientes” en la EPA a lo largo del periodo 2005-2008, se decidió incluir unas preguntas adicionales en los casos de trabajadores que se autodeclaraban miembros de cooperativas, ayudas familiares o trabajadores independientes, con el fin de clarificar con mayor precisión la naturaleza de relación laboral en el puesto de trabajo. La idea era delimitar con mayor rigor las situaciones de miembro de cooperativa (para evitar la inclusión en esta categoría de los asalariados contratados por cooperativas), ayudas familiares (categoría que sólo es posible, por definición si la persona pertenece al hogar) y los trabajadores independientes que, aunque formalmente lo sean (por régimen de cotización, por ejemplo), tienen una relación de facto de asalariado<sup>5</sup>.

Por otro lado, están los datos de trabajadores afiliados al Régimen General de Trabajadores Autónomos (RETA). Estos datos son sólo una aproximación al autoempleo, ya que, por un lado hay personas autoempleadas y que no se dan de alta como autónomas (operan en diferentes ámbitos de la economía sumergida), y por otro lado hay que tener en cuenta que la obtención de la condición de trabajador autónomo, aunque es un requisito legal para ejercer como empresario, no siempre cumple el uso para el que se supone que se obtiene, como pone de manifiesto el fenómeno de los denominados “falsos autónomos<sup>6</sup>”. También hay que tener en cuenta que no se debe confundir trabajador por cuenta propia con trabajador autónomo, ya que la Seguridad Social incluye como trabajador por cuenta propia no sólo a los autónomos, sino también a los empleados en el servicio doméstico<sup>7</sup> que trabajan por su cuenta y cotizan a la Seguridad Social (servicio doméstico discontinuo) Además, desde enero 2008, se ha procedido a la Integración en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el nuevo Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (S.E.T.A.), de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario, en

---

<sup>3</sup> Los socios que trabajan en ellas, incluidos los de Sociedades Anónimas Laborales.

<sup>4</sup> Persona que trabaja sin remuneración reglamentada en la empresa de un familiar con el que convive.

<sup>5</sup> Así pues, para el total de España, la modificación introducida en 2009 en la forma de identificar la variable supuso que 151.700 personas que se autodeclararon como trabajadores independientes, 42.000 personas que dijeron ser miembros de cooperativas y 16.300 que contestaron en primera instancia trabajar como ayudas familiares, fueron reclasificadas como asalariados del sector privado, en virtud de las preguntas adicionales realizadas.

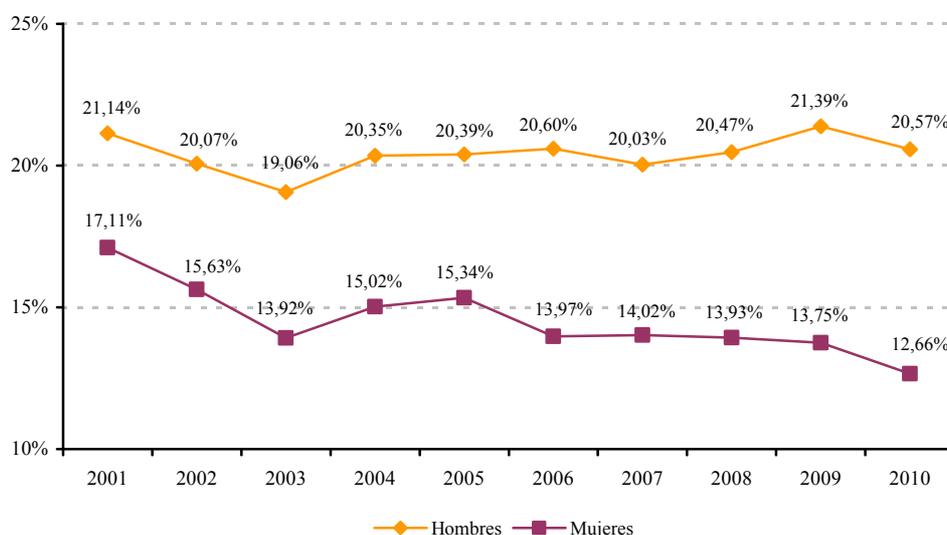
<sup>6</sup> Trabajadores que son requeridos por parte de sus patrones para darse de alta en el registro, con el objeto de ahorrar las tasas y cotizaciones en calidad de asalariados, pero que en la práctica actúan como trabajadores asalariados a todos los efectos.

<sup>7</sup> Este régimen está siendo objeto de revisiones y modificaciones.

aplicación de la Ley 18/2007. De los datos de las Afiliaciones a la Seguridad social hemos utilizado las afiliaciones en alta por género<sup>8</sup> y provincia al último día del mes, para ver su evolución en estos últimos años.

La generalizada incorporación de las mujeres andaluzas y españolas al mercado laboral en estas últimas décadas ha supuesto uno de los más relevantes cambios y que mayores implicaciones económicas y sociales ha tenido en nuestras sociedades en múltiples aspectos. Algo menos del 13% de las andaluzas ocupadas están autoempleadas, porcentaje que se ha venido reduciendo en los últimos años, aunque en valor absoluto la reducción en el número de trabajadoras autónomas en Andalucía se produjo en 2009, en parte debido a la reducción en el total de mujeres ocupadas, y principalmente en 2010, y en este último caso a pesar de que aumentó el número total de mujeres ocupadas en Andalucía. Además, sería conveniente analizar las variaciones que se han producido en las diferentes categorías de autoempleadas, así como los cambios que se hayan producido en general en la situación de la mujer andaluza en el mercado laboral.

**Gráfico 1. Evolución de la proporción de trabajadores por cuenta propia en Andalucía por sexo**



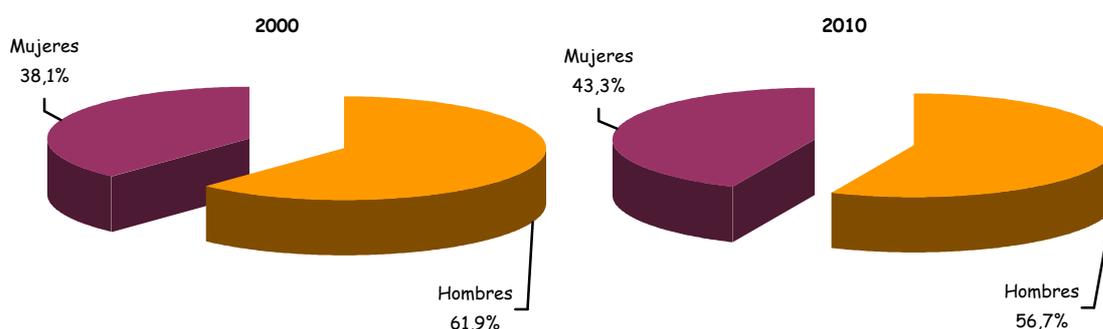
Fuente: INE e IEA, Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

El crecimiento del número de mujeres que trabajan o desean hacerlo en Andalucía –es decir, la población activa femenina- en los últimos años ha sido espectacular, alcanzando en 2010, según los datos de la EPA, la cifra de 1.719.950 mujeres, 696.000 más que en 1996. En comparación con la

<sup>8</sup> Sería más correcto poner sexo, como hace la EPA, pero lo hemos escrito tal cual aparece en las estadísticas del ministerio.

población masculina, el número de mujeres activas ha aumentado en mucha mayor medida. Así, si tomamos como punto de partida el año 2000, en estos 10 años la población activa femenina en Andalucía ha aumentado en 573.975 mujeres, un 50,09%, mientras que la masculina lo ha hecho en 384.200 hombres, un 20,59%. Con este crecimiento, la población activa femenina ha pasado de representar el 38,1% de la población activa total en el año 2000, al 43,3% en 2010<sup>9</sup>.

**Gráfico 2. Población activa por sexo en Andalucía, porcentajes sobre el total**

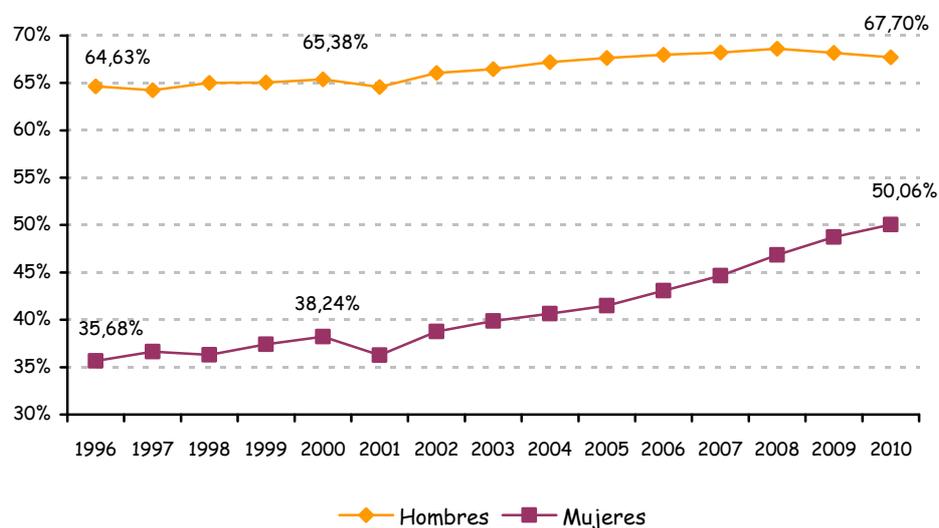


Fuente: INE e IEA, Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

La tasa de actividad femenina en Andalucía en 2010 es del 50,06%, la mayor desde 1996, que es el primer año para el que se calcula esta tasa, aunque inferior a la masculina. Pese a estar por debajo, y a que todavía la diferencia con respecto a la tasa de actividad masculina es muy elevada, concretamente 17,54 puntos porcentuales, hay que destacar que se ha reducido bastante, ya que se partía de un diferencial de 28,95 puntos porcentuales. También es interesante resaltar que en estos 3 últimos años, como consecuencia de la crisis económica, la tasa de actividad masculina ha decrecido, pasando del 68,62% de 2008 al 67,70% de 2010, mientras que la tasa femenina ha continuado creciendo desde el 46,85% de 2008 al 50,06% de 2010.

<sup>9</sup> Porcentajes que indican que el peso de la mujer en la población activa es todavía inferior al que le correspondería según el porcentaje que representan las mujeres mayores de 16 años en Andalucía sobre el total de mayores de 16 años, que supera el 50%, y que pese a que su crecimiento ha sido superior al producido en el conjunto de España (donde aumentó un 43,76%), todavía supone un porcentaje menor al de la población activa femenina en el conjunto nacional (44,5%).

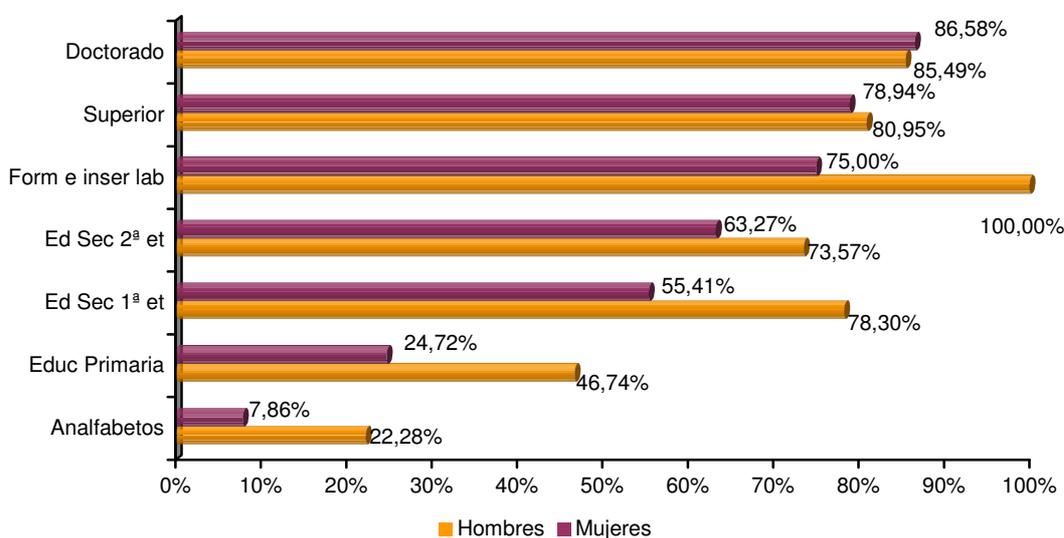
**Gráfico 3. Evolución de la tasa de actividad en Andalucía por sexo, 1996-2010**



Fuente: INE e IEA, Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

Entre los principales elementos que han contribuido al aumento de la participación femenina en el mercado laboral andaluz, además de las políticas públicas de igualdad de oportunidades, hay que subrayar la actitud ante la formación, ya que la formación es un terreno en el que la mujer ha multiplicado su reducida presencia tradicional equiparándose al hombre. Así, la participación de la mujer en el mercado laboral se incrementa a medida que aumenta su cualificación, oscilando la tasa de actividad femenina entre el 7,86% para las mujeres sin estudios y el 86,58% entre las que han cursado doctorado.

**Gráfico 4. Tasa de actividad en Andalucía por nivel de formación alcanzado y sexo, 2010**



Fuente: INE e IEA, Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

Si se analiza la distribución de la población activa femenina y masculina por nivel de estudios se obtiene que más de la mitad de las mujeres activas en Andalucía ha cursado al menos estudios secundarios de segunda etapa, porcentaje que en el caso de los hombres se reduce hasta el 43,01%.

Según los datos de la EPA, en 2010 el motivo principal por el que una mujer que no está ocupada<sup>10</sup> no busque empleo es dedicarse a las labores del hogar, causa señalada por el 45,89% de las andaluzas inactivas. En cambio, para los hombres la principal razón de inactividad es el estar cobrando una pensión de jubilación o prejubilación (56,70% de los casos).

Por lo que se refiere a la población ocupada femenina, en 2010 se produjo un pequeño aumento en el número de mujeres ocupadas, que fue de 2.214.025, que unido al descenso en el empleo masculino hizo que el Índice de Feminización<sup>11</sup> aumentase casi 3 puntos con respecto a 2009. De todos modos, como se desprende de la tabla 1, dicho índice es todavía bastante inferior a 100, revelando que

<sup>10</sup> Teniendo en cuenta que se asume que trabajo es el tipo de trabajo remunerado en el mercado laboral según las concepciones mercantilistas del término asumidas por la EPA, ya que en la mayor parte de los casos, la mujer que es considerada inactiva por la EPA al dedicarse a las labores del hogar, está realizando multitud de actividades, es decir, no está ocupada según la EPA, pero no se puede decir que no trabaja.

<sup>11</sup> IF = N° de mujeres (ocupadas) / N° de hombres (ocupados) \* 100, el valor 100 revelaría que existe igualdad (en este caso en la ocupación), los valores inferiores a 100 indican que el número de mujeres es inferior al de hombres y los superiores a 100 significan lo contrario.

**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**

todavía es menor el número de mujeres ocupadas que el de hombres (en 2010 de cada 10 personas ocupadas en Andalucía, 4 eran mujeres), y también es menor en Andalucía que en la media nacional.

**Cuadro 1. Índices de Feminización de la ocupación en Andalucía y España**

Índice de feminización	Andalucía	España
2009	70,89	77,41
2010	73,79	79,36

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

Como el aumento en la ocupación femenina ha sido inferior al observado en la población activa, las tasas de ocupación se han reducido, aunque menos que en el caso masculino, por lo que se han acercado aunque todavía son muy inferiores a las de los hombres, sobre todo en Andalucía.

**Cuadro 2. Evolución de las tasas de ocupación**

Sexo	ANDALUCÍA			ESPAÑA		
	2009	2010	Variación	2009	2010	Variación
Hombres	51,77	49,51	-4,37%	56,49	54,65	-3,25%
Mujeres	35,52	35,34	-0,52%	42,08	41,56	-1,24%
Total	43,51	42,30	-2,78%	49,15	47,97	-2,40%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

Como comentamos al principio del apartado, la EPA también proporciona información acerca de la situación laboral de las personas ocupadas, distinguiendo entre trabajadores asalariados o por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia. A su vez, los trabajadores por cuenta propia se clasifican en Empresario con asalariados o Empleador, Empresario sin asalariado o trabajador independiente, Miembro de cooperativas (los socios que trabajan en ellas, incluidos los de Sociedades Anónimas Laborales) y Ayuda familiar (persona que trabaja sin remuneración reglamentada en la empresa de un familiar con el que convive).

En cuanto a la situación laboral de la mujer trabajadora en Andalucía, en 2010 el 12,66% son trabajadoras por cuenta propia o auto-empleadas. Comparando con los hombres se aprecia una mayor tendencia entre las mujeres al trabajo por cuenta ajena, o lo que es lo mismo, una menor tendencia al autoempleo. La presencia femenina en el autoempleo, como se deduce de la tabla 3, es menor a la masculina en todas las categorías excepto en la de Ayuda familiar.

**Cuadro 3. Población ocupada en Andalucía según sexo y situación profesional, 2010**

Situación Profesional	Hombres	Mujeres
Empleador	7,32%	3,40%
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	12,38%	7,66%
Miembro de cooperativa	0,11%	0,03%
Ayuda familiar	0,76%	1,57%
<b>Total trabajador autónomo o auto-empleado</b>	<b>20,57%</b>	<b>12,66%</b>
Asalariado del sector público	17,34%	23,53%
Asalariado del sector privado	62,04%	63,79%
Otra situación	0,05%	0,03%
TOTAL	100%	100%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

Si analizamos la evolución de los diferentes tipos de autoempleadas, tomando como base del índice el año 2001, como se observa en el gráfico, se ha producido una cierta estabilidad con un ligero crecimiento al principio y una moderada caída desde 2007 a 2010, en la categoría de empresarias o trabajadoras por cuenta propia sin asalariados o trabajadoras independientes, que representa la principal categoría de autoempleadas, como se ha visto en la tabla anterior, y que suponen el 60,5% del total de autoempleadas en la región. Así, en 2010 el índice alcanzó un valor de 125,00, inferior al 138,39 de 2007, pero por encima del dato del primer año tomado como base. En 2010 el número de empresarias sin asalariados en Andalucía era de 93.025, habiendo llegado a alcanzarse la cifra de 102.825 en 2007.

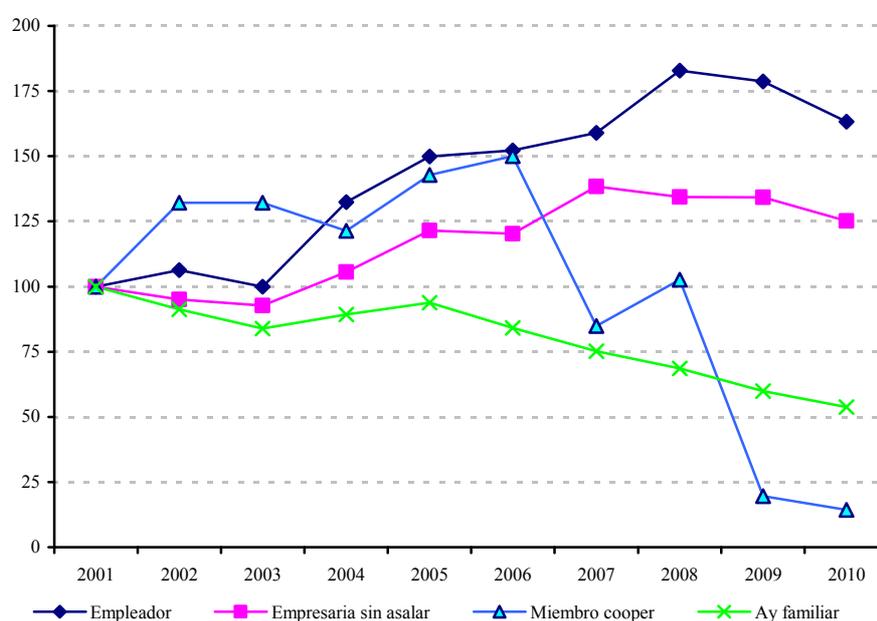
La siguiente categoría con más peso dentro del autoempleo femenino andaluz es la de empleadoras, que agrupaba al 26,9% del total de trabajadoras autónomas. Esta categoría es la que más peso ha ganado, a pesar del descenso experimentado en los dos últimos años. Así, en 2008 alcanzó la cifra de 46.275 mujeres, obteniendo un valor del índice de 182,91, es decir, que casi había duplicado el valor de 2001. Sin embargo, el índice descendió hasta el valor 163,24 en 2010, lo que significa que el número de empleadoras andaluzas aumentó un 63,24% de 2001 a 2010, por encima del crecimiento del total de mujeres ocupadas, que lo hizo en un 50,72%. Así, en 2010 el número de empleadoras andaluzas ha sido de 41.300.

La categoría de ayuda familiar ha ido descendiendo a lo largo de todo el periodo considerado, pasando de las 35.400 en 2001, a 19.025 en 2010, por lo que el índice ha descendido y alcanzó en 2010 el valor de 53,74, indicando que el número de ayudas familiares se había reducido casi a la mitad en dicho periodo. De todos modos, esta categoría supone el 12,4% del total de trabajadoras

autónomas, porcentaje muy superior al que se observa en el caso de los hombres, para los que sólo representa el 3,7% del total de autónomos.

Por último, las mujeres miembros de cooperativa suponen un porcentaje muy pequeño del total de trabajadoras autónomas, siendo además las que más han descendido tanto en términos relativos como absolutos en los dos últimos años, tomando finalmente un valor del índice en 2010 de 14,29.

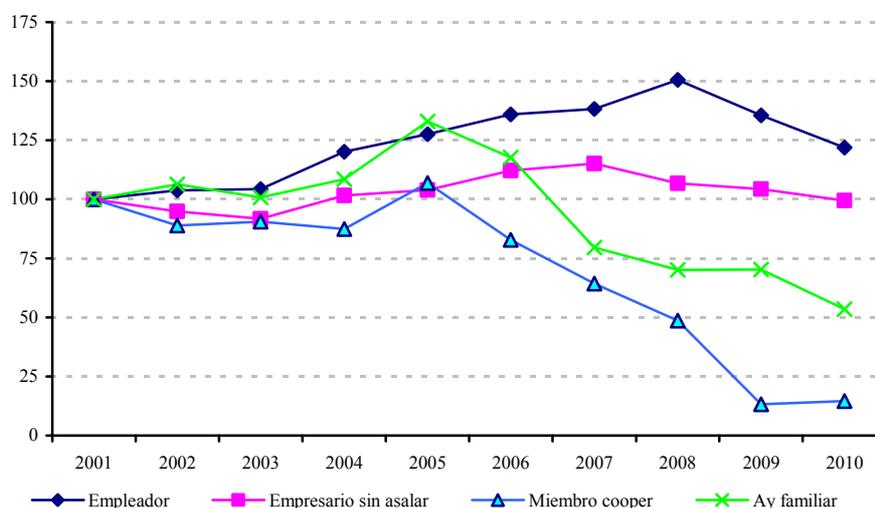
**Gráfico 5. Evolución del autoempleo femenino en Andalucía (2001=100)**



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

Si se compara la evolución del autoempleo femenino con el masculino se observan en principio perfiles evolutivos similares. En cambio, si nos detenemos un poco más, debemos destacar el mayor aumento en el número de mujeres en las categorías de empleador y empresaria sin asalariados con respecto a su posición de partida en el año 2001, alcanzando unos valores de sus índices de 163,24 y 125,20 respectivamente, muy superiores a los valores 121,84 y 99,46 de las mismas categorías para los hombres.

Gráfico 6. Evolución del autoempleo masculino en Andalucía (2001=100)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

El informe del Instituto de la Mujer, “**Mujer y poder empresarial**” muestra cómo el número de mujeres emprendedoras<sup>12</sup> sigue aumentando poco a poco durante los últimos años<sup>13</sup> y todavía con importantes diferencias con respecto a los hombres.

En nuestro análisis, con datos más recientes y referidos a Andalucía, encontramos algunas similitudes en la evolución del autoempleo femenino y masculino, aunque en general el autoempleo femenino presenta tendencias más acusadas. Podemos destacar las siguientes:

- El número de trabajadores por cuenta propia o autónomos se ha reducido en ambos sexos en los últimos años, aunque en mayor medida en el caso de los hombres, para los que además se viene reduciendo desde 2007, mientras que en las mujeres se ha reducido en 2009 y 2010. Además, considerando el periodo 2001-2010, el total de mujeres autónomas en Andalucía es un 11,57% superior en 2010, mientras que para los hombres se ha reducido un 0,37%.

<sup>12</sup> En este estudio se considera que las mujeres empresarias se pueden definir como aquellas mujeres autoempleadas con personal a su cargo, es decir, se corresponden con la categoría “Empleador”, quedando fuera del estudio las mujeres autoempleadas que no tienen trabajadores/as a su cargo.

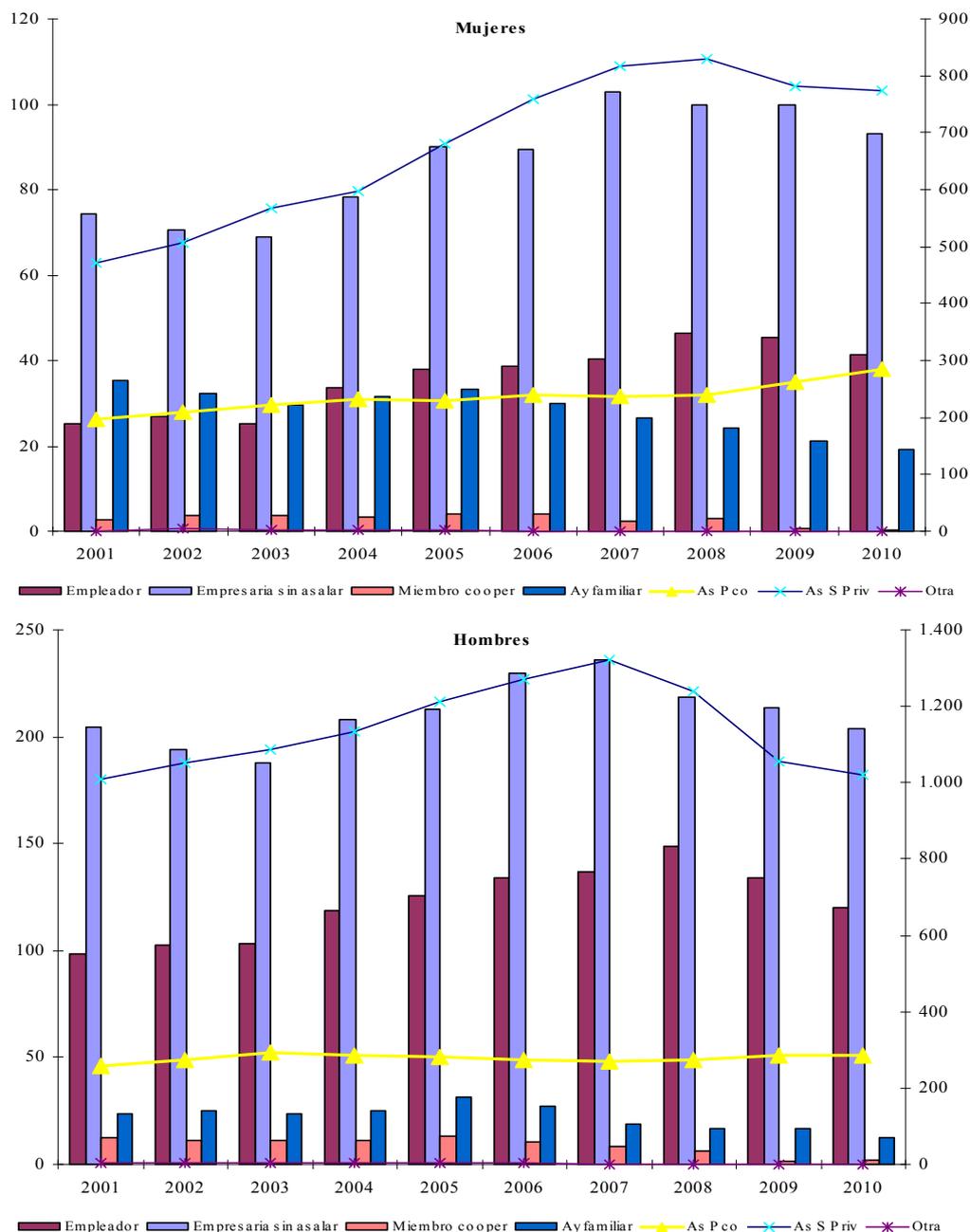
<sup>13</sup> El trabajo se basa en el segundo trimestre de 2006, por lo que la situación ha cambiado en algunas cuestiones a partir de los cambios que estamos viendo se han producido desde finales de 2007 y que se han reflejado en los datos de 2008, 2009 y 2010.

**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 categoría de empleador (empresario con asalariados/as) ha aumentado en el periodo considerado para ambos sexos tanto en España como en Andalucía, pero el aumento más elevado se ha producido para las mujeres andaluzas, con un 63,24% frente al 21,84% de los hombres andaluces de esta categoría, y al 54,14% de las mujeres en el total de España.
- También las mujeres empresarias sin asalariados/as crecieron más en Andalucía (25,20%) que en España (12,96%), mientras que los hombres en esta categoría mostraron una evolución negativa (-0,54% en Andalucía y -8,33% en España).
- La categoría de ayuda familiar ha caído en Andalucía en ambos sexos en un porcentaje similar (-46,26% en las mujeres y -46,47% en los hombres), aunque menos que en España. Esta categoría sigue teniendo un peso bastante superior en las mujeres andaluzas que en las españolas, y sobre todo que en los hombres.

En el siguiente gráfico se pueden apreciar algunas diferencias en la evolución del número de trabajadores y trabajadoras andaluces según su situación profesional, corroborándose algunas de las cuestiones ya comentadas anteriormente. Se comprueba que en el caso de los hombres tienen mayor representación los asalariados del sector privado, aunque han descendido más en los últimos años, como consecuencia de la crisis, mientras que en las mujeres alcanzan una importancia superior que en los hombres las asalariadas del sector público. Entre los autoempleados, el empleador sigue representando una mayor proporción en el caso de los hombres, aunque la caída en los últimos años ha sido muy superior para ellos. La ayuda familiar tiene mayor representatividad en el caso de las mujeres.

**Gráfico 7. Evolución del número de trabajadores en Andalucía según situación profesional y sexo**



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

En los estudios que se han nombrado anteriormente, en los que se analiza la situación de la mujer trabajadora autónoma, se ha manifestado que el sector en el que primordialmente suelen trabajar es el del comercio. A partir de los datos de IV Plan de Comercio en Andalucía, el índice de feminización

de los trabajadores autónomos<sup>14</sup> en el comercio al por menor (rama 52 de la CNAE-93), aunque es inferior a 100 en el año 2009, casi duplica al del total de autónomos en Andalucía. Es decir, que en la actividad que se ha revelado como la más representativa para el empleo femenino y concretamente donde se ha revelado mayor emprendimiento femenino, todavía no muestra igualdad real entre hombres y mujeres, habiendo un mayor porcentaje de hombres autónomos en dicha actividad. Esto contrasta con el índice de feminización para el caso de las personas asalariadas en el comercio al por menor que fue de 105,48 en 2009.

**Cuadro 4. Índices de Feminización de los trabajadores autónomos en Andalucía**

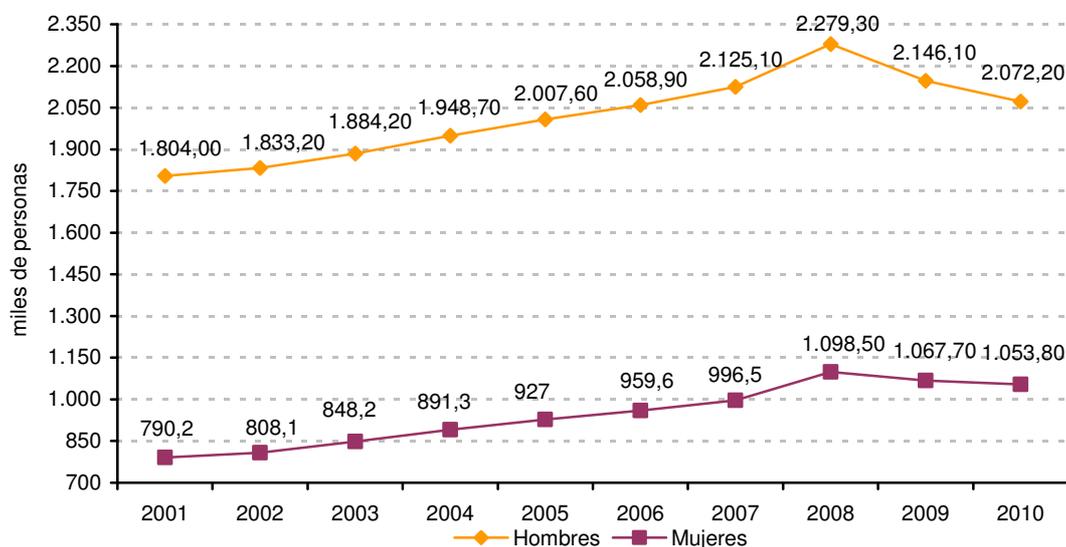
Índice de feminización	Comercio al por menor	Total autónomos
2001	83,35	40,57
2002	91,20	39,30
2003	76,63	37,56
2004	78,50	43,24
2005	100,86	48,68
2006	81,46	47,67
2007	85,79	50,64
2008	90,06	51,01
2009	90,41	49,07

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

A partir de los datos de afiliados a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), para el total nacional se observa un aumento continuado en ambos sexos hasta el año 2007, más elevado en el caso de las mujeres, y un descenso en 2009, y algo menor en 2010, en ambos casos más acusado en el caso de los hombres. Así, en el total del periodo, el aumento del número de mujeres afiliadas en alta laboral al RETA fue de un 33,36%, frente al 14,87% de los hombres. De todos modos, como se aprecia claramente en el gráfico, todavía el número de mujeres sigue siendo muy inferior al de hombres (prácticamente la mitad), representando el 33,7% del total (en 2001 eran el 30,6%).

<sup>14</sup> Los datos de la explotación de la EPA para Andalucía se refieren a “trabajadores independientes, empresarios sin asalariados o miembros de cooperativa”.

**Gráfico 8. Evolución del número de afiliados en alta laboral al RETA en España por sexo**



Nota: El incremento de trabajadores a partir de enero de 2008, se debe a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario (REA) en el RETA de acuerdo a lo establecido en la Ley 18/2007 de 4 de julio.

Fuente: MTIN, Estadísticas de Afiliaciones en alta a la Seguridad Social.

En Andalucía, según los datos de afiliaciones a la Seguridad Social, a 30 de diciembre de 2010 había 155.031 mujeres afiliadas en alta a la Seguridad Social como autónomas (146.384 en el Régimen Especial de Autónomos no SETA y 8.647 en el SETA). Teniendo en cuenta que en el Régimen General, que representa a la mayoría de afiliados (64,7% del total, 65,5% en el caso de las mujeres), las mujeres representan cerca de la mitad de afiliados (46,9%), en el Régimen de autónomos se puede decir que las mujeres están aún poco representadas, ya que suponen sólo una tercera parte (33,5%, prácticamente igual que en el total nacional). El número de mujeres autónomas en Andalucía se había reducido levemente en 2010 en relación a 2009.

Si tomamos los datos publicados por la Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas del MTIN, tenemos que a 30 de Septiembre de 2010 había 1.989.917 trabajadores autónomos propiamente dicho<sup>15</sup>, inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso. De ellos, el 16,4% estaban en Andalucía, concretamente 326.144, de los que 108.013, es decir, el 33,1%

<sup>15</sup> Son aquellos trabajadores afiliados a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.

eran mujeres. Estas trabajadoras autónomas, propiamente dicho, estaban en un 82,6% en actividades de los Servicios (en el caso de los hombres el porcentaje es un 63%). Un 21,6% de estas mujeres tiene asalariados/as a su cargo.

A finales de 2010 se presentó la Guía de Derechos Profesionales y Recursos para Trabajadoras Autónomas, que edita la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España (UPTA). Esta guía permite informar a las mujeres de la formación específica para la realización de su actividad, obligaciones, derechos, legislación, normativas y las ayudas y subvenciones, tanto en el ámbito nacional como por comunidades autónomas. La importancia en la economía regional y nacional de este colectivo y el éxito de muchas de sus actividades, se debe a un saber especial con el que cuentan las mujeres. Además de formación y habilidades profesionales propias, cuentan con una mayor capacidad para la comunicación y el establecimiento de relaciones con clientes, proveedores y empleados. Motivación, iniciativa, prudencia e intuición son algunas de las claves del éxito para los negocios emprendidos por mujeres.

Dado el elevado número de estas mujeres que se encuentran ante un conflicto de tiempo y un conflicto de roles, como consecuencia de su incorporación al mercado laboral, continuando siendo la principal proveedora de cuidados y desarrollando la mayor parte de las tareas domésticas. Sabemos que la mayoría de las mujeres emprendedoras realizan además tareas domésticas, uno de los impedimentos que puede frenar a muchas futuras mujeres a realizar proyectos de autoempleo, ya que les frena en la consecución de sus objetivos laborales<sup>16</sup>. Uno de los retos en los que está trabajando el Gobierno es en ampliar los derechos de aquellas mujeres que trabajen como autónomas, apostando por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tarea difícil de lograr, especialmente para las propias mujeres.

Nosotros argüimos que se ha de trabajar desde la administración, no sólo para crear medidas de conciliación, sino también para poder ir cambiando poco a poco los roles de género y esquemas sociales que siguen perdurando en nuestra sociedad<sup>17</sup>. En esta línea, como indica la propia guía “para que la mujer autónoma pueda realizar su trabajo profesional en cualquier sector de manera exitosa, es fundamental apoyarlas en dos líneas principalmente: gestión del tiempo y formación, acciones que les permitan consolidar y desarrollar al máximo su actividad. Es necesario establecer medidas que permitan mantener la actividad profesional durante los periodos en los que la familia requiere mayor atención y que pueda compatibilizar con una formación continuada para

---

<sup>16</sup> En este tema se puede consultar el trabajo de Nuria Chichilla (2006).

<sup>17</sup> Sobre este particular se puede ampliar en el trabajo dirigido por Asián y Rodríguez (2009), aunque en ese caso estaba dirigido a asalariados y asalariadas andaluzas y no contemplaba a las autónomas, pero las cuestiones relativas a los roles de género y medidas de conciliación desde la administración, las empresas y las propias trabajadoras y trabajadores, son en su mayor parte extensibles al caso de las autónomas.

profesionalizarse y ser más competitivas en un mercado de trabajo tan cambiante como el actual". Pero, añadimos a esto último, que no deben centrarse las medidas exclusivamente en permitir a las mujeres que concilien solo ellas, ya que pensamos que hay que ir más allá, llevando el tema de la conciliación hacia lo que sería la corresponsabilidad en las tareas del hogar, que junto a las medidas tomadas en el ámbito laboral, es el único modo de garantizar con éxito la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Si montar un negocio resulta complicado de por sí, como decimos las mujeres tienen que hacer frente a muchas tareas que implican compatibilizarlas con la vida familiar. Pero, muchas de estas dificultades de la mujer emprendedora no distan de las de los hombres, por ejemplo la falta de financiación, dificultades iniciales de cualquier negocio de autoempleo, falta de experiencia o de la formación adecuada en determinados casos,.... La mujer emprendedora representa un importante papel en la economía social, generando riqueza y creando negocios innovadores, por lo que es imprescindible apoyarlas en determinadas cuestiones, como por ejemplo, propiciando que adquieran un nivel de formación acorde con sus necesidades y las del mercado laboral.

Para terminar con los datos más recientes, según la última publicación del Observatorio ARGOS del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), en el mes de marzo de 2011 se produce un aumento en la afiliación en la Seguridad Social respecto al mes anterior del 0,27%. El número de personas afiliadas aumenta en el Régimen General (crece un 0,66%), en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (0,48%), en el Régimen Especial del Mar por Cuenta Ajena (un 3,32%), en el Régimen Especial de Empleados del Hogar Continuos (0,51%) y en el Régimen Espacial de Empleados del Hogar Discontinuos (0,26%). En la evolución de los Regímenes de afiliación en las provincias andaluzas, se observa que en todas se produce un incremento de la afiliación en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Andalucía ha registrado durante el primer trimestre del año 2011 un total de 24.569 nuevas altas a la Seguridad Social de trabajadores autónomos, lo que supuso un ritmo medio de 273 nuevas altas al día y que el número total de personas afiliadas a este régimen especial alcanzase los 466.039 cotizantes. Según los últimos datos de la Seguridad Social, Andalucía se ha consolidado en este primer trimestre como la segunda comunidad autónoma con un mayor número de trabajadores autónomos, sólo superada por Cataluña.

## **Reflexiones finales**

Las mujeres siguen teniendo dificultades para acceder al mercado laboral, por lo que se considera, desde distintos ámbitos -como se ha ido haciendo mención-, que el autoempleo es una alternativa que posibilita a las mujeres que encuentren una estabilidad e independencia laboral. Precisamente

estas ventajas son las que están permitiendo que aumente en buena medida el número de mujeres emprendedoras.

Los organismos públicos como el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, junto con las comunidades autónomas y ayuntamientos apoyan con diferentes iniciativas el acceso de la mujer a la actividad empresarial y económica. Pero sería interesante conocer en más profundidad las necesidades reales de estas mujeres, para que dichas medidas sean lo más eficaces posible.

Se es consciente de que se necesita más formación e información, que junto a la participación de organizaciones y asociaciones empresariales, permitirán a las mujeres que creen más y mejores negocios. Efectivamente, la educación y la formación son el camino más directo hacia el empleo, y mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las andaluzas es un compromiso que debe llevarse a cabo ante los riesgos de involución por la crisis económica. Por ello, tener un conocimiento más preciso de las necesidades de formación, tanto por parte de estas mujeres como desde el mercado laboral, para de este modo incidir en aquellas habilidades y cuestiones que desde el propio mercado laboral y la sociedad se manifiesten necesarios y que se compruebe que son escasos en la formación de estas mujeres.

### **Bibliografía utilizada en este dictamen**

Asián, R. y Rodríguez, V. (Dir.) (2009), *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas*. SAE, Consejería de Empleo; IDR, Fundación Universitaria.

Comunidades Europeas (2008), *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social*. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Unidad G1. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

Chichilla, N.; León, C.; Torres, E. y Canela, M.A., (2006), *Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas*, Documento de Investigación, nº 632, Mayor 2006, Centro Internacional Trabajo y Familia, IESE Business School, Universidad de Navarra.

Instituto de Estadística de Andalucía –IEA- (2011), *Anuario Estadístico de Andalucía 2010. Perspectiva de Género*. [www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica](http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica).

Instituto de la Mujer (2009), *Mujeres y poder empresarial en España*. Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer. Madrid.

Instituto Nacional de Estadística –INE- (2011), “Modificaciones en la obtención de la información de la variable *situación profesional* en la Encuesta de Población Activa (EPA) en 2009”, [www.ine.es](http://www.ine.es).

INE (varios años), *Encuesta de Población Activa –EPA- metodología 2005*. [www.ine.es](http://www.ine.es).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE* núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *BOE* núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *BOJA* núm. 247, de 18 de diciembre de 2007.

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011), *Estudio cuantitativo “Mujer y Sectores Emergentes”*, Iniciativa conjunta de las Cámaras de Comercio y la Secretaría de Estado de Igualdad, Marzo 2011.

Ministerio de Trabajo e Inmigración –MTIN- (varios años), *Afiliados en alta laboral, último día del mes*.

MTIN (2010), *Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en alta en la Seguridad Social, 30-septiembre-2010*. Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas. MTIN.

Observatorio ARGOS (2011), “Altas en la Seguridad Social”, en *Datos básicos del mercado laboral*. SAE, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía.

Observatorio ARGOS (2011), *La mujer en el mercado de trabajo de Andalucía en 2010*. Estudio del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), Consejería de Empleo, Junta de Andalucía.

Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España –UPTA- (2010), *Guía de Derechos Profesionales y Recursos para Trabajadoras Autónomas*. Edita UPTA.



## **Hipótesis en torno al autoempleo y análisis de las políticas de autoempleo en Andalucía**

---

*José Manuel Menudo. Universidad Pablo de Olavide*

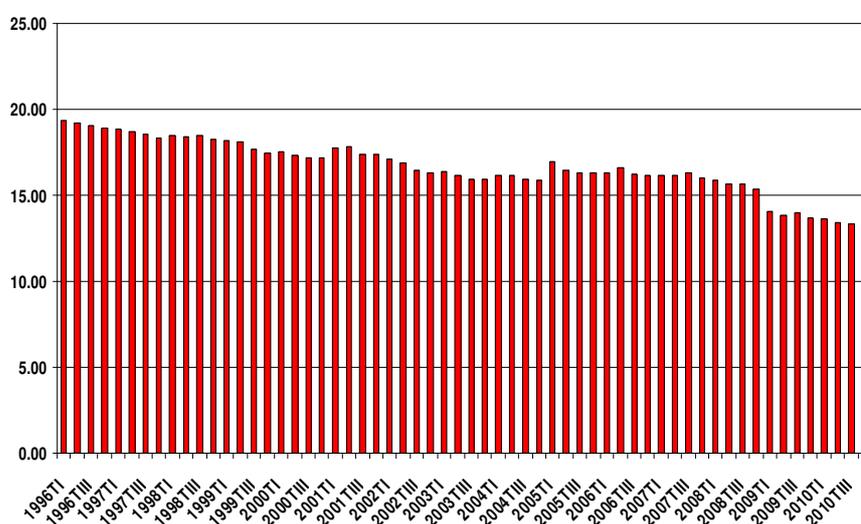
### **Introducción**

La importancia que en las teorías económicas y en las políticas públicas se da a la actividad emprendedora como factor de crecimiento económico, contrasta con la ausencia de evidencias. No hay duda que cuando un desempleado crea una empresa, crea más riqueza que cuando estaba desocupado. Pero la cuestión relevante es si esa riqueza es mayor que la que se habría creado si esa persona fuese empleada en una empresa. La creación de empresas y la variación en el número de personas ocupadas como empresarios, es decir el crecimiento del tejido empresarial, son indicadores cuantitativos del ritmo de actividad económica de una economía, pero, en sí mismas, nos dicen muy poco sobre los determinantes del desarrollo del bienestar económico. La aportación singular al crecimiento económico de los empresarios está relacionada con los elementos cualitativo de su actividad que no es replicable por el trabajo que realizan otros colectivos de ocupados. Por lo tanto, su contribución al desarrollo económico es consecuencia de una mejora en la calidad de los servicios de trabajo que aporta a la empresa y de su efecto multiplicador sobre la productividad de los recursos que emplea. Por lo tanto, fijar como objetivo de la política de promoción empresarial el aumento en el número de autoempleados no es un fin deseable en sí mismo; lo es un tejido empresarial capaz de generar dicho efecto expansivo en la productividad de los factores de producción.

En España, los resultados de O'kean et al (2006) para el conjunto de CCAA muestran la existencia de un efecto positivo del factor empresarial y su eficiencia sobre el crecimiento económico regional en el período 1980-1995. Parece que las regiones más ricas hoy, son las que dieron en el pasado una mayor importancia a la acumulación de capital humano empresarial y que cuanto más denso es el tejido empresarial mayor es el grado de desarrollo de una región. También los resultados obtenidos para España desde 1980 a 2006 por Salas & Sánchez-Asín (2008) apuntan que el crecimiento de la productividad es mayor en comunidades con mayor tasa de emprendedores al inicio del periodo. Estas evidencias confirman que existe un efecto diferencial en el crecimiento de la productividad total de los factores derivado de la mejora en la calidad de los servicios de trabajo de los emprendedores.

Por lo tanto y a la vista de los estudios, parece deseable que la economía andaluza alcance un tamaño en el tejido empresarial, como punto de partida, para posterior o simultáneamente desarrollar una calidad que genere el empleo y el crecimiento económico deseado<sup>1</sup>. Sin embargo, la tendencia desde finales de los años 80 plantea dudas sobre este feliz desenlace. Si bien los niveles en la tasa de autoempleo (peso de los autoempleados sobre el empleo total) en España son superiores a los observados en la Unión Europea, su comportamiento se ha traducido, a diferencia de lo observado en nuestro entorno europeo, en una moderada disminución.

**Cuadro 1. Tasa de autoempleo en España. INE**



Cuadrado et al (2005) se preguntan qué factores son los que se encuentran detrás de esta evolución del autoempleo en España. Para responder a esta pregunta, se presentan las hipótesis explicativas frecuentemente manejadas por la literatura económica:

Hipótesis del empleo refugio. El autoempleo, durante las fases depresivas, serviría de refugio para los desempleados procedentes de otras situaciones profesionales.

Hipótesis del autoempleo como mecanismo de transición en el mercado de trabajo. Plantea que el trabajo por cuenta propia canalizaría buena parte de las transiciones laborales, como salida de los desempleados y como entrada en el empleo asalariado.

<sup>1</sup> España aún tiene ese margen para que su tejido empresarial, por medio de su calidad y no de su cantidad, reduzca la tasa de desempleo (Verheul et al, 2006).

Hipótesis del cambio sectorial. El comportamiento observado por el autoempleo no sería sino un efecto inducido por unos procesos de terciarización en curso que resultarían favorables al autoempleo.

Nuestro objetivo será determinar el peso detentado por cada una de ellas en la explicación del comportamiento del autoempleo en Andalucía, con el fin de aportar fundamentos sobre los que basar las recomendaciones a la actual implementación de las políticas de fomento del autoempleo. Para ello, debemos empezar por plantear si Andalucía es un escenario particular y destinto del conjunto nacional. Si así fuese, los esquemas presentados por la literatura cuando aborda el papel de los autónomos y de los empleadores en España no sería aplicables a la realidad regional.

### **Las particularidades de Andalucía**

Cuando hablamos de cualquier aspecto relacionado con el mercado de trabajo en Andalucía es difícil no detenerse en el diferencial de la tasa de desempleo; la tasa de desempleo andaluza ha estado, a lo largo de las últimas dos décadas, muy por encima de la tasa nacional. Esta tasa incluso muestra rigidez a la baja en periodos de alto crecimiento económico. Este aspecto parece estar mejor explicado por algunos factores idiosincrásicos del mercado de trabajo andaluz (Gamez & García, 2003) que necesitamos considerar por su relación con algunas hipótesis sobre el comportamiento del autoempleo en Andalucía.

En primer lugar, el comportamiento tan procíclico de la población activa hace que la tasa de paro no caiga mucho en las expansiones. Existe una fuerte incorporación a la población activa que impide que, aunque se cree empleo intensamente, disminuya mucho el nivel de paro. En segundo lugar, el desempleo andaluz es menos estructural que el español, reflejado por la menor duración de la situación de desempleo en Andalucía; los andaluces son menos exigentes a la hora de aceptar una oferta de empleo. Por tanto, la menor probabilidad de salida del desempleo de los andaluces debe estar causada más por un problema de falta de llegada de ofertas que por problemas de aceptación de las ofertas recibidas<sup>2</sup>. En tercer lugar, entre los colectivos más afectados por el desempleo (los trabajadores entre 16 y 35 representan la mayoría del total de desempleados), el efecto del ciclo económico es el más fuerte de todos los grupos de edad y es considerablemente mayor que para el conjunto nacional. Por último, la tasa a la que se encuentra ese empleo significativo también depende de características individuales, en especial el papel de las redes. Está demostrado el efecto positivo, sobre la probabilidad de recibir más y mejores ofertas, de contar con unos padres universitarios y de

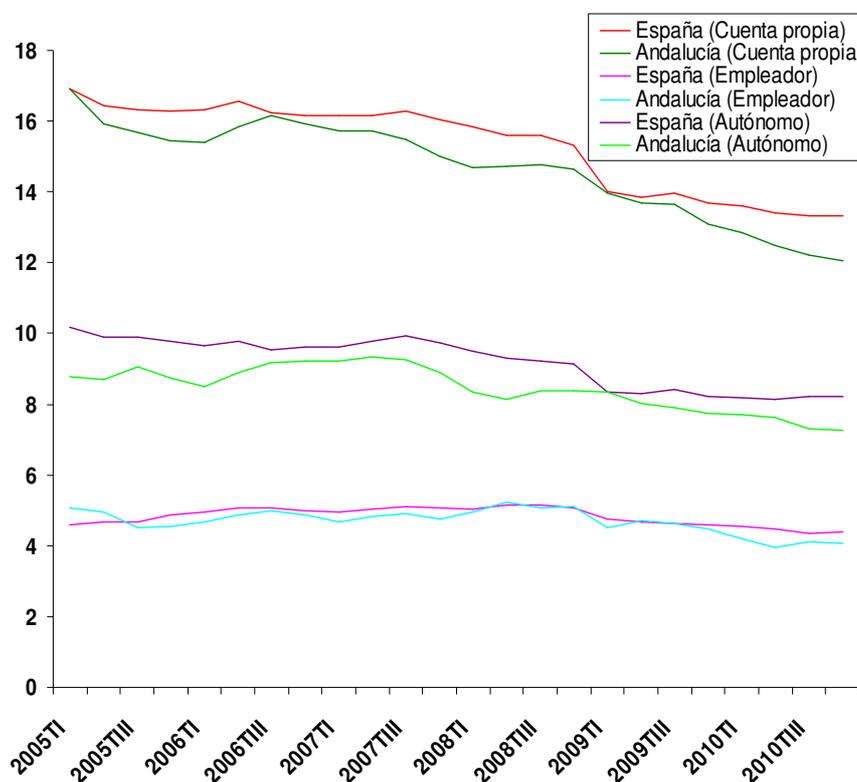
---

<sup>2</sup> En este sentido, toda medida de política económica que facilite la llegada de ofertas a los trabajadores desempleados e incentive su búsqueda activa sería muy deseable para lograr corregir este problema. Así, un buen sistema de intermediación laboral que informe sobre vacantes y conecte con las nuevas promociones de jóvenes que acaban su formación, parece necesario en Andalucía.

que ambos estén ocupados. Así pues, el entorno familiar tiene un impacto evidente sobre la probabilidad de encontrar un empleo, hecho que es más acusado en Andalucía que en España. Junto a las anteriores, otras características individuales tales como la edad, el nivel de educación o la rama de estudio tienen su influencia sobre la disposición de los individuos a aceptar las ofertas y sobre la propia tasa de llegada de las mismas. Así, el ser hombre, joven, universitario y con estudios técnicos o biomédicos son factores especialmente importantes de cara a una más rápida salida del desempleo.

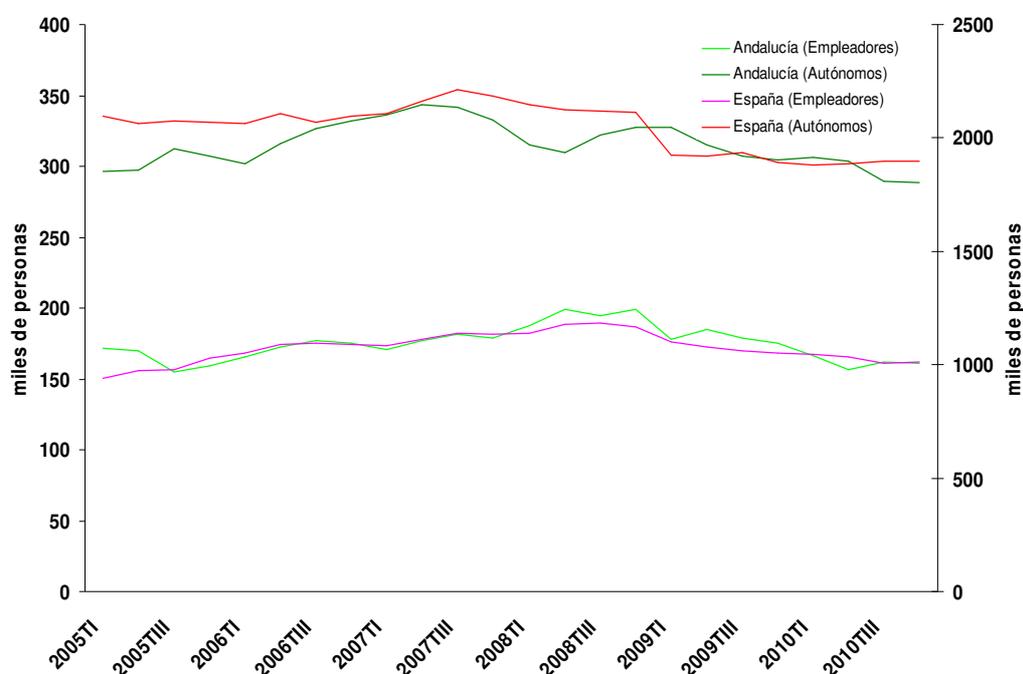
Sin embargo, cuando nos trasladamos a la demanda del mercado de trabajo andaluz, el resultado de la comparación con el conjunto nacional es muy distinto. Las diferencias entre la población autoempleada (empleadores y autónomos) de Andalucía y de España no registran las mismas disparidades. Si observamos las tasas de autoempleo del cuadro 2, apreciamos la clara similitud, tanto en peso dentro de la población activa como en la evolución que el autoempleo andaluz tiene con relación al conjunto nacional. Incluso al distinguir entre empleador y autónomo, es difícil apreciar matices regionales en esta fotografía general. Ambos tienen el mismo peso dentro de la población activa y dentro del conjunto de los trabajadores por cuenta propia.

**Cuadro 2. Tasa de autoempleo. INE**



También podemos observar que, a diferencia de las tasas de desempleo de Andalucía y España, el comportamiento de la población activa no tienen ninguna incidencia en el autoempleo. El cuadro 3 representa los valores absolutos y vemos que sus tendencias son muy similares, tanto en autónomos como en empleadores. Únicamente en el caso de los primeros, tanto a nivel regional como nacional, podemos ver algunas variaciones cuando no consideramos su relación con el tamaño de la población activa.

**Cuadro 3. Trabajadores por cuenta propia. INE**

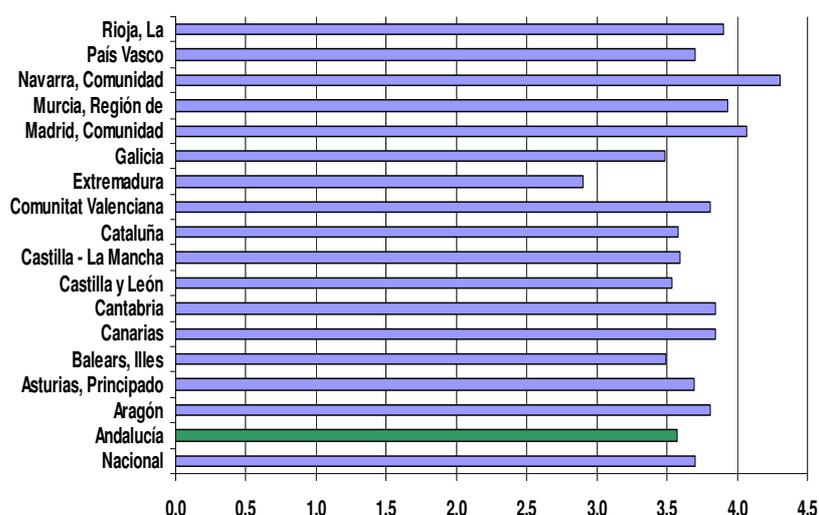


Concretamente, en la fase de ciclo crecimiento expansivo que terminó en el año 2008, los autónomos crecían a una menor tasa que la incorporación de mano de obra y, como consecuencia, su tasa de autoempleo descendía. Ya desde el inicio del período de recesión, el número de autónomos decrece con el paso de cada trimestre y con una tendencia más remarcada en Andalucía.

Las diferencias de la región andaluza con el conjunto nacional tampoco se trasladan al tamaño de las empresas. Es decir, la demanda de trabajo en Andalucía no se distingue ni por su cantidad (tasa de autoempleo), ni por la empleabilidad de la empresa. Como es conocido, la dimensión de las empresas que componen el tejido empresarial andaluz es escasa en número de empleados (microempresas). Pero como vemos en el cuadro 4, esto no es una particularidad regional y sí una

característica del tejido productivo nacional. Andalucía se encuentra en un nivel intermedio, entre el grupo de comunidades autónomas donde las empresas tienen, como media, entre 3,5 y 4 empleos. En el lado contrario, las 9.032 empresas no andaluzas que desarrollan su actividad en la región durante el año 2009 han tenido un empleo medio de 36,5 trabajadores.

**Cuadro 4. Empleos por empresa (2009). INE**



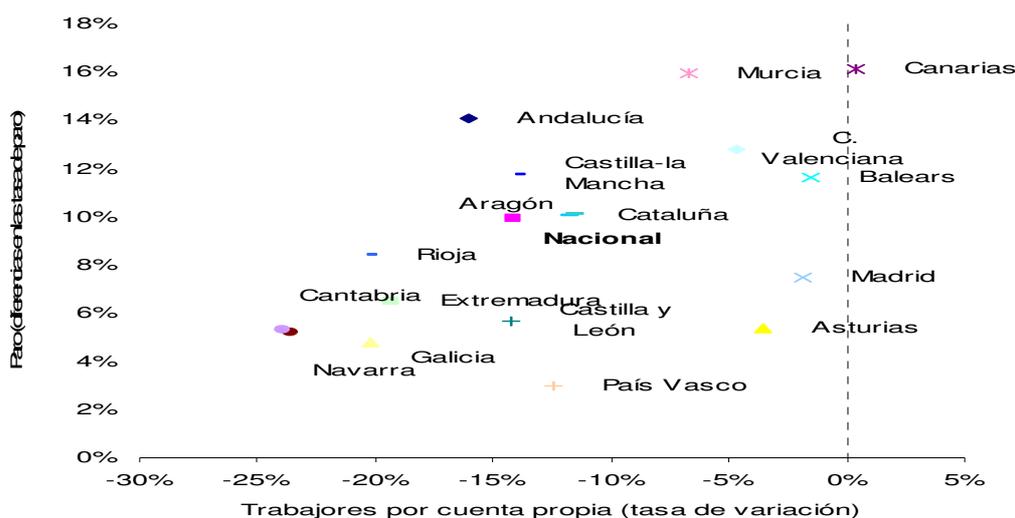
Por lo tanto, nuestras diferencias se encuentran en el lado de la oferta de mano de obra y el funcionamiento del mercado de trabajo y no en el tejido empresarial (al menos cuantitativamente). Es evidente la existencia de una relación entre el comportamiento del autoempleo y del desempleo, como veremos en la siguiente hipótesis, aunque no tanto el sentido de la relación y mucho menos el grado de incidencia entre ambos.

### **Hipótesis del empleo refugio**

Aunque el lado de la demanda de trabajo andaluza sea similar a la media nacional, es evidente que las diferencias interregionales existen. Por ejemplo, el impacto de la actual recesión ha sido muy diferente en términos de desempleo y autoempleo entre las distintas comunidades autónomas. En el cuadro 5 comparamos el incremento en la tasa de paro (en diferencia de puntos porcentuales) y la variación en el número de trabajadores por cuenta propia (en porcentaje), observando que en las regiones donde más se eleva la tasa de desempleo, menos desciende su número de autoempleados. Andalucía es un caso especialmente negativo porque se aleja del origen, es decir, encabeza tanto los

incrementos de desempleo como la pérdida de autónomos y empleadores. Sin embargo, Andalucía se sitúa, de nuevo, cerca del conjunto nacional.

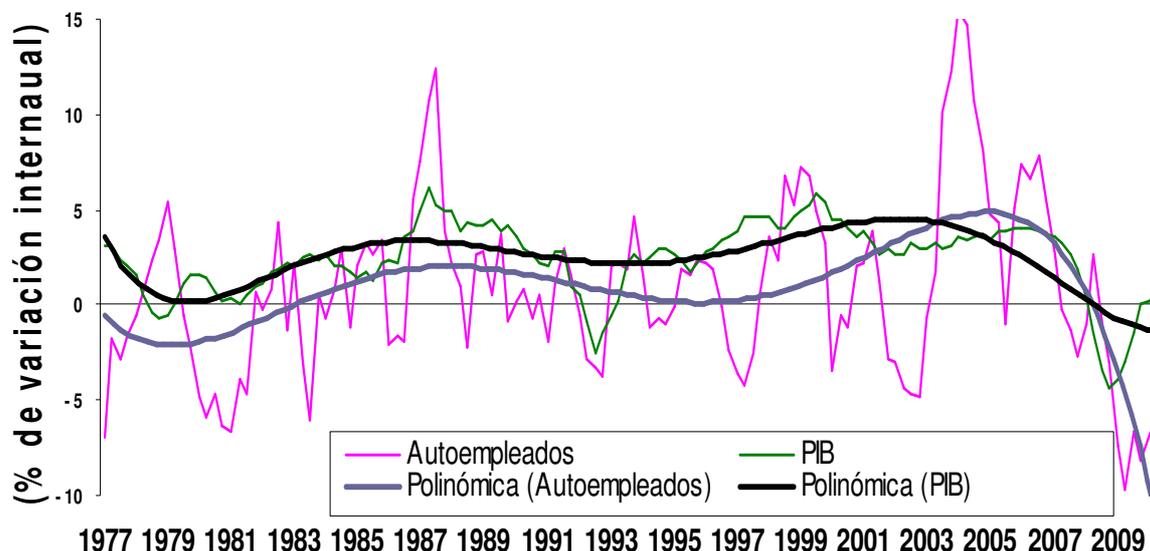
**Cuadro 5. Paro y Autoempleados (2005-2010)**



Es evidente la existencia de transiciones entre el mercado de trabajo y el autoempleo, y que estas se presentan de forma muy distintas en las regiones españolas. La hipótesis del “empleo refugio” plantea que el autoempleo, durante las fases depresivas, serviría de refugio para los desempleados procedentes de otras situaciones profesionales. De esta forma, el autoempleo aumentaría en las recesiones (parte de los asalariados expulsados del empleo transitarían hacia el autoempleo) y disminuiría en las fases expansivas (parte de los autoempleados abandonarían esta situación profesional al conseguir un puesto de trabajo asalariado).

Los análisis realizados indican que el autoempleo en España y en Andalucía no sigue patrones contrarios al ciclo económico. De hecho ocurre todo lo contrario. Como hemos visto en el cuadro 3, durante las fases expansivas del ciclo económico el autoempleo aumenta en términos absolutos, mientras que en las fases de desaceleración el número de trabajadores por cuenta propia se reduce. Si establecemos una siempre regresión polinómica en el ciclo económico y en la variación de autoempleados, podemos observar el evidente comportamiento cíclico de estos últimos (ver cuadro 6).

Cuadro 6. Autoempleos y ciclo económico en Andalucía.



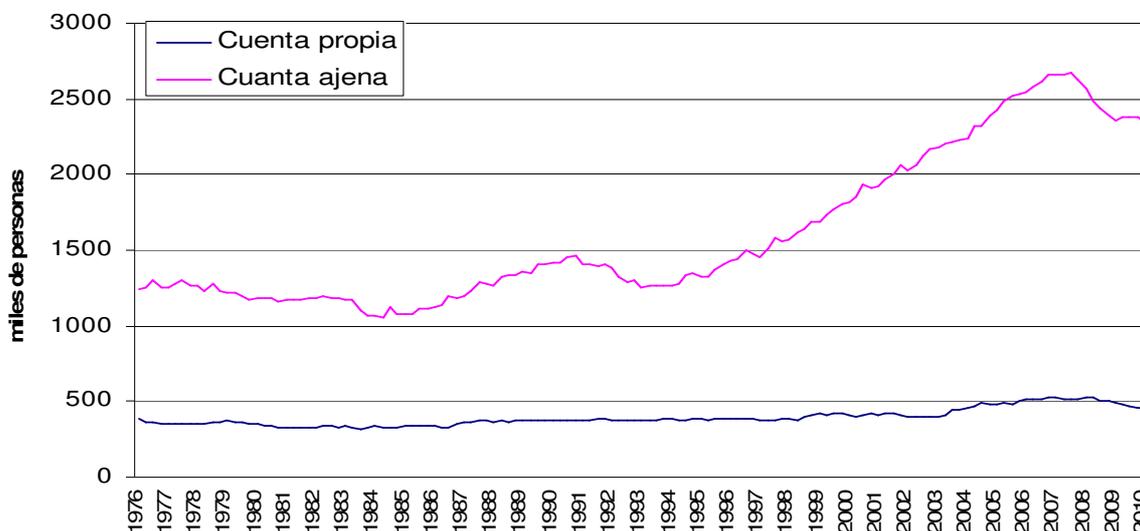
La explicación a este comportamiento se desprende del origen de la motivación emprendedora en Andalucía. Tal como refleja el informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM), el motivo más importante que impulsa a las personas a emprender en Andalucía es haber identificado una oportunidad de negocio<sup>3</sup>. El 70,5% de las personas involucradas en el proceso de crear una empresa lo hacen por oportunidad. No obstante, en 2009 se alcanza el valor mínimo de emprendedores por oportunidad desde 2003<sup>4</sup>.

Hemos de añadir que las tendencias del cuadro 6 muestran que el incremento de autoempleados en Andalucía es inferior al crecimiento regional y especialmente sensible a largos periodos de recesión donde escasean las oportunidades de beneficio y la supervivencia del negocio es muy compleja. Realmente, las fase de crecimiento económico constante que hemos vivido hasta el año 2008, han supuesto un llamativo incremento en la población ocupada, con mucha menos, aunque positiva, repercusión en el autoempleo (ver cuadro 7).

<sup>3</sup> El perfil predominante del emprendedor consolidado reflejado en el GEM es el de un hombre (62,1%), de 41 años, con formación en estudios secundarios (49,2%) o formación profesional (16,8%), con niveles de renta entre 10.000 y 30.000 euros o superior (63,1%) y de origen español (95,5%).

<sup>4</sup> Al igual que ha ocurrido con la actividad emprendedora total, el descenso en la tasa de actividad emprendedora por oportunidad es menor que el que se experimenta en la media de España, ello posiciona a Andalucía como la cuarta comunidad con el valor más alto en actividad emprendedora en el año 2009.

**Cuadro 7. Evolución de Ocupados en Andalucía. EPA.**



La explicación a este comportamiento se encuentra en el hallazgo de una importante histéresis del autoempleo en España (Congregado et al, 2009), hecho que también observamos para Andalucía. La histéresis significa que cualquier cambio en el ciclo económico va a generar efectos a largo plazo. En este caso, los mejores trabajadores por cuenta propia sin empleados pasan a ser empleadores en etapas buenas del ciclo, elevando la ocupación por cuenta ajena, y por el contrario, los peores trabajadores por cuenta propia sin empleados transitan al empleo asalariado, elevando de nuevo la ocupación por cuenta ajena, conforme la demanda de trabajo aumenta. En recesión, los empleadores reducen sus plantillas y vuelven a convertirse en autónomos, mientras que aquellos que fueron autoempleados pasan directamente desde el trabajo por cuenta ajena al desempleo.

Por lo tanto, es necesario considerar que el motor que mueve el autoempleo en Andalucía es el ciclo económico. La influencia que este comportamiento de autoempleo tenga sobre el mercado de trabajo forma parte de la próxima hipótesis.

### **Hipótesis del autoempleo como mecanismo de transición en el mercado de trabajo**

Se trata de un argumento relacionado en buena medida con el anterior porque implica que el trabajo por cuenta propia canaliza buena parte de las transiciones laborales de salida de los desempleados, de una parte, y de entrada en el empleo asalariado, de otra; reflejándose ambos flujos en una mayor movilidad laboral.

Bajo esta premisa, la promoción empresarial plantea que el autoempleo puede potencialmente contribuir a la reducción del desempleo por medio de dos caminos. El primero es un efecto directo porque lograr que el desempleado se convierta en un nuevo autoempleado reduce el número de parados. El segundo es un efecto indirecto, dado que el nuevo autoempleado, de convertirse en empleador, no sólo crea para sí mismo un puesto de trabajo sino que contribuye a la creación de empleo asalariado.

Los resultados obtenidos por Cuadrado Roura et al (2005) apuntan a que el autoempleo en España se comporta débilmente como un mecanismo de transición laboral. Es evidente que las iniciativas empresariales surgidas por necesidad (es decir, como forma de integrar al emprendedor en el mercado de trabajo) han aumentado en gran medida debido a los efectos de la crisis sobre los índices de desempleo. En momentos de crisis la motivación para emprender por necesidad crece y Andalucía se sitúa en primer lugar entre todas las comunidades españolas, según el informe GEA (2009) y muy por encima de la media española. Un 21,4% de los emprendedores andaluces dicen estar motivados por necesidad. A esto es necesario añadir que la búsqueda de mayor independencia entre los emprendedores ha disminuido drásticamente, mientras que el porcentaje de personas que inician una empresa para mantener sus ingresos ha incrementado en Andalucía. En España hay un 13% más de personas que en Andalucía que emprenden buscando una mayor independencia y, al contrario de lo sucedido en Andalucía, crecen en 2009.

En este contexto, y ante la falta de efectividad de las tradicionales políticas contra el desempleo, es frecuente la utilización de la política de promoción empresarial como forma de acelerar el efecto directo y combatir así el desempleo. Sin embargo, diversos trabajos demuestran los problemas del uso de políticas de autoempleo como políticas activas de empleo, dado su efecto transitorio, y las distorsiones negativas que generan en el tejido empresarial y en el mercado de trabajo.

En primer lugar, los autoempleados que han accedido vía desempleo tienen una menor probabilidad de supervivencia, que aquéllos que lo han hecho desde el empleo asalariado. En investigaciones relativas a España, se estudia el papel que ciertas características individuales de los autoempleados (características demográficas, nivel de educación, experiencia previa, horas de trabajo, ingresos y sector de actividad) para encontrar los factores que determinan su supervivencia. Las conclusiones plantean que el éxito depende en gran medida de la educación formal, de la experiencia previa en el mercado de trabajo – número de trabajos previos, tipos de contratos, duración en estado de desempleo– y de la edad (Muñoz-Bullón & Cueto, 2010; Millán et al., 2010). En esta línea, la entrada desde el desempleo obstaculiza la duración futura como autoempleado, lo que nos llevaría a cuestionar la efectividad de este tipo de acciones a largo plazo. En el informe GEM del año 2009, el perfil del emprendedor potencial en Andalucía (persona que tiene la intención de crear una empresa en los próximos tres años) tiene una edad media de unos 32 años, con formación de estudios

secundarios (38,1%) o universitarios (36,2%), con ingresos comprendidos entre los 10.000 y 20.000 euros anuales (30,5%) y de origen español (90,5%). En consonancia con estos resultados, las acciones públicas deberían estar orientadas a facilitar la adquisición del capital humano adecuado para el empleo por cuenta propia y en trasladar su actuación desde la fase previas a los primeros años de la acción emprendedora, por ser los de mayor riesgo al fracaso.

Román et al (2009) introducen en el escenario la variable del alto grado de rigidez del mercado laboral. Así, políticas públicas de fomento del autoempleo en este contexto, unidas a una situación de recesión económica, pueden fomentar el aumento de formas de autoempleo no deseadas –un tejido empresarial alejado de la excelencia y la aparición de formas de autoempleo dependiente. Dada la persistencia que muestran los autoempleados, sobre todo los autónomos, estos tenderían a mantenerse en esta situación a largo plazo, perpetuando un autoempleo de baja calidad con escasa contribución al crecimiento económico, a la innovación y a la creación de empleo. De este modo, las políticas públicas de fomento del autoempleo, combinadas con el ciclo y la rigidez en legislación laboral, pueden contribuir a variar la composición de nuestro colectivo de empleados por cuenta propia y, por tanto, las condiciones de trabajo de los autoempleados dependientes en comparación con los trabajadores asalariados. Esto implicaría que, si el autoempleo independiente es la fórmula natural del empresario que accede al autoempleo como respuesta a una oportunidad de negocio y no por otras consideraciones, el aumento de la proporción de autoempleo dependiente no solo empeorará la calidad media del tejido empresarial sino que además anula la protección del empleo, generando fórmulas precarias de trabajo asalariado y una nueva forma de dualización del mercado de trabajo que se suma a las ya existentes. En este caso, será especialmente arriesgado las políticas de autoempleo que desequilibren la fiscalidad entre empleados y autónomos con mercados de trabajo muy rígidos, porque haría más rentable externalizar un puesto de trabajo con un autónomo que contratar a un trabajador.

### **Hipótesis del cambio sectorial u organizacional**

Es posible argumentar que el comportamiento observado por el autoempleo sería un efecto inducido por los procesos de terciarización en curso y por las emergentes necesidades de una organización más flexible de los procesos de trabajo.

En este último sentido se comprueba la existencia de una elevada correlación de signo positivo entre los diferentes elementos que conforman las “nuevas formas de trabajo” y la evolución del trabajo por cuenta propia. Esta relación resulta especialmente intensa en el caso del trabajo a tiempo parcial, de forma que el autoempleo podría canalizar buena parte del aumento registrado en este tipo de jornada laboral. La vinculación del trabajo por cuenta propia con los cambios que se están operando en la

forma de organizar los procesos de trabajo aparece como una hipótesis relevante en la explicación de la evolución del empleo autónomo en España durante la fase expansiva del ciclo económico.

En cuanto a la situación sectorial, la evolución del autoempleo se explica por factores que tienen lugar dentro de los propios sectores de actividad antes que por los cambios ocurridos en el tamaño del empleo de los diferentes sectores (reestructuración sectorial).

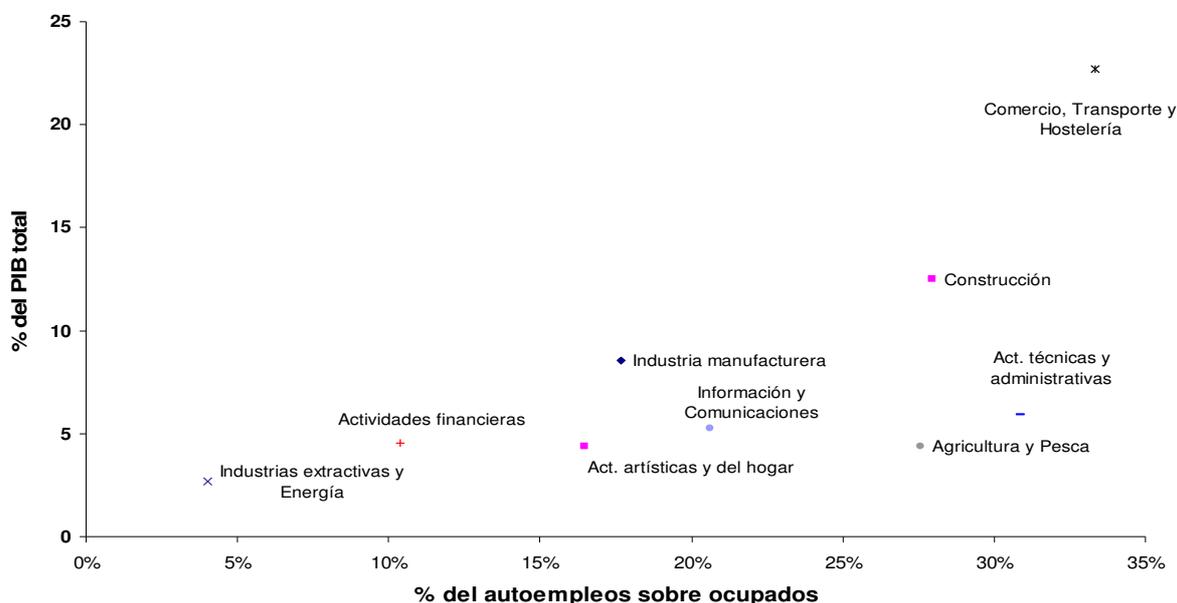
Hernandez y Serrano (2010) han comprobado que existe una relación positiva en el ámbito provincial entre capital humano de los emprendedores y productividad<sup>5</sup>. Algo similar sucede actualmente entre sectores, de modo que las ramas donde mayor es la dotación de capital humano de los emprendedores, tienen una mayor productividad del trabajo. Sin embargo, a nivel sectorial las diferencias son incluso más acusadas que las territoriales. Se observan grandes diferencias entre sectores en cuanto a la cualificación de los emprendedores, con una ventaja muy sustancial en el caso de las ramas de actividad más productivas y más relacionadas con las TIC. En 2006, podemos distinguir un grupo de ramas en las que las dotaciones per cápita de los emprendedores están próximas o por encima de los 14 años medios de estudios: servicios de no mercado, energía, intermediación financiera, industria química, fabricación de material de transporte, educación y sanidad de mercado, industria electrónica o servicios a las empresas. En el extremo opuesto hallamos ramas por debajo de la media (10,2 años): comercio, transportes, industria de la madera, industria textil y del calzado, hostelería, construcción y, especialmente, agricultura y pesca. Por otra parte, esas diferencias, aunque persistentes, van desapareciendo dentro de un claro proceso de convergencia entre ramas de actividad. Esta convergencia se debe a la mejora relativa más intensa que resulta posible en las ramas que partían con emprendedores con una menor formación educativa, pero también a las dificultades a las que parecen enfrentarse otras ramas para aumentar sus niveles ya elevados. En el caso concreto de las ramas productoras de TIC, incluso se aprecia una disminución neta de las dotaciones educativas medias de los emprendedores en el último decenio.

En Andalucía, las tasas de autoempleo por sectores son muy dispares. En el sector inmobiliario, el número de autoempleados incluso supera al número de ocupados. Pero si vinculamos la tasa de autoempleo a la participación sectorial en el PIB andaluz (cuadro 9), observamos que aquellos sectores con mayor autoempleo son los que generan más producción al conjunto regional.

---

<sup>5</sup> El examen de la evolución de las dotaciones de capital humano de los emprendedores en España permite apreciar algunos rasgos positivos. En primer lugar, las dotaciones educativas de grupos clave, como los directivos, son elevadas en relación con el trabajador español promedio. Además, se observa un proceso sostenido de mejora a medio plazo y todo parece indicar que va a continuar en el futuro. Eso está permitiendo que España se acerque progresivamente y a buen ritmo a la situación del resto de países desarrollados de nuestro entorno.

**Cuadro 8. Autoempleo y producción sectorial en Andalucía 2009. IEA.**



Si bien a nivel general, la búsqueda de un autoempleo de calidad aparece como el objetivo de política económica más claro, a nivel sectorial se requiere un impulso cuantitativo del tejido empresarial. El tamaño de tejido es aún escaso en muchas actividad económicas andaluzas con relación al conjunto regional. Esta cuestión toma más importancia cuando algunos trabajos de investigación señalan las diferencias existentes entre la productividad del empleo de Andalucía y la del conjunto de las regiones españolas, permitido identificar algunos rasgos diferenciales y autóctonos en la estructura productiva sectorial de Andalucía sobre los que se podrían llevar a cabo acciones con el fin de remover los obstáculos que están impidiendo la convergencia en el nivel de desarrollo (Peña, 2007). Las políticas de promoción del autoempleo puede ser una de ellas.

### **Las políticas de autoempleo en Andalucía**

La reorientación de las políticas activas de empleo en Andalucía han sufrido un drástico giro en los últimos años, según los datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Como refleja el cuadro 8, asistimos a un descenso en los fondos destinados a la políticas de autoempleo para dirigirlos a la integración de colectivos de riesgo. En el año 2009, ambos todo tipo de políticas empresariales ha visto reducido sus fondos anuales en Andalucía; 3,7 millones de euros, en el caso de políticas de fomento empresarial y desarrollo local y 14,4 millones en la promoción del empleo autónomo.

**Cuadro 9. Apoyo a la creación de empleo. Porcentaje sobre el total de importe de las ayudas concedidas, según programa. MTIN**

		Apoyo al empleo en cooperativas y sociedades laborales	Fomento del desarrollo local e impulso de proyectos y empresas i+e	Promoción del empleo autónomo	Integración laboral de personas con discapacidad
2009	Nacional	2.42	19.56	20.94	57.08
	Andalucía	2.27	36.59	5.65	55.48
2008	Nacional	4.14	21.71	21.51	52.64
	Andalucía	2.69	41.17	25.79	30.34
2007	Nacional	5.23	26.20	13.27	55.30
	Andalucía	4.31	40.53	23.17	31.99

Se trata de un caso muy distinto al conjunto nacional donde estas políticas empresariales mantienen su peso en el reparto de los fondos para la creación de empleo. La políticas de promoción del autónomo han visto incrementados sus recursos en el año 2009 en 5,5 millones de euros, mientras que las políticas de desarrollo local y promoción empresarial han visto recudidos sus fondos en 1,9 millones.

La dirección para las políticas de autoempleo en Andalucía propuesta por los desarrollos expuestos en este trabajo es muy distinta a la expresada por los datos del cuadro anterior. Podría ser resumida en los siguientes puntos:

La lucha contra el diferencial de desempleo entre Andalucía y España no debe librarse en las políticas de autoempleo. Nuestras diferencias se encuentran en el lado de la oferta de mano de obra y en el funcionamiento del mercado de trabajo y no en el tejido empresarial (al menos cuantitativamente). Además, es importante recordar que las políticas de autoempleo puede aspirar a generar empleadores, en el mejor de los casos, pero el alcance sobre la contratación difícilmente irá más allá del tamaño de las actuales empresas de nuestro tejido.

Es necesario considerar que el motor que mueve el autoempleo en Andalucía es el ciclo económico. En este escenario de creación y destrucción de autoempleo por el ciclo económico, se plantean dos alternativas de política pública. Por un lado, es posible poner la mira en el lado de la producción con el desarrollo de políticas de promoción empresarial que mejoren el tejido productivo, es decir, tomando como objetivo la supervivencia del proyecto emprendedor y la conversión del autónomo en empleador. Este es el camino deseable. La otra opción es poner la mira en el mercado de trabajo para combatir el desempleo, haciendo uso de las políticas de autoempleo como un instrumento, entre las políticas activas de empleo, para compensar el efecto del ciclo económico, es decir, incentivado la aparición de cualquier tipo de autoempleo y sosteniendo todo tipo de empresas a fin de evitar su desaparición. Esta lucha no tiene sentido porque (i) nuestra capacidad para hacer frente al ciclo

económico andaluz es muy escasa, al estar este vinculado al ciclo económico nacional, y porque las perturbaciones generadas sobre el mercado de trabajo y sobre la calidad del tejido empresarial son mayores que los beneficios. Tiene más sentido aprovechar las histéresis que el ciclo deja sobre el tejido empresarial.

Dada la dramática caída de la tasa de llegada de ofertas de empleo durante la actual crisis española, podríamos pensar que la coexistencia de altos niveles de desempleo en conjunción con éstos esquemas de incentivos en un mercado de trabajo altamente regulado puede derivar en aumentos de la tasa de autoempleo y en cambios en la participación relativa dentro del autoempleo entre autónomos y empleadores, a favor de los primeros, a partir de la aparición de estos autoempleados “dependientes”. En este caso será especialmente arriesgado las políticas de autoempleo que desequilibren la fiscalidad entre empleados y autónomos con mercados de trabajo muy rígidos, porque haría más rentable externalizar un puesto de trabajo con un autónomo que contratar a un trabajador. La fiscalidad debe ser progresiva y descendente a lo largo de los años de mayor riesgo de supervivencia del emprendedor y nunca en un nivel inferior a la fiscalidad del trabajo.

Aunque en el pasado la acumulación de capital humano era una necesidad para tejido empresarial, en la actualidad no hay diferencias regionales formativas en el conjunto de autoempleados en España. En Andalucía, las acciones públicas no deberían estar ahora orientadas a facilitar la adquisición del capital humano de forma indiscriminada entre los emprendedores porque las carencias solo aparecen de forma sectorial. Esas actividad y no todas requieren más capital humano en su tejido empresarial porque este garantiza una mayor productividad de los recursos.

Si bien a nivel general, la búsqueda de un autoempleo de calidad aparece como el objetivo de política económica más claro, a nivel sectorial se requiere un impulso cuantitativo del tejido empresarial. El tamaño de tejido es aún escaso en muchas actividad económicas andaluzas con relación al conjunto regional.

### **Bibliografía utilizada en este dictamen**

Congregado, E., Golpe, A.A. & Parker, S.C. (2009). The dynamics of entrepreneurship: hysteresis, business cycles and government policy. *IZA Discussion Papers 4093, Institute for the Study of Labor (IZA)*.

Cuadrado, J.A, Iglesias, C. & Llorente, R. (2005). El empleo autónomo en España: factores determinantes de su reciente evolución, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 52, agosto: 175-200.

Gámez, C. & García, J. (2004). Flujos de trabajadores en el Mercado de trabajo andaluz, *Revista Asturiana de Economía*, 29: 89-115.

Hernández, L. & Serrano, L. (2008). Las dotaciones de capital humano de los emprendedores, en VVAA: [El capital humano y los emprendedores en España](#). Valencia: IVIE- Bancaza: 43-100.

Millán, J.M., Congregado, E. & Román, C. (2010). Determinants of self-employment survival in Europe, *Small Business Economics*, (en prensa).

Muñoz-Bullón, F. & Cueto, B. (2010). The sustainability of start-up firms among formerly wage-employed workers, *International Small Business Journal*, 20 (10): 1-25.

O'kean, J.M<sup>a</sup>, Congregado, E. & Menudo, J.M. (2006): Tejido empresarial y crecimiento regional, *Mediterráneo económico*, 10: 323-341.

Peña, A. (2007). Análisis Sectorial de la Productividad y de la Estructura Productiva en Andalucía, *Estudios de Economía Aplicada*, 25 (3): 691-726.

Román, C., Congregado, E. & Millán, J.M. (2009). Dependent self-employment as a way to evade employment protection legislation, *Small Business Economics*, (en prensa).

Ruiz, J. (dir.) (2010). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe Ejecutivo 2009–Andalucía*. Cádiz, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.

Salas, V. & Sánchez-Asín, J.J. (2008). Los emprendedores y el crecimiento económico en España, en VVAA: [El capital humano y los emprendedores en España](#). Valencia: IVIE- Bancaza: 165-208.

Verheul, I., Van Stel, A., Thurik, R. & Urbano, D. (2006). The Relationship between Business Ownership and Unemployment in Spain: A Matter of Quantity or Quality?, *Estudios de Economía Aplicada*, 24 (2): 435-457.

## **Realidad y empleo autónomo en Andalucía: expectativas y buenas prácticas**

---

*Alejandro González. Universidad Pablo de Olavide*

### **Análisis cualitativo del empleo por cuenta propia. Una aproximación territorial**

A diferencia de lo que ocurre en la actualidad, cuando la mayor parte de la población activa está empleada por cuenta ajena, el trabajo por cuenta propia ha sido la forma tradicional de producción y empleo a lo largo de los siglos. Con la revolución industrial, fue perdiendo cada vez más peso en el conjunto de la población ocupada, ya que los nuevos sistemas productivos emergentes requerían mano de obra asalariada. No obstante, el trabajo por cuenta propia continuó siendo predominante en sectores como la agricultura, el comercio, el transporte o la artesanía.

En las últimas décadas del siglo XX, nuevos factores inciden en la disminución de trabajadores por cuenta propia: concentración industrial y financiera, reducción del número de pequeños agricultores o el avance de la tecnología en contraposición de la artesanía; de la misma forma, la aparición de grandes superficies supone una competencia insalvable para muchos pequeños establecimientos regentados por trabajadores por cuenta propia que se ven obligados a cesar en su actividad.

En cualquier caso, el trabajo por cuenta propia sigue cumpliendo un papel importante en el sistema productivo. En España, y en mayor medida en Andalucía, las pymes representan más del 90% de los establecimientos productivos. El 60% de estas PYMES son gestionadas por trabajadores por cuenta propia, es decir, la relevancia de esta forma de empleo es muy grande si de lo que se trata es de explicar la composición de los tejidos productivos regional y nacional.

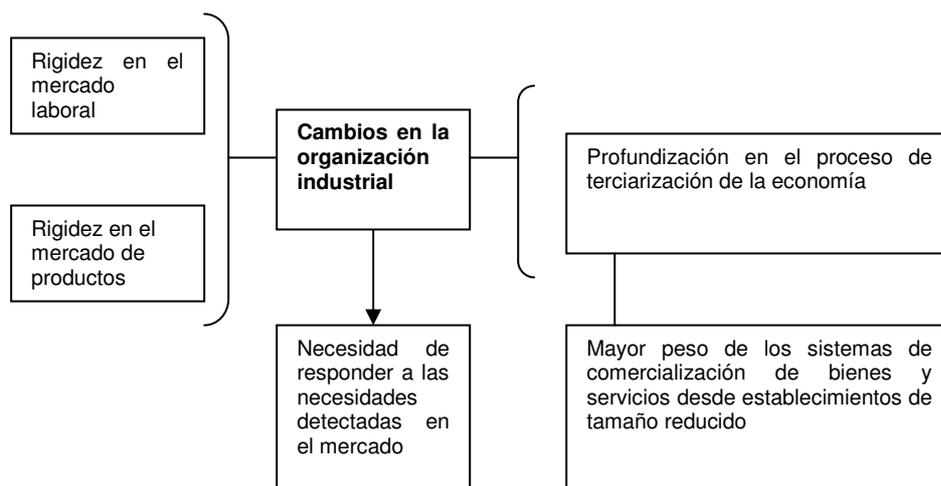
El contexto económico global actual establece algunos indicios que hacen pensar en una relativa tendencia hacia el aumento del empleo por cuenta propia derivada de factores de distinta naturaleza. Por un lado, habría que hacer alusión a factores organizativos vinculados a los procesos de producción. En concreto, los cambios en la organización industrial actuales se basan en la existencia de una relativa rigidez en el mercado laboral y del mercado de productos. En ambos casos, la nueva concepción de la producción se establece tomando como referente la necesidad de generar

respuestas más eficaces a las demandas percibidas en el mercado. En este ámbito es donde el empleo por cuenta propia adquiere un protagonismo singular, al disponer de una mayor capacidad de respuesta para hacer frente a las nuevas oportunidades de mercado. Además, la progresiva terciarización de las economías desarrolladas supone una transformación en las formulas de gestión empresarial donde cobran una presencia esencial aquellas relacionadas con la comercialización de bienes y servicios desde establecimientos de tamaño reducido.

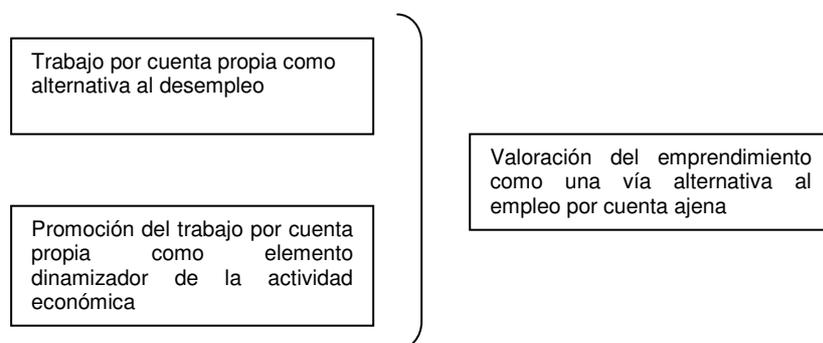
Por otro lado, también habría que hacer alusión a otros factores más cercanos a la propia realidad laboral como los vinculados con las dificultades de acceso al mercado de trabajo. Concretamente, ahora, el trabajador por cuenta propia emerge como alternativa al desempleo. Tanto desde el ámbito institucional como desde la propia iniciativa privada se establece como opción valida frente al desempleo al emprendimiento de actividades productivas por cuenta propia.

**Diagrama 1: Factores explicativos de la tendencia hacia el aumento del empleo por cuenta propia en la actualidad.**

**Factores de naturaleza organizativa**



**Factores de naturaleza laboral e institucional**



Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, la producción flexible y las repercusiones que ésta tiene respecto de la nueva organización de la producción, así como el marco competitivo global, conllevan una nueva división del trabajo de forma que; las pequeñas empresas, y en particular los trabajadores por cuenta propia, van progresivamente protagonizando un mayor número de segmentos dentro de los procesos productivos. No obstante, como se analizará más adelante, este mayor peso no sitúa a los “nuevos trabajadores” ante un contexto de mayores posibilidades de empleo ni ante una mejora de la calidad del mismo, más bien, lo que acontece es una reformulación de las relaciones productivas donde el

trabajo por cuenta propia desplaza progresivamente a la contratación por cuenta ajena en ámbitos donde ésta había sido tradicionalmente preponderante.

### **Nuevas formas de producir, nuevas formas de contratar**

Con el paso del tiempo se ha ido profundizando en sistemas productivos donde la externalización de fases del proceso productivo se convierte en el eje estratégico principal de la organización de la producción. La descentralización productiva convierte en externos los riesgos antes inherentes a la propia actividad empresarial. De esta forma se consiguen atajar los crecientes niveles de incertidumbre derivada del acceso a un mercado donde los niveles de competitividad cada vez son mayores y donde la demanda tiene una mayor elasticidad derivada del aumento de las opciones de compra.

A efectos prácticos todo el proceso anterior ha supuesto el redimensionamiento de las grandes empresas mediante dos procedimientos complementarios: subcontratación de fases de su proceso productivo que no constituyen su actividad principal a otras empresas o a trabajadores autónomos, o bien, conversión de antiguos asalariados en autónomos. Con este planteamiento el impacto sobre la estructura de costes de las empresas de potenciales situaciones de recesión se minimiza dado que la vulnerabilidad y el riesgo de los cambios en el mercado son asumidos por los trabajadores por cuenta propia que han de mostrar la flexibilidad suficiente para poder adaptarse e impedir su propia quiebra.

En cualquier caso, los niveles de descentralización no son homogéneos, es decir, en última instancia estos van a venir condicionados por el sector de actividad, las fases del proceso productivo, la composición del tejido productivo o el tamaño de los mercados. En este sentido, puede existir desde una integración máxima donde preponderan empresas integradas verticalmente que abarcan todas las fases del proceso productivo, desde la llegada de la materia prima hasta su comercialización, en caso de un producto material; o en caso de un servicio, la asunción de todas las fases necesarias para su prestación (en este modelo, las relaciones laborales vienen determinadas en su totalidad por trabajadores vinculados a la empresa mediante un contrato laboral). En el otro extremo, sistemas donde se daría una descentralización productiva máxima y se produce la asunción de escasas fases y tareas del proceso productivo, por ejemplo, empresas que forman parte de una red de empresas que fabrica componentes para su posterior ensamblaje en un producto acabado. Esta red puede recurrir, a su vez, a trabajadores autónomos, profundizándose así en el proceso de descentralización.

En un nivel intermedio, existirían, no obstante, diversas formulas de externalización donde la empresa matriz se haría cargo de aquellas fases del proceso productivo con una mayor capacidad para generar valores añadidos y procedería a la externalización de los servicios de apoyo: servicios de financiación, informática, gestoría...etc. Es decir, aquellas actividades que no forman parte del núcleo

central del proceso productivo de las empresas. En este caso, habría trabajadores asalariados en la empresa principal, por un lado; y por otro, se pueden dar dos situaciones: que se contrate a otras empresas o a trabajadores autónomos. También puede producirse la externalización de fases esenciales del proceso productivo, en este caso, sí se descentralizaría parte del proceso productivo principal. Las causas son diversas, entre ellas se encuentran la adaptación a la variación de la demanda y la cesión de tareas de menor valor añadido o con dificultades para mejorar su productividad a trabajadores externos. Desde el punto de vista del empleo se recurre más a la combinación de pequeñas y medianas empresas y a trabajadores autónomos.

La descentralización productiva no sólo favorece la expansión del trabajo autónomo sino que también ha modificado su perfil haciéndolo cada vez más heterogéneo. Así, junto al trabajador autónomo característico de sectores tradicionales como el pequeño comercio, transporte, servicios a las personas y a las empresas, que en la mayor parte de las ocasiones se ejercían durante toda la vida laboral del individuo, está emergiendo el trabajador autónomo que se deriva del desarrollo y aplicación de las nuevas tecnologías, de los cambios de producción (vinculados a las empresas centrales o a las empresas subcontratadas por estas empresas centrales), y de los trabajos asociados a nuevos yacimientos de empleo; que suelen intercalar en su vida laboral períodos de prestación de trabajo por cuenta ajena.

Por consiguiente, con la tendencia hacia la externalización de determinadas fases de los procesos productivos por parte de grandes empresas, entre otras cosas, se estaría produciendo una difuminación de las fronteras que delimitan la conceptualización del trabajo por cuenta propia respecto del que se desempeña por cuenta ajena. Es decir, si bien muchos trabajadores autónomos desempeñan un rol tradicional, por cuanto que su actividad se desarrolla siguiendo los parámetros de independencia convencionales<sup>1</sup>, sin embargo, cada vez son más los que trabajan bajo niveles de dependencia impropios de la actividad autónoma. En el primero de los casos los trabajadores ostentan un nivel de plenitud amplio respecto del desarrollo de competencias de naturaleza técnica o económica. En este sentido, el trabajador autónomo no está condicionado en su actitud productiva respecto de sistemas de poder externos de los que dependa y su desempeño no tiene predeterminada una duración concreta sino que tendría vocación de continuidad en el tiempo y su objetivo sería el de su consolidación. Sin embargo, los trabajadores autónomos dependientes trabajarían para un número de clientes reducido respecto de los que, en muchos casos, se establecerían vínculos de dependencia de carácter económico. Es decir, el trabajador autónomo puede ver como incluso sus decisiones relativas a aspectos técnicos o de organización de los

---

<sup>1</sup> El trabajador autónomo independiente es aquél que desarrolla personalmente una actividad económica lucrativa, de forma habitual y por cuenta propia, con independencia, sin percibir contraprestación salarial y dirigida a una clientela indeterminada, no estando bajo la esfera de dirección y organización de un tercero (Valdez F, 2000)

recursos productivos estarían condicionadas por la necesidad de cumplir con los parámetros establecidos por la empresa matriz. Se trataría, de una forma híbrida de trabajo con rasgos de los trabajadores autónomos independientes y de los trabajadores asalariados. Afecta tanto a trabajadores altamente cualificados, normalmente empleados en sectores industriales tecnológicamente avanzados, como a determinados trabajadores de inferior cualificación, pertenecientes a sectores como el transporte o la construcción.

Ahora, este tipo de trabajadores, si bien suelen establecer vínculos con carácter continuo respecto de la empresa principal para la que trabajan, sin embargo, su estabilidad estaría condicionada por las necesidades efectivas de la empresa matriz o de la imposibilidad coyuntural de ésta de recibir un servicio más competitivo lo que introduce importantes niveles de incertidumbre. Entre los trabajadores autónomos dependientes se puede distinguir, entre personas muy cualificadas que “eligen” esta forma de trabajo y las poco cualificadas que se ven abocadas a esta forma de trabajo. Las primeras son características de los sectores altamente intensivos en tecnología que las subcontratan para la realización de labores vinculadas con la consultoría técnica. Las segundas son resultado de la externalización de los servicios con menor valor añadido. Para estos últimos, la descentralización productiva ha implicado una degradación y deterioro de las condiciones de trabajo, no tanto por los aspectos salariales como por el empeoramiento de su situación laboral y protección social.

Por último, habría que hacer alusión a la existencia cada vez más generalizada de trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente lo que aumenta los niveles de dependencia al tener a éste como única fuente de ingresos. Además, en términos de organización de la producción, asunción de responsabilidades, toma de decisiones o incluso condiciones de trabajo, el trabajador ha de someterse a lo determinado por la empresa para la que trabaja dado que del cumplimiento de dichas directrices depende la potencial renovación del vínculo contractual. Es decir, en estos casos se reproducirían dinámicas relacionales propias del trabajo por cuenta ajena y por lo tanto se tratarían de relaciones laborales encubiertas que constituyen en sí mismas un fraude de ley. Se trataría de los denominados “falsos autónomos” que protagonizan, cada vez en mayor medida, el trabajo por cuenta propia en determinados ámbitos productivos.

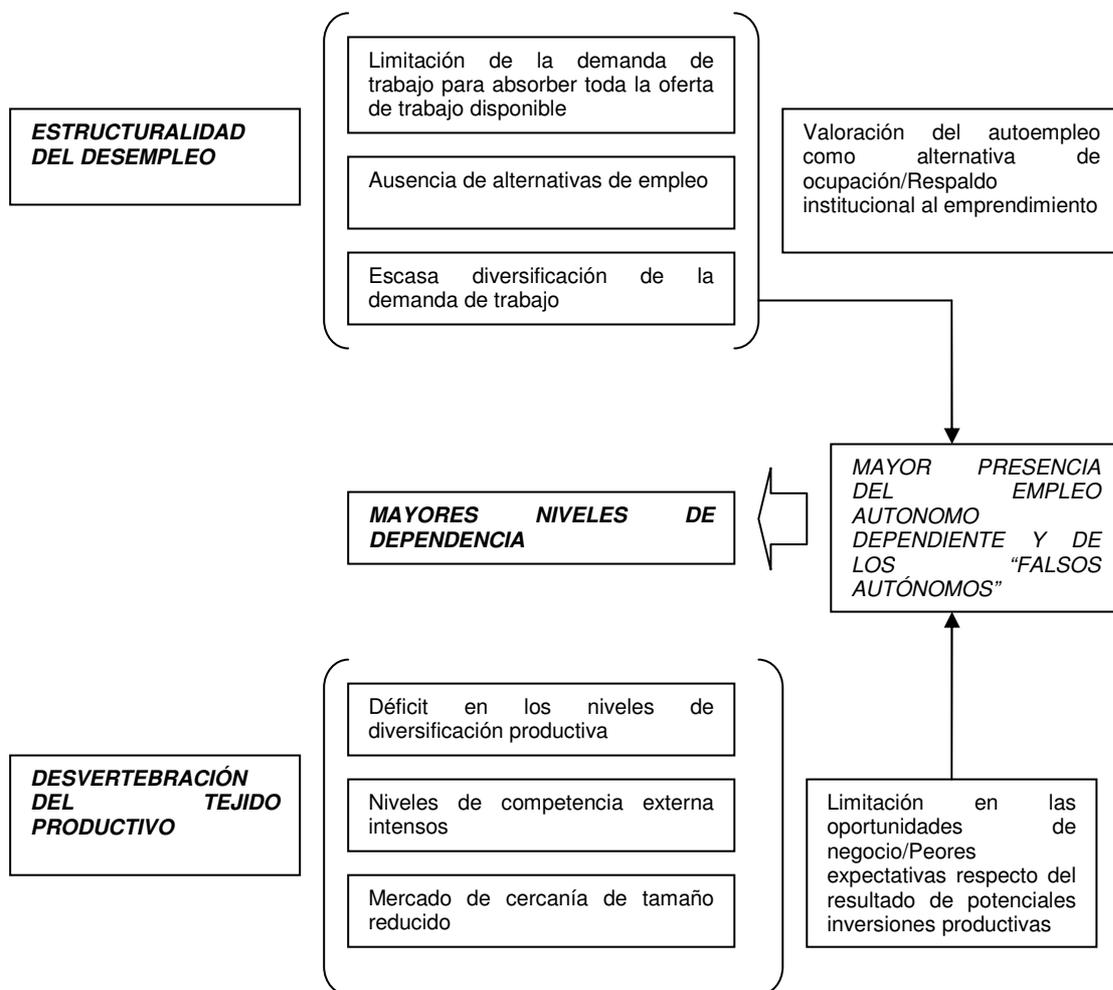
En el caso de Andalucía, su caracterización respecto de la estructuralidad en los niveles de desempleo o la forma en que se vertebra su tejido productivo van a condicionar el perfil del trabajo autónomo en la región, acercándolo más a una tendencia hacia la intensificación de las relaciones de subordinación donde los trabajadores autónomos dependientes y los falsos autónomos tienen un protagonismo cada vez mayor.

En primer lugar, las limitaciones que existen en el mercado de trabajo para absorber toda la mano de obra disponible, someten a la población activa a una realidad en la que la inexistencia de alternativas

estimula la valoración del autoempleo como una opción de subsistencia. Es decir, más que la potencial existencia de una realidad cultural y social donde el emprendimiento sea un valor peculiar, lo que se daría en Andalucía es una mayor orientación de los desempleados hacia la búsqueda de alternativas entre las que el empleo por cuenta propia se consolida con relativa intensidad. Además, desde el ámbito institucional se trataría de generar un marco idóneo donde las iniciativas de este tipo se sientan respaldadas a través de la formulación de planes y programas de intervención pública de fomento del autoempleo y apoyo al emprendimiento.

Sin embargo, esta tendencia estaría condicionada a través de un marco de referencia, relativo a la configuración en sí del tejido productivo andaluz y sus oportunidades de negocio dentro de un mercado bastante reducido. Es decir, la posibilidad de que se desarrollen iniciativas de empleo autónomo independiente donde el mercado al que se acceda ofrezca niveles de viabilidad suficientes y la capacidad de autogestión no quede supeditada a vínculos de naturaleza jerárquica es reducida en contextos con déficits de diversificación productiva. En el mismo sentido, el acceso a un mercado donde la demanda interna es reducida y los niveles de competitividad cada vez más intensos, aumentan la probabilidad de que el autoempleo realmente acoja fórmulas fraudulentas que hagan alusión en la praxis a realidades de subcontratación en régimen de exclusividad o a falsos autónomos, en ambos casos, con elevados niveles de dependencia.

**Diagrama 2: Factores estructurales que condicionan el empleo autónomo en Andalucía.**



Fuente: Elaboración propia.

## **Análisis cuantitativo territorial del empleo por cuenta propia**

El contexto territorial de referencia a la hora de analizar la realidad del empleo por cuenta propia condiciona las conclusiones que se pueden obtener. De esta forma, la realidad de la Unión Europea tiene unas connotaciones generales que establecen un marco de análisis determinado y extensible a todas las regiones que la componen, sin embargo, tanto en España como, a un mayor nivel de especificidad, en Andalucía, existen factores que arrojan resultados distintos cuando se analiza el empleo por cuenta propia con carácter cuantitativo. En definitiva, previamente al abordaje de esos

factores para el caso de Andalucía, resulta de interés apuntar algunos datos que dan luz sobre la distinta situación de partida que, respecto del empleo autónomo, tienen las realidades territoriales continental, nacional y regional.

En la Unión Europea, la participación del trabajo por cuenta propia respecto del total de la población Europea presenta un comportamiento levemente al alza en los últimos años. La explicación a este fenómeno corrobora algunas de las consideraciones hechas con anterioridad, en concreto, aquellas referidas a la adaptación progresiva del mercado de trabajo hacia sistemas de producción flexible donde las empresas matrices en su objetivo de externalizar riesgos, subcontratan, cada vez en mayor medida, aquellas fases del proceso productivo que les resultan menos rentables o más prescindibles en coyunturas recesivas. De forma más específica, con carácter sectorial, es en el sector servicios donde la tendencia hacia el aumento del peso de los trabajadores autónomos respecto del total de la población ocupada es mayor. En los sectores relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación la presencia de formulas de contratación de este tipo se intensifica al insertar mayores niveles de dinamismo en la forma en que se incorporan recursos al proceso de producción, pudiendo prescindir de los mismos con mayor facilidad o cambiar su uso respecto de otros menos costosos en un momento determinado.

No obstante, hay que tener en cuenta que existe un comportamiento diferente respecto de la evolución de los trabajadores por cuenta propia entre los países miembros lo cual puede deberse a diversos motivos. El factor explicativo principal sería la falta de un consenso para contabilizar a este colectivo pues las estadísticas están sesgadas por las diferentes definiciones, metodología y cultura de cada país (Instituto de Desarrollo Regional, 2002). Éste es un indicador de la necesidad de un mayor estudio de los trabajadores por cuenta propia en general, y de los trabajadores autónomos o independientes en particular, en el que se tengan en cuenta los procesos sociales, económicos y culturales en los que éstos se insertan y se obtenga una información comparable, en mayor medida, entre los diferentes países.

Para el caso de España, la presencia de trabajadores por cuenta propia es aún superior a la media de la Unión Europea. En este caso, más que por motivos sectoriales, la explicación a este fenómeno podría residir en cuestiones relacionadas con la naturaleza del empleo generado y las opciones de empleo que ofrece el mercado de trabajo. Es decir, más que a una mayor presencia de segmentos de actividad productiva relacionados con nuevas TIC, lo que se daría, en este caso, sería una mayor presencia de formas de autoempleo dependiente “forzadas” por un contexto con menores posibilidades de empleo que sitúan en una posición de fuerza a la demanda de trabajo a la hora de contratar.

En el caso de Andalucía, la tendencia del número de trabajadores por cuenta propia también es hacia un aumento de su protagonismo de forma parecida a como lo hace en el conjunto del país. De hecho en el actual contexto de crisis económica en el que se considera al autoempleo una alternativa para salir del desempleo, las cifras se incrementan en términos relativos, lo que parece apuntar hacia una explicación del fenómeno de carácter adaptativo, más que al resultado de una transformación estructural de las formas de organización del trabajo o a la emergencia por motivos productivos de nuevas formas de trabajo. Es decir, si bien la destrucción de empleo actual afecta de forma intensa tanto al empleo por cuenta propia o ajena, sin embargo, en un estadio posterior, como estrategia reactiva, los desempleados, valoran el autoempleo como una fórmula alternativa a la que acudir para poder acceder al mercado de trabajo. En un contexto de elevado desempleo la posibilidad de aceptar condiciones de trabajo peores, de acceder a planteamientos contractuales donde el alta en la seguridad social se haga con carácter autónomo o la asunción de un mayor nivel de responsabilidad e incertidumbre se eleva considerablemente, lo que explicaría esta nueva realidad del mercado de trabajo andaluz.

Por último, hay que tener en cuenta que la encuesta de población activa plantea distintas categorías de trabajo por cuenta propia, concretamente incluye a empleadores, trabajadores independientes, miembros de cooperativas y ayuda familiar. Esta clasificación implica la necesidad de que a la hora de analizar la evolución de este tipo de empleo se tengan en cuenta las particularidades de cada una de estas modalidades.

En relación con la ayuda familiar (forma de trabajo que no es reconocida por la jurisdicción laboral) su tendencia ha sido hacia su disminución. No obstante, el contexto de crisis actual sugiere la posibilidad de que el proceso de recuperación de los niveles de empleo futuros se construya en base a alternativas de empleo autónomo donde, con más intensidad, la colaboración de familiares para atender el negocio se haga más relevante. Es decir, el sometiendo a contextos de elevada competencia, la dependencia respecto de la empresa matriz para la que se trabaja o las menores oportunidades de negocio, tal vez traigan consigo una contracción de la capacidad de contratación de las pymes que se creen contrarrestado con la proliferación de trabajos de éste tipo. En sentido contrario, la categoría de empleadores, entendida por aquellos trabajadores por cuenta propia con personas contratadas para el desarrollo de cometidos en su actividad productiva, podría experimentar un descenso más acusado, que se prolongaría en el tiempo a pesar de que se produzca una recuperación económica relativa.

El número de trabajadores independientes, a pesar de haber experimentado en los últimos años un descenso similar al de otras fórmulas contractuales, en el futuro también podría ampliarse. En la recesión económica actual las posibilidades de empleo se han visto reducidas en general más allá de que se analice la evolución del empleo por cuenta propia o ajena, no obstante, de nuevo las posibles

alternativas de salida laboral a la crisis que se vislumbran estarían relacionadas con modalidades de autoempleo más próximas a estructuras dependientes o a la contratación de falsos autónomos. Es decir, la tendencia hacia la transformación del sistema relacional entre empresas fruto de la nueva forma en que se organiza la producción en general en las economías desarrolladas, unida a la búsqueda de opciones de empleo en un contexto de desempleo elevado serían otra vez los factores detonantes de una potencial extensión de la contratación por cuenta propia. Eso sí, este tipo de empleo se situaría, en estos casos, lejos de la tradicional concepción del emprendimiento como el motor de dinámicas de tendencias a la generación de actividad económica y productiva con capacidad para crear empleo y vertebrar la economía regional.

Por último, el trabajo autónomo relativo a la participación en formulas de cooperativismo empresarial también emerge como una alternativa al desempleo. En estos casos, además, la naturaleza concreta de este tipo de entidades constituye un punto de inflexión respecto de la precarización de las condiciones de trabajo puesto que, en muchos casos, la autogestión y la organización de la producción y el trabajo en las cooperativas se plantean bajo premisas más respetuosas con la realidad social, económica y laboral.

### **El empleo autónomo y la participación en cooperativas en Andalucía. Una fórmula alternativa, unos resultados diferentes**

Como se ha apuntado ya, los factores principales que condicionan la caracterización del empleo autónomo en Andalucía serían la estructuralidad de elevados niveles de desempleo en la región y la insuficiente capacidad de la estructura productiva regional para dinamizar la actividad económica y, en consecuencia, para aumentar los niveles de demanda de trabajo.

En este contexto, en los últimos tiempos, emergen formulas de gestión empresarial que, a través de estrategia de naturaleza asociativa, suponen la puesta en común de recursos por parte de trabajadores de un determinado sector de actividad bajo sistemas de cooperación en los que la responsabilidad y la toma de decisiones se descentralizan. Esta nueva concepción de la actividad empresarial a través de diferentes formas de emprendimiento social también introduce otras variables novedosas en relación con la forma en que se incorpora el factor trabajo al proceso de producción, la organización de la producción, la estrategia productiva o el uso, en general, de los recursos. En este sentido, las cooperativas emergen como un sistema alternativo que, de todo lo anterior, acaban obteniendo unos resultados diferentes en términos de caracterización del mercado de trabajo en términos cuantitativos (aumento del empleo por cuenta propia bajo fórmulas de asociacionismo cooperativo) y cualitativo (menores niveles de precariedad laboral).

Las empresas de economía social, según la Confederación Empresarial Española de la Economía Social constituyen; “una forma de emprender que integra una serie de valores tales como la organización democrática, el predominio de la persona por encima del capital, el reparto de beneficios/resultados con criterio colectivo, la solidaridad con el entorno y el estímulo de la cohesión social”. Cooperativas, sociedades laborales, centros especiales de empleo...etc, son algunos ejemplos de empresas de este tipo en las cuales se pone de manifiesto que es posible conciliar la racionalidad productiva y el compromiso social sin necesariamente tener que sacrificar competitividad en los mercados y pudiendo, por consiguiente, acceder a márgenes suficientes.

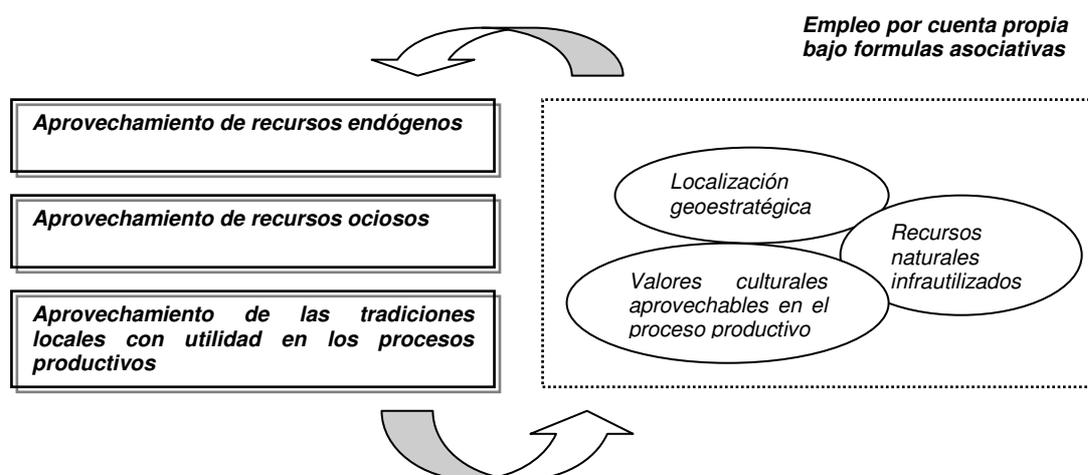
En Andalucía, no obstante, existen factores que han de ser tenidos en cuenta a la hora de analizar el potencial de este tipo de empresas para liderar procesos de emprendimiento bajo los que el empleo autónomo pueda considerarse una alternativa válida y sostenible, desde el punto de vista social, al empleo por cuenta ajena tradicional, sin que encubra realmente realidades de empleo por cuenta propia dependiente.

En primer lugar, en Andalucía, esta posibilidad está condicionada por la escasez de alternativas viables desde el punto de vista productivo, derivadas de la insuficiente capacidad de los mercados locales para absorber volúmenes de oferta suficientes o la escasa tradición respecto de la proyección empresarial hacia el exterior. No obstante, también existen factores internos y caracterizadores de la propia sociedad andaluza, como el escaso hábito emprendedor o la falta de iniciativa a la hora de poner en marcha alternativas de empleo por cuenta propia, que definen el sustrato cultural de la región y su capacidad para dinamizar los procesos de creación y desarrollo de iniciativas de economía social.

En segundo lugar, no son pocas las políticas existentes al objeto de apoyar iniciativas empresariales de este tipo. En Andalucía existen programas destinados a este cometido que se diseñan y ejecutan no solo desde el propio gobierno autonómico sino también desde instituciones nacionales y supranacionales (UE). Además existen programas de apoyo a la economía social adaptados a cada realidad, es decir, existen algunos destinados a sectores de actividad específicos o más amplios destinados a las empresas de economía social en general. En el caso del apoyo sectorial, este cobra un especial sentido cuando hace referencia a aquellos ámbitos productivos donde existe un proceso de desactivación del mismo. La naturaleza de las políticas de fomento de la actividad empresarial la limitan al apoyo de actividades consideradas con potencial de mercado, sin embargo, las actividades en reconversión, en el caso de estar apoyadas desde el ámbito institucional, revelan una especial sensibilidad pública respecto de la continuidad de alternativas de economía social que puedan contribuir a la reproducción social y económica. No obstante, en cualquier caso, es necesario valorar las limitaciones contextuales aludidas dado que condicionan negativamente y además en gran medida, las posibilidades de éxito de éste tipo de opciones.

Por último, la proliferación de éstas alternativas como éstas durante las últimas décadas y su capacidad para transformar la realidad, sobre todo en lo referente al nivel de bienestar social, permiten valorar a este tipo de entidades como elementos con una relativa capacidad para aumentar el nivel de democracia social (Monzón J L, 2003) y, por tanto, de mejorar el bienestar de la población en su conjunto pero, sobre todo, de los segmentos más desfavorecidos de ésta. De manera recíproca, a través de las particularidades que diferencian a cada territorio, se “devuelve” a las empresas de economía social sus servicios, proporcionando elementos consustanciales a la naturaleza física y humana del territorio con potencial para ser aprovechados a través de su puesta en valor en el uso en actividades productivas que este tipo de empresas pueden desarrollar. De esta forma, desde la localización geoestratégica de un territorio concreto, la existencia de recursos naturales infrautilizados o la propia cultura de la población en relación con “valores aprovechables” en los procesos productivos, constituyen, todos ellos, elementos susceptibles de revertir positivamente sobre las iniciativas emprendedoras bajo formulas asociativas.

**Diagrama 3: Capacidad del empleo por cuenta propia bajo fórmulas asociativas para aumentar el bienestar social.**



Fuente: Elaboración propia

## **Buenas prácticas en el ámbito del empleo autónomo y su configuración como factor precursor de la sostenibilidad social y económica en Andalucía**

El empleo por cuenta propia, como se ha constatado, obedece a una reacción en el marco del emprendimiento individual. Más que una elección, que también, el autoempleo puede venir provocado por un contexto de desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo o a la insatisfacción que reportan

las alternativas existentes del mismo en el mercado. En la mayoría de los casos, una vez que se construye, esta tipología de personalidad jurídica suele quedar sometida a relaciones con entidades de las que se depende, que limitan el carácter autónomo de la misma, uno de los principales atractivos de su adopción. Es en este contexto de “desigualdad relacional” donde prevalecen prácticas laborales, comerciales y empresariales donde la precariedad, la competitividad exacerbada o la externalización de riesgos proliferan degradando el espacio social y económico.

Sin embargo, es necesario valorar las formulas de empleo autónomo como precursoras de elementos asociados con la sostenibilidad social y económica cuando se construyen a partir de unas premisas determinadas. Más concretamente, si el autoempleo surge de una voluntad real de emprendimiento, bajo un contexto no necesariamente hostil en términos de desempleo y no se traduce en la generación de relaciones de dependencia respecto de una empresa matriz para la que se trabaja en exclusiva, entonces, puede traer consigo externalidades positivas de distinta naturaleza.

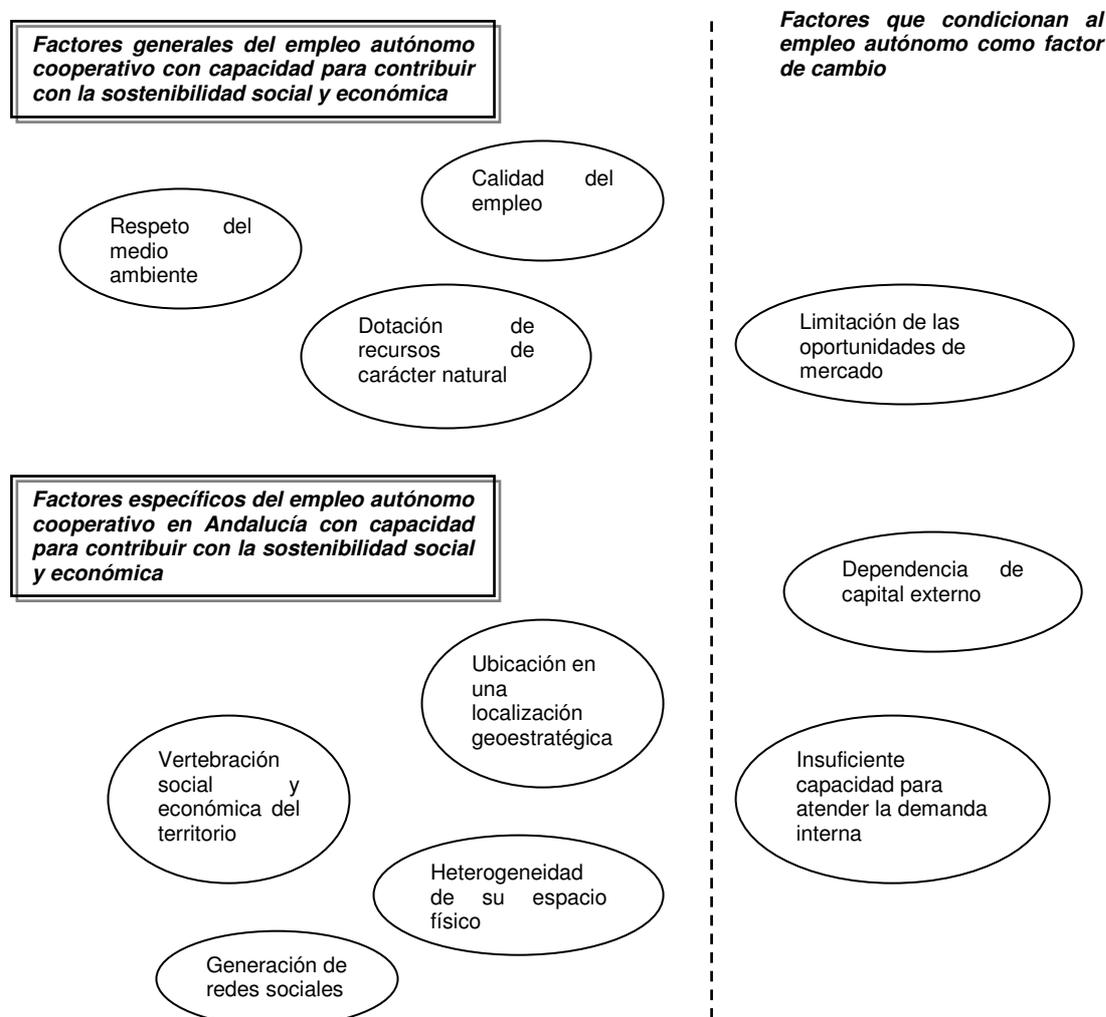
Un análisis riguroso, no obstante, impide obviar las dificultades que existen para que un proceso de este tipo se produzca en el marco de una economía de mercado global donde la competitividad, la productividad o las necesidades de diferenciación son tan elevadas que traducen en ineficiencia todo aquello que no se oriente hacia un objetivo de acumulación expreso. En cualquier caso, de la misma forma, para que este análisis tenga una capacidad de aprehensión máxima respecto del autoempleo no puede dejar de lado su potencial “cara amable”. En este sentido, está demostrado que el empleo por cuenta propia cuando se construye bajo fórmulas de cooperativismo resulta más cercano respecto del respeto del medio ambiente en términos de sostenibilidad, de igual forma la calidad del empleo que de él se derivan es mayor y promueve la generación de redes sociales que contribuyen a la vertebración social y económica del territorio.

En Andalucía, donde se ha constatado en muchas ocasiones la mejor dotación relativa de términos de capital social, el consiguiente impacto positivo de este tipo de fórmulas de empleo podría ser mayor. De nuevo, la limitación de las oportunidades de mercado, la dependencia de capital externo o la insuficiente capacidad para atender la demanda interna constituyen barreras que, en el momento actual, dificultan un proceso de este tipo.

De igual forma, las ventajas comparativas de Andalucía relativas a la dotación de recursos de carácter natural, su ubicación en una localización geoestratégica para determinadas relaciones comerciales o la heterogeneidad de su espacio físico le sitúan en una posición de privilegio para la valorización de los mismos. El emprendimiento en ámbitos diversos, no exclusivamente en los de la industria agroalimentaria, el turismo o el sector agropecuario, tiene en este marco un margen de maniobra mayor que, tal vez, puede contribuir a compensar los déficit que éste tipo de empleo tiene cuando su causa deriva de la ausencia de oportunidades distintas.

En definitiva, una comprensión amplia del autoempleo supone una valoración necesaria de este “enfoque optimista” que defiende la valoración del autoempleo como una alternativa “menos insostenible” dentro de la economía de mercado. En cualquier caso la validez de este tipo de postulados va a venir condicionada por elementos propios del sistema como la voluntad política, la capacidad de regulación institucional o la existencia de verdaderos mecanismos de supervisión y control del funcionamiento del mercado, reales. Es decir, el potencial del autoempleo para transformar la realidad o para acercarla más a estándares de calidad social, medioambiental o económicos más elevados viene determinado por factores controlables desde el contexto institucional y político. Por ello, se hace imprescindible e ineludible, si lo que de verdad se persigue es el aprovechamiento de la contratación por cuenta propia como un motor real de cambio, la implicación a estos niveles de la intervención pública dado que es la única capaz de abonar el terreno de un proceso de esta clase.

**Diagrama 4: Elementos del empleo autónomo con capacidad para contribuir con la sostenibilidad social y económica en Andalucía**



Fuente: Elaboración propia

## **Conclusiones acerca del empleo autónomo en Andalucía y sus expectativas de futuro**

Se han expuesto las principales características del empleo autónomo desde una caracterización de naturaleza cualitativa general hasta otra más específica sobre el mismo en Andalucía y su peso en términos cuantitativos. De la misma forma, la constatación de la creciente importancia de las formulas de cooperativismo empresarial en Andalucía ha sido el estímulo para su valoración como una fórmula alternativa a tener en cuenta dados los resultados que de ella se derivan. Para el caso andaluz,

además, la naturaleza de la región, hacen si cabe más interesante la valoración de las mismas como elemento precursor de la sostenibilidad social y económica en la región.

A continuación, y a modo de síntesis, se presentan algunas consideraciones de interés para permitir una comprensión más amplia y enriquecedora del papel del empleo autónomo, sus potencialidades, sus limitaciones, las oportunidades que genera, los riesgos que supone, todas ellas constituyen dimensiones a tener en cuenta para valorar el futuro de esta forma de trabajar cada vez más común en determinados segmentos de la actividad productiva andaluza.

#### ■ **El empleo autónomo, ¿Una alternativa de empleo?**

Las caracterizaciones del autoempleo establecidas desde enfoques cercanos a la interpretación convencional de la economía laboral lo sitúan respecto de su origen, como fruto de decisiones de naturaleza voluntaria e individual. No obstante, la realidad parece indicar que esto no se cumple para todos los casos. Allí donde las alternativas de empleo son escasas o donde los niveles de desempleo son superiores, la necesidad de disponer de ingresos una vez que las prestaciones por desempleo finalizan son, generalmente, los factores explicativos más comunes de las decisiones de emprendimiento por cuenta propia. Es decir, el “carácter emprendedor”, si bien puede provenir de rasgos innatos a quienes los protagonizan, en muchos casos, tan solo responde a una necesidad no cubierta en el mercado de trabajo por un déficit de demanda de trabajo.

Además, en el plano individual, es precisamente en estas modalidades de “empleo autónomo obligatorio” y en una región como Andalucía donde se manifiestan con especial intensidad dinámicas que contribuyen a la precarización de los autoempleados. Éstos, normalmente, no tienen la posibilidad de establecer relaciones comerciales con más de un cliente para el cual trabajan en la práctica como si de una relación por cuenta ajena se tratase pero sin la salvaguarda legal que este tipo de contratación reporta.

#### ■ **El empleo autónomo, ¿Una alternativa productiva?**

El análisis de la organización de la producción actual plantea la existencia de fórmulas de especialización flexible donde la subcontratación de determinados trabajos o la externalización de fases completas del proceso productivo forman parte de la nueva concepción organizativa. Es en este contexto donde el empleo autónomo alcanza un relieve particular, dado que, en muchos casos, la materialización de estos procesos se produce a través de esta fórmula contractual, lo cual también se produce en Andalucía. De esta forma el autoempleo se convierte en protagonista e irrumpe en un mercado donde la saturación en términos de competitividad es muy elevada. Del mismo modo el empleo autónomo supone una fórmula rentable respecto del objetivo de externalizar riesgos por parte de empresas de una relativa dimensión, lo cual se intensifica en regiones como Andalucía con

mayores niveles de dependencia respecto de las mismas. Es decir, a través de la subcontratación se accede a un modelo de producción donde la capacidad de adaptarse a coyunturas determinadas, no necesariamente recesivas, es mayor y por tanto aumentan las posibilidades para diversificar la oferta o ajustarla a la situación del mercado cambiando o prescindiendo de los procesos de subcontratación.

En términos generales, además, el empleo por cuenta propia, tras su configuración se enfrenta, en la mayoría de los casos, a un contexto de mercado limitado en relación con la capacidad para captar demanda. Es decir, los elevados niveles de competitividad y la profundización en un sistema económico global donde las barreras espacio tiempo se reducen, implican unas exigencias productivas superiores traducidas en la necesidad de ajustar al máximo las estrategias de producción para poder optar a la captación de posibles clientes. En definitiva, el marco productivo con el que se encuentran los trabajadores autónomos resulta hostil y complejo dado que les sitúa en posiciones muchas veces de indefensión y desventaja que, para garantizar la viabilidad del emprendimiento, someten a este tipo de trabajadores a niveles de exigencia muy elevados en términos de intensidad y extensión del trabajo.

#### ■ **El empleo autónomo, ¿Una alternativa para la intervención pública?**

Uno de los principales retos a los que se enfrentan las distintas administraciones andaluzas en la actualidad es sin duda el de habilitar los medios necesarios para incidir de forma real en la generación de empleo y que éste se caracterice por garantizar determinados estándares de calidad.

En momentos recesivos, donde los niveles de desempleo aumentan repercutiendo directamente sobre el tejido social, pero también sobre la capacidad de las distintas administraciones para intervenir al limitar los recursos disponibles, se hace imprescindible diseñar en la región estrategias que entre sus medios contemplen variables efectivas para alcanzar sus fines. En relación con las políticas de desarrollo territorial, la necesidad de estimular la vertebración de los tejidos productivos que estructuran la economía andaluza es sin duda un elemento determinante en el marco del cual muchas veces se ha valorado al empleo por cuenta propia como una variable estratégica de interés. No obstante, es necesario tener en cuenta las limitaciones que ésta puede tener si no se establecen mecanismos de control certeros que velen por que el empleo autónomo que se genere no encubra realidades de subcontratación y externalización que repercutan negativamente en las condiciones de trabajo y vida de sus protagonistas.

En el ámbito de las políticas de empleo, por su parte, la valoración del autoempleo como un eje estratégico en sí mismo para la creación de empleo en Andalucía debe relativizarse sobre todo en contextos donde el potencial éxito de las iniciativas emprendedoras está demasiado limitado por las oportunidades que concede el mercado. En estos casos, el diseño de las políticas activas de empleo, mas allá de tratar de estimular la creación de un tejido productivo alentando las iniciativas

empresariales autónomas, debe de tener en cuenta las circunstancias adversas para su efectiva consolidación.

La evidencia empírica revela además que, en estos casos, la atención ha de centrarse en atender los requerimientos sociales más inmediatos provocados por la insuficiencia en los niveles de demanda de trabajo que hacen incuestionable la necesidad de disponer de políticas pasivas de empleo que garanticen la sostenibilidad social.

Solo a través de una consideración realista de los desequilibrios estructurales vigentes en el marco de la economía de mercado y una voluntad expresa por tratar de revertirlos al menos a nivel regional, pueden valorarse fórmulas como el apoyo al empleo autónomo o de cualquier otro tipo, como estrategias efectivas para la generación de empleo y la mejora en el orden económico y social.



## **MESA 2**

---

### **Nuevo modelo de Formación Profesional para el Empleo y su orientación al autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía**

La Mesa 2 de reflexión y debate ha permitido abordar un análisis normativo del nuevo modelo de formación profesional para el empleo, realizado por Karen Gajate, de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA); y un análisis cuantitativo del acceso a la formación de los trabajadores autónomos, por José Luís Perea, de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA).

Tras este marco fundamentalmente descriptivo fue posible introducir una visión con una perspectiva propositiva, a través del análisis de las capacidades emprendedoras, a cargo de Juan Manuel Sánchez, de Servicio de Conocimiento Asociado (SCA); y del estudio de redes y territorios socialmente responsables, por Samuel Barco, también de Servicio de Conocimiento Asociado (SCA).

Finalmente se puso en valor la experiencia concreta de formación para el empleo de Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, contando para ello con Francisco Cousinou, de esta entidad.



## **“Nuevo modelo de Formación Profesional para el Empleo y su orientación al autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía”**

---

*Karen Gajate. UPTA*

### **Análisis normativo del nuevo modelo de formación profesional para el empleo**

#### **Introducción**

El instrumento más eficaz que poseen los Gobiernos de los países miembros de la Unión Europea, es el de las políticas activas de empleo, como elemento de acompañamiento imprescindible de las políticas económicas. Se trata de la principal herramienta de acción pública para apoyar a los trabajadores y las trabajadoras autónomos en la creación de empleo, si las condiciones lo permiten.

Las políticas activas de empleo incluyen determinados apartados imprescindibles: las ayudas directas para la creación de nuevos puestos de trabajo, las acciones encaminadas a sufragar parte de los costes de las cotizaciones a la Seguridad Social, el fomento de la contratación estable, la promoción de los colectivos con más dificultades para acceder al mercado de trabajo, el fomento del trabajo autónomo, y la formación profesional, son algunos de ellos.

El crecimiento económico depende sustancialmente de las políticas macroeconómicas generales, que son condición indispensable para que se pueda generar un nuevo autoempleo, pero éste, a su vez, es una palanca imprescindible para que la esperada recuperación del crecimiento produzca también creación de empleo estable. El momento en el que el trabajo autónomo se recupere en términos netos en nuestro país, estaremos también ante el comienzo de un nuevo ciclo en la creación de empleo.

El trabajo autónomo es el efecto y también la causa, es un empleo que genera empleo, su eficacia depende de la acción y saber hacer de sus propios protagonistas, los emprendedores, pero también en gran medida de que las políticas públicas que se apliquen para su fomento sean las más adecuadas.

## **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**

Cualquier política activa de empleo que nazca sin tener en cuenta la importancia del trabajo por cuenta propia en un país como el nuestro, en el que más de un sesenta por ciento de las empresas son personas físicas que ejercen una actividad económica, nace muerta.

Sin embargo la crisis económica que venimos sufriendo desde comienzos del año 2008 tiene unas características muy particulares que está produciendo un efecto desconocido hasta la fecha, la pérdida permanente de empleo autónomo. Por primera vez en varias décadas las nuevas incorporaciones de trabajadores por cuenta propia no compensan las bajas que el sistema de forma natural o excepcional produce. Así en menos de tres años el número de personas actualmente dadas de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social ha disminuido en algo más de 250.000 activos, frente al crecimiento medio anual superior al 4% que conocimos en periodos anteriores.

La formación es, en estos momentos de cambios económicos, el pilar básico de la competitividad en la nueva sociedad del conocimiento.

Los nuevos empleos que se generaran en el 2020 tenderán a ser más específico y profesionales y la gran mayoría de los oficios que hoy conocemos tendrán que adaptarse a las nuevas necesidades, por ello se requerirá de una permanente adaptación y formación de las personas ocupadas en ellos.

Esforzarse en adquirir los conocimientos y habilidades que la formación nos ofrece permitirá acceder a nuevos canales y nuevas oportunidades de negocio. Es responsabilidad de los poderes públicos favorecer la gestión y el acceso de la formación, adecuando los objetivos y contenidos a una realidad social cada vez mas cambiante, contando con los actores sociales y, especialmente en el caso de formación para trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, con las organizaciones representativas del trabajo autónomo.

La educación debe llegar desde las aulas, y muy especialmente en el ámbito universitario, es ahí donde se pueden recibir los instrumentos educativos adecuados para afrontar iniciativas empresariales. Es también en las aulas donde los futuros y futuras dirigentes de la sociedad deben conocer las posibilidades del autoempleo.

## **Un poco de historia y normativas del sistema de formación para el empleo**

Una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo en España, y especialmente en Andalucía, está motivada por la distancia entre necesidades productivas y formación profesional.

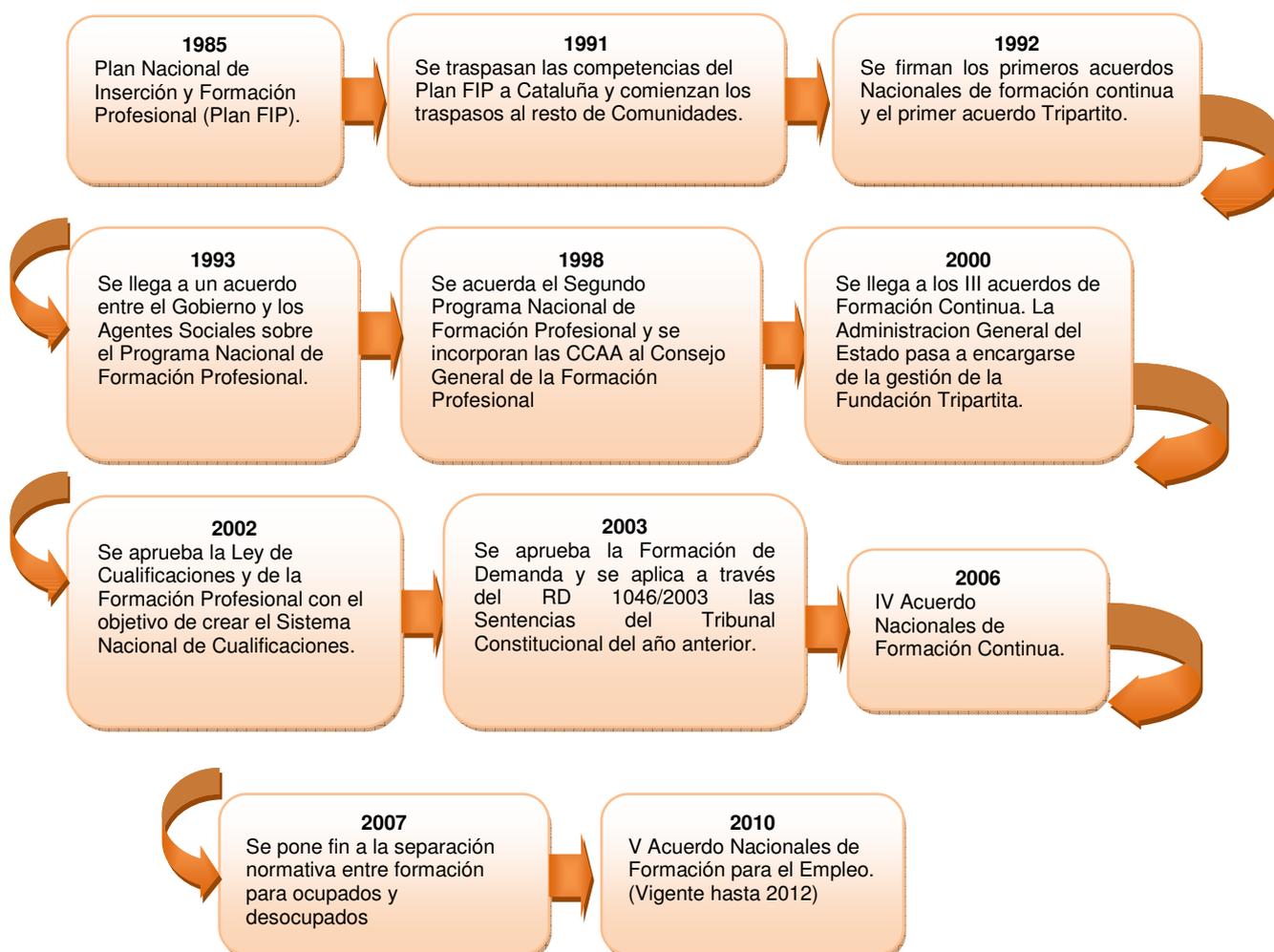
La formación ocupacional y continua ha sufrido, a lo largo de las dos últimas décadas, procesos de actualización y adaptación a las transformaciones que afectan al conjunto de un sector, y aquellas que afectan a las empresas de cada sector, pero no se ha tenido en cuenta las necesidades específicas del trabajo autónomo.

Estos días se debate mucho sobre la formación, la situación actual requiere más que nunca la concienciación de la necesidad de la formación de trabajadores, desempleados y también de las y los trabajadores autónomos. Tenemos que tener en cuenta que los efectos de la crisis se han llevado por delante a grupos de trabajadores, autónomos y pymes, que dada su formación y las escasas posibilidades de reactivación de determinados sectores, tienen muy difícil su incorporación al mercado laboral.

Hemos vivido en un país donde trabajadores de baja cualificación estaban mejor pagados que abogados, personal sanitario u otro tipo de trabajo cualificado que vivían fuera de los sectores más castigado por la crisis, como puede ser el sector de la construcción y el inmobiliario, desde luego, en esas circunstancias, la formación, ha abierto puertas a otros sectores distintos. La caída de sectores, tan relevantes como los mencionados, es algo más que casas sin vender o a medio construir y que, a falta de dinero, los promotores no han podido terminar. Es una realidad de miles de personas que han vivido en ese mundo durante años y que ahora están desubicados, la formación es el primer paso para su ubicación.

Puede decirse que en España se forma anualmente al 32% de los trabajadores frente al 52% de media en el entorno europeo. Es importante conocer la evolución normativa sobre la formación en el empleo, para ello a continuación se detalla esquemáticamente la evolución de la formación en nuestro país por años.

**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**



## Normativas a nivel autonómico: Andalucía

En relación a las normativas de la Comunidad Andaluza, destacamos las siguientes:

- *Decreto 335/2009 de 22 de septiembre* por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía. (BOJA nº 195, de 5 de octubre de 2009)
- *Decreto 334/2009 de 22 de septiembre* por el que se regulan los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía. (BOJA nº 195, de 5 de octubre de 2009)
- *Orden de 23 de octubre de 2009* de la Consejería de Empleo por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía y se establecen las bases reguladoras para la

concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos. ( BOJA nº 214, de 3 de noviembre de 2009)

- *Orden de 31 de octubre de 2008*, por la que se establece el plan extraordinario para la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y se regulan y convocan las ayudas para la ejecución del mismo (BOJA nº 221, de 6 de noviembre) modificada por la Orden de 23 de marzo de 2009, por la que se modifica la Orden de 31 de octubre de 2008 por la que se establece el plan extraordinario para la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y se regulan y convocan las ayudas para la ejecución del mismo. (BOJA nº 63, de 1 de abril de 2008)

El decreto, elaborado por la Consejería de Empleo y aprobado por el Consejo de Gobierno, integra las actuales FP Ocupacional (para desempleados) y Continua (para trabajadores en activo), coordinándolos con la FP Reglada o Inicial (la del sistema educativo). Unas medidas que se unen a la aprobación del decreto regulador de los denominados Centros Integrados de FP.

El nuevo modelo sustituye el actual sistema de convocatoria anual de cursos por otro de varias convocatorias al año, donde se detallarán qué especialidades pueden promoverse en cada territorio. Estas especialidades serán fijadas por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), en función de la oferta laboral en cada una de las 45 áreas territoriales.

### **Certificados de profesionalidad**

Los Certificados de Profesionalidad acreditarán con carácter oficial las competencias adquiridas en los cursos, y podrán ser homologadas con módulos de la FP reglada. Por otro lado, la normativa mantiene las becas de transporte, manutención y alojamiento para desempleados e introduce ayudas para conciliar vida laboral y familiar, para alumnos con menores de 6 años o discapacitados a su cargo.

El decreto incluye como acciones de FP los cursos con compromiso de contratación, los programas de empleo y formación que combinan práctica profesional y aprendizaje, y las acciones de investigación para mejorar la calidad de los contenidos. Los colectivos prioritarios de la FP para el Empleo serán las mujeres, jóvenes, inmigrantes, trabajadores de pymes, y quienes tengan mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

Otra de las cuestiones que establece el decreto es la creación del Fichero Andaluz de Especialidades Formativas, y el Sistema Integrado de Información y Orientación, con el objetivo de informar sobre la oferta formativa, itinerarios y Certificados de Profesionalidad a empresas, trabajadores y desempleados.

## **Centros Integrados de FP**

En uno de los decretos aprobados se regula los Centros Integrados de Formación Profesional, que dispondrán de una oferta unificada de FP Inicial y FP para el Empleo. El objetivo es que funcione uno por cada una de las 26 familias que componen la FP Inicial, de modo que se conviertan en centros de referencia.

Estos centros integrados impartirán enseñanzas de Grado Medio y Superior, así como cursos de inserción laboral y de formación permanente para la obtención de Certificados de Profesionalidad convalidables por módulos de la FP Inicial. Los centros acreditarán las competencias profesionales de los trabajadores e incluirán servicios de información y orientación laboral para jóvenes estudiantes y trabajadores sin título oficial, con el fin de ofrecerles una formación ajustada a cada necesidad. Será un modelo con contacto permanente con el mercado de trabajo y el entorno productivo, de manera que las enseñanzas siempre estarán ajustadas a las demandas formativas de las empresas.

## **El papel de las organizaciones en la formación continua**

Sin un buen acuerdo entre las Administraciones y los actores sociales no es posible conseguir una rápida y eficaz respuesta a las necesidades de cualificación de trabajadores, empresas, pymes y autónomos. La planificación de cualificación de la formación en sectores, su coordinación, su evaluación, medición del impacto de la misma, su implantación mediante los correspondientes incentivos a empresas y trabajadores, en definitiva coordinar las acciones a realizar en beneficio de los usuarios y usuarias finales, con el objetivo de dotarlos de instrumentos para estar a la altura de las exigencias de productividad y competitividad de nuestros sistemas productivos en una economía cada vez más globalizada y más competitiva en términos de profesionalidad y conocimiento.

Con el desarrollo del sistema, se han ido incorporando progresivamente métodos y procedimientos que permiten una mayor flexibilidad, accesibilidad y economía de medios, a la vez que una mayor incentivación en la participación en este tipo de formación. La teleformación ha representado un avance muy importante, incrementándose de manera constante el número de personas que acceden a la formación a través de internet, desde cualquier punto de trabajo y desde cualquier localidad. Tenemos que tener en cuenta que para los autónomos ha sido un gran paso, debido a la flexibilidad que les permite esta modalidad, siendo uno de los colectivos con mayor dificultad de asistir a clases presenciales por motivos profesionales.

## **Algunos aspectos a considerar en los acuerdos de formación**

- Incorporación de medios eficaces que aseguren la medición del impacto que sobre las personas y sobre el empleo produce la formación impartida.
- Evaluar la eficacia y la eficiencia de las estructuras orgánicas y funcionales que rigen y coordina la formación
- Avanzar en formación especializada, en la formación de contenido más sectorial.
- Ampliar y extender la formación de demanda para pymes y autónomos. Para ello se requiere que se flexibilice la participación asegurando la calidad.
- La formación de oferta, además de su propia función como formación sectorial e intersectorial, es una formación que complementa las insuficiencias de la formación de demanda, especialmente en pymes y autónomos.
- Los centros de formación son una parte esencial del subsistema, pero debe de asegurar su capacidad para garantizar la calidad.

## **Actuaciones para el futuro. Conclusiones**

El tejido industrial español está mayoritariamente estructurada por PYMES, y muy especialmente, por micropymes y autónomos, representando las pymes un 75% del PIB de nuestro país.

Las Pymes han sido tradicionalmente negocios familiares, de escaso tamaño y poca vocación innovadora, apenas se producían contrataciones externas y en todo caso se realizaban con perfiles de baja cualificación y elevada rotación.

Con los cambios y avances producidos en el acceso a la formación en los últimos años ha permitido un mayor acceso a la formación, pero sigue siendo escasa y debe de intensificarse el uso de las nuevas tecnologías en la formación para el empleo. La brecha digital, y la exclusión de muchos de los colectivos en la sociedad de la información, es una amenaza a nuestro modelo productivo y su futura competitividad. La teleformación significa importantes posibilidades de extensión de la formación para el empleo, por ello es imprescindible un reconocimiento de dicha modalidad y trabajar en la calidad de su metodología, además de integrarla en el sistema oficial de acreditaciones.

El actual sistema de cualificaciones profesionales es un gran avance del sistema, sin embargo no contempla como modalidades de impartición la formación a través de las TIC. La escasa

alfabetización digital y la enorme brecha de internet de nuestro país, pasa por extender de manera urgente el uso de las TIC a los trabajadores, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, y la mejor forma es hacerlo de manera transversal y natural incorporando las TIC a los procesos de aprendizaje y desarrollo profesional.

En estos momentos de crisis económica y de cambio, es preciso exigir al sistema que de un paso más, que garantice la máxima calidad en la impartición y la gestión, a su vez que la oferta formativa se adecue a las necesidades reales de producción del mercado, teniendo en cuenta la importancia que tienen los trabajadores autónomos en nuestro actual sistema económico, adecuando las modalidades y los objetivos de los planes formativos a las demandas existentes.

**¿Por qué es tan importante la formación continua?** La importancia de ésta radica en la apertura de un nuevo cauce de posibilidades para los trabajadores y la empresa, que permiten la integración y la adaptación a una realidad cada vez más globalizada, dinámica y sujeta a una nueva visión empresarial basada en la cualificación y el desarrollo personal y profesional del capital humano.

Es considerable la evolución que la Formación continua ha venido experimentando en España en los últimos años, sin embargo estamos muy lejos de considerar este aspecto como algo fundamental para la evolución de nuestras empresas y negocios. El día a día, la consecución de objetivos económicos y la teórica “falta de tiempo” nos lleva a dejar en último plano, algo tan importante como es, el reciclaje del conocimiento, tanto de los trabajadores como de empresarios y autónomos.

La actividad diaria nos ayuda a progresar a través de la experiencia adquirida, sin embargo debemos tener en cuenta que la formación no es una pérdida de tiempo o un gasto, sino todo lo contrario, es una inversión a largo plazo.

Se tiene que entender la Formación como una inversión, teniendo en cuenta que por un lado va a aportar un mayor valor al negocio y por otro va a aumentar notablemente el enriquecimiento intelectual y personal.

Nuevas tecnologías, gestión financiera y contable, gestión de Recursos Humanos, idiomas,... etc., parece que lo sabemos todo en nuestra área, pero lejos de ese ideal sabemos que podemos mejorar y hacer más consistente nuestro conocimiento en aquello que desconocemos o que conocemos superficialmente.

En la actualidad existen planes de ayuda a la Formación Continua financiados por El Fondo Social Europeo y la Fundación Tripartita. Las empresas pueden disponer de un crédito anual marcado legislativamente en función de los empleados de la empresa y de la cuantía ingresada por la empresa

en concepto de cuota de formación profesional, entre otros factores. Las empresas pueden financiar las acciones formativas que realicen en las cuotas de la Seguridad social ingresadas por las mismas.

Aún con todas estas facilidades hay un gran número de ellas que no llegan a consumir el 100% del crédito que les es asignado, por esto nos planteamos una cuestión: ¿no se hace formación por razones económicas o porque no existe un interés real? ¿Hay falta de interés sólo por parte de las empresas o juega un papel fundamental el interés del empleado? Es posible que confluyan las dos situaciones y lo que al principio eran buenas intenciones al final acabe en papel mojado.

El beneficio de la formación no es sólo para el trabajador, sino también para la empresa y el negocio, ya que para ambos supone una inversión para enfrentar los retos del futuro.

Con el fin de obtener programas de formación eficaces es necesario que se siga un procedimiento integrado por tres fases fundamentales:

1. Detección y análisis de las necesidades de formación
2. Identificación de los recursos necesarios
3. Ejecución de programas de formación: En esta fase se debe concretar el nombre de la acción formativa, objetivos generales y específicos, contenidos, metodología, duración, participantes, lugar, horario, docente, modalidad (presencial, teleformación, a distancia o mixta), coste y evaluación de la formación, así como los participantes que asistirían a la misma adecuando a su perfil el curso impartido.

Con todo lo mencionado anteriormente podemos concluir que gracias a una formación de calidad se consigue una mejora de las competencias del puesto de trabajo, indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y su personal. Ante esta situación no debemos de olvidar que los autónomos también deben de acceder a una formación de calidad, son trabajadores por cuenta propia que están al frente de su negocio día a día, que deben de tener conocimientos gerenciales y administrativos, habilidades como las técnicas de venta o gestión de recursos humanos entre otros conocimientos, siempre que quieran ser competitivos en el mercado de trabajo, el reciclaje debe de ser continuo.

Por ello debemos plantearnos, si realmente queremos mejorar la calidad de nuestra actividad y adaptarnos a este tiempo o anquilosarnos y depender de un conocimiento limitado que va a impedirnos evolucionar tanto profesional como personalmente.

**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**

Somos conscientes que la solución no es fácil, ya que la intención, la actitud y el interés es algo complicado de “activar” y la compensación a corto plazo no es económica, por lo que normalmente no resulta algo prioritario para buscar rápidos beneficios.

Sin embargo, si miramos hacia un futuro más alejado nos daremos cuenta que gracias a la formación, lo que en un principio era una “pérdida de tiempo” se transforma en una mayor rentabilidad económica y en un aumento de la eficacia en el trabajo realizado.

Con todo esto, sólo cabe decir que está en nuestra mano mejorar la calidad de nuestras empresas y negocios, ser conscientes de la importancia de la Formación Continua y llevarlo a la práctica para comprobar sus notables y múltiples beneficios.

## **Análisis cuantitativo del acceso a la formación de los trabajadores autónomos**

---

*José Luís Perea. ATA*

### **Introducción**

Hace casi dos lustros que el acceso de los autónomos a la formación ha facilitado mayores niveles de conocimientos, cualificación y aptitud en sus tareas profesionales y, por tanto, mayor y mejor grado de competitividad tanto en el marco interno como en la Europa de los 27.

La herramienta de la formación resulta especialmente primordial para los autónomos, en el actual escenario socioeconómico donde la crisis aún está por resolver – para los autónomos más dura, porque todavía acusan la falta de acceso al crédito, los impagos por dificultades de la morosidad privada y pública que padecen y una fiscalidad que continúa castigándoles, tanto en el ejercicio de sus negocios como a nivel familiar –, ya que permitirá a los que se encuentran en activo y que resisten los embates de la crisis, enfocar y dimensionar de nuevo sus negocios, y a los que se hallan en situación de inactividad, reconducirlos a otros sectores emergentes, a través de una formación adecuada, homologada y reconocida, para emprender nuevos negocios, generar riqueza y crear empleo.

El subsistema de formación profesional para el empleo objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades, más concretamente, en el colectivo que nos ocupa, proporcionar a los trabajadores autónomos los conocimientos y prácticas que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores autónomos.

El acceso a la formación para trabajadores por cuenta propia ha permitido en estos últimos ocho años que nuestros autónomos sean más competitivos y desarrollen con mejor cualificación y aptitud sus tareas profesionales. Sin embargo en el escenario económico actual esta herramienta debe proporcionar además los conocimientos necesarios para que dicha situación no sea traumática y permita a los autónomos/as en activo enfocar y dimensionar de nuevo sus negocios y a los que ya

están en situación de inactividad reconducirlos a otros sectores emergentes mediante una formación adecuada y homologada.

Según se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LGPE), la formación continua se financia a través de la cuota de formación profesional y las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo (FSE); plasmándose las iniciativas de formación en: Formación de demanda, Formación de oferta (que cuenta con partidas presupuestarias diferenciadas, para los ámbitos estatal y autonómico), la formación en alternancia con el empleo y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

El presente trabajo pretende reflejar la situación de la formación en el colectivo de los autónomos desde la óptica de posibilidades de acceso a la misma y dotaciones presupuestarias tanto a nivel estatal como por comunidades autónomas para comparar la situación con el colectivo de trabajadores por cuenta ajena. El actual Estatuto de Trabajo Autónomo garantiza el derecho a la formación del colectivo y la igualdad de condiciones en el acceso a la misma. Las conclusiones obtenidas han sido fruto de un estudio riguroso de los datos publicados y facilitados por cada una de las administraciones implicadas desde la Fundación Tripartita hasta la última administración regional que programa formación de oferta para trabajadores autónomos mediante la suscripción de los denominados contratos programas para la formación de trabajadores por cuenta propia con las organizaciones más representativas del colectivo.

Esta es la única modalidad que permite el acceso a la formación de los autónomos ya que para ellos no se programan cursos de FPO, destinados a desempleados o a trabajadores ocupados del régimen general, o programas sectoriales del Forcem, ni tampoco pueden acudir a la denominada formación bonificada pues actualmente los trabajadores por cuenta propia no cotizan por este concepto.

Para la obtención de resultados se ha trabajado con programas cerrados y convocatorias publicadas en 2010 que reflejen fielmente la situación, para ello como digo se han analizado los presupuestos destinados para la formación de autónomos tanto en las convocatorias nacionales como regionales y su comparación con la destinada al régimen general, el volumen de alumnos programados y formados, el coste económico de la formación de cada trabajador y la oportunidad de acceso a la formación de los trabajadores autónomos

Como conclusiones previas podemos destacar los siguientes datos:

- Solo el 1,6% de los autónomos (48.499) accede a cursos de formación continua
- La formación de un asalariado (26€), casi septuplica la de un autónomo (4€).

**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**

- En 2009, sólo el 2,8% de los trabajadores que accedieron a la formación eran autónomos. En 2010, solamente lo hará el 2,02%.
- Cantabria (-27%), La Rioja (-13,6%), Canarias (-10%), Cataluña (-9,3) y la C. de Madrid (-8,75%), las comunidades que más han reducido la financiación para formación de trabajadores.
- Aragón prácticamente cuadruplica el presupuesto (de los 3 millones de € de 2009, a los más de 11 millones de € de 2010)
- Cantabria (25%), La Rioja (16%) y Murcia (5,12%), las comunidades que incrementan su dotación para la formación de trabajadores autónomos en 2010.
- Castilla y León (14,5%), Cantabria (8,9%) y Extremadura (7,5%), las comunidades que destinan mayor porcentaje del total de la financiación para la formación de trabajadores autónomos.
- Asturias (-23,25%), Canarias (-16%) y Comunidad de Madrid (-8,75%) lideran la disminución presupuestaria en 2010 para la formación de autónomos

### **Autónomos frente a asalariados: las cifras cantan**

Durante **2009**, 48.499 autónomos **accedieron a cursos de formación continua**, lo que se traduce en que únicamente el **1,6%** del **total de autónomos** se pudo formar. Sin embargo, en el mismo año, fueron 1.693.720 los trabajadores asalariados que tuvieron acceso a los planes de formación, lo que representa al **12,4%** del total de **trabajadores por cuenta ajena**.

Estas cifras, ponen de manifiesto que el **presupuesto destinado** para la **formación** de trabajadores **asalariados** es **diez veces superior** al que se destina para los **trabajadores autónomos**.

**Cuadro 1. Trabajadores formados en 2009.**

	REGIMEN GENERAL	REGIMEN AUTÓNOMOS
PLANES NACIONALES	884.196	25.445
PLANES AUTONOMICOS	809.524	23.054
TOTAL TRABAJADORES FORMADOS	1.693.720	48.499
% SOBRE TOTAL DE TRABAJADORES	12,4	1,6*

\*No se tiene en cuenta el S.E.T.A.

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

## Oportunidad de acceso: plazas libres

Si tomamos como **plaza libre en formación** el dato de **participantes**, obtendremos que de media, **128 autónomos** deben **competir** por acceder a **una plaza en formación**, mientras que en el **régimen general** solo son **38** el número de **trabajadores** por **plaza de formación**.

**Cuadro 2. Acceso a las plazas libres de formación por trabajador**

Trabajadores formados	Régimen general			Trabajadores autónomos		
	Total	Total plazas libre formación	Nº trbj x plaza	Total	Total plazas libre formación	Nº trbj x plaza
ANDALUCÍA	1.920.593	110.603	17,36	474.976	2.903	163,6
ARAGÓN	422.389	6.490	65	108.803	414	262,8
ASTURIAS	294.997	16.172	18,24	79.653	1.256	63,41
BALEARES	327.879	20.000	16,4	79.762	365	218,5
CANARIAS	570.153	36.245	15,7	106.686	518	206
CANTABRIA	168.407	10.547	16	43.597	518	84
CASTILLA LA MANCHA	518.811	46.489	11,16	150.584	1.584	95
CASTILLA Y LEÓN	695.026	32.723	21,23	210.813	4.970	42,41
CATALUÑA	2.536.139	134.446	18,86	548.468	0	0
EXTREMADURA	244.388	21.810	11,20	79.181	1.572	50,36
GALICIA	755.564	61.242	12,33	225.854	1.801	125,4
COMUNIDAD DE MADRID	2.426.728	129.678	18,71	361.535	3.583	100
REGIÓN DE MURCIA	365.980	23.114	15,83	96.255	937	102
PAÍS VASCO	734.833	48.711	15,08	181.837	1.346	135,09
LA RIOJA	92.496	267	346	26.859	110	244
COMUNIDAD VALENCIANA	1.316.964	90.615	14,53	334.084	1.177	283,8
NAVARRA	212.107	20.372	10,41	47.324	0	0

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

**Castilla y León** (2,35 %), **Extremadura** (2%), **Cantabria** (1,18%), **Castilla La Mancha** (1,05 %) y **Asturias** (1,57 %), las **únicas CC.AA.** que **superan** el **1%** de **autónomos formados**. En cuanto a **trabajadores del régimen general** únicamente **La Rioja** ha **formado a menos del 1%**, con **0,28%**. El **resto** de comunidades **superan** ese **porcentaje** siendo **Navarra**, con un **9,6%**, la que mayor porcentaje de trabajadores ha **formado**.

## Trabajadores formados

Analizamos los trabajadores formados en relación al conjunto de la población de trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos de cada comunidad autónoma.

**Cuadro 3. Trabajadores formados**

Trabajadores formados	Régimen general			Trabajadores autónomos		
	Total	Formados	%	Total	Formados	%
ANDALUCÍA	1.920.593	110.603	5,75 %	474.976	2.903	0,40 %
ARAGÓN	422.389	6.490	1,53 %	108.803	414	0,38%
ASTURIAS	294.997	16.172	5,48 %	79.653	1.256	1,57 %
BALEARES	327.879	20.000	6,09 %	79.762	365	0,45 %
CANARIAS	570.153	36.245	6,35 %	106.686	518	0,48%
CANTABRIA	168.407	10.547	6,26 %	43.597	518	1,18%
CASTILLA LA MANCHA	518.811	46.489	8,96 %	150.584	1.584	1,05 %
CASTILLA Y LEÓN	695.026	32.723	4,7 %	210.813	4.970	2,35 %
CATALUÑA	2.536.139	134.446	5,30 %	548.468	0	0
EXTREMADURA	244.388	21.810	9 %	79.181	1.572	2 %
GALICIA	755.564	61.242	8,10 %	225.854	1.801	0,79%
COMUNIDAD DE MADRID	2.426.728	129.678	5,34 %	361.535	3.583	0,99 %
REGIÓN DE MURCIA	365.980	23.114	6,31 %	96.255	937	0,97 %
PAÍS VASCO	734.833	48.711	6,6 %	181.837	1.346	0,74 %
LA RIOJA	92.496	267	0,28 %	26.859	110	0,40 %
COMUNIDAD VALENCIANA	1.316.964	90.615	6,88 %	334.084	1.177	0,35 %
NAVARRA	212.107	20.372	9,6 %	47.324	0	0
<b>TOTAL NACIONAL</b>		<b>809.524</b>			<b>23.054</b>	

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

## Presupuesto por trabajador

El **presupuesto medio** destinado para formar a cada **trabajador por cuenta ajena** asciende aproximadamente a **26 €**, mientras que el **presupuesto medio** de formación dirigido a un **autónomo** es de **4 €**.

**Analizamos el presupuesto destinado a la formación por trabajador** teniendo en cuenta el conjunto del colectivo y la financiación que se destina a formación de dichos colectivos.

**Cuadro 4. Presupuesto por trabajador**

Trabajadores formados	Régimen general			Trabajadores autónomos		
	Total	Presupuesto formación	Presp	Total	Presupuesto formación	Presup
ANDALUCÍA	1.920.593	47.714.013	24,84	474.976	1.402.090	2,95
ARAGÓN	422.389	2.800.000	6,62	108.803	200.000	1,83
ASTURIAS	294.997	6.976.653,5	23,64	79.653	606.665,5	7,61
BALEARES	327.879	8.628.978	26,31	79.762	176.122	2,21
CANARIAS	570.153	15.636.229,36	27,42	106.686	250.000,00	2,34
CANTABRIA	168.407	4.550.000	27	43.597	250.000	5,73
CASTILLA LA MANCHA	518.811	20.055.364,28	38,65	150.584	765.000	5,08
CASTILLA Y LEÓN	695.026	14.116.669	20,3	210.813	2.400.000	11,38
CATALUÑA	2.536.139	58.000.000	22,86	548.468	0	0
EXTREMADURA	244.388	9.408.859,50	38,5	79.181	759.140,50	9,59
GALICIA	755.564	26.420.000	35	225.854	870.000	3,85
COMUNIDAD DE MADRID	2.426.728	55.943.399	23,05	361.535	1.730.208	4,78
REGIÓN DE MURCIA	365.980	9.971.675,92	27,2 €	96.255	452.744,64	4,70
PAÍS VASCO	734.833	21.014.087,25	28,6	181.837	650.000	3,57 €
LA RIOJA	92.496	115.057	1,24	26.859	53.100	1,97
COMUNIDAD VALENCIANA	1.316.964	39.091.183	29,68	334.084	568.617	1,70
NAVARRA	212.107	8.788.789	41,43	47.324	0	0

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

Esto pone de manifiesto que los autónomos continúan recibiendo las migajas de la formación continua: el **3,12%** de lo presupuestado

## Financiación para formación en el ámbito estatal. Años 2009-2010

**Cuadro 5. Financiación aprobada destinada a la formación de oferta estatal por tipos de plan**

<b>FINANCIACIÓN APROBADA</b>	<b>Formación intersectorial</b>	<b>%</b>	<b>Formación sectorial</b>	<b>%</b>	<b>Formación trabajadores autónomos</b>	<b>%</b>
<b>Ejercicio 2009</b> Financiación: 393.719.952,89 €	38.000.000 €	9,6 %	333.602.217,88 €	84,7 %	12.287.630 €	3,12%
<b>Ejercicio 2010</b> Financiación: 413.115.430,00 €*	39.924.261 €	9,7 %	349.953.426	84,7%	12.909.857	3,12%

\*Están sin incluir 10.327.886€ correspondientes a la Economía Social, que suponen el 2,48% del total del presupuesto.

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

En **2009** el volumen de la **financiación** aprobada destinada a la **formación** ascendía a **393.719.952,89€**, correspondiéndole a la **formación sectorial 38.000.000€ (9,6%)** y a la formación de los trabajadores **autónomos 12.287.630€ (3,12%)**.

Para el ejercicio **2010**, el importe total suponía **413.115.430,00€** (un incremento del **4,9%** respecto a **2009**), que no variaba los porcentajes en su distribución: **349.953.426 (84,7%)**, para la **formación sectorial**; **39.924.261 € (9,7%)** para la **formación intersectorial** y para un colectivo que representa el **80%** del **tejido empresarial español**, que genera el **18%** del **PIB** y el **20%** del **empleo** la miseria del **3,12%** de la **formación continua (12.909.857€)**. En suma, el colectivo de **autónomos continúa recibiendo las migajas**.

## **AÑO 2009**

El **97,2 %** del total de los trabajadores que se **formaron** en **2009** eran trabajadores por **cuenta ajena** y solamente un **2,8%** eran **autónomos**.

Del total del **presupuesto** destinado a la **formación** de oferta el **96,88%** (**381.432.322,9 €**) se destinó a financiar los gastos de la **formación** de trabajadores en **régimen general** y solamente un **3,12%** (**12.287.630 €**) a la formación de **autónomos**.

Si tomamos como plaza libre en formación el dato de participantes formados, obtenemos que **117 autónomos** deben **competir** para acceder a **una plaza** de **formación**, mientras que en **régimen general** sólo son **15 trabajadores por plaza**.

**Menos** del **1%** (**0,8%**) de los trabajadores autónomos españoles se han **formado** en **2009**, frente al **6,5%** de los trabajadores por **cuenta ajena**.

El **presupuesto** para formar a un **trabajador autónomo** en el año **2009** fue de **4,1€**. El destinado a formar a un trabajador en **régimen general** fue de **28 €**.

**Cuadro 6.**

<b>DATOS ESTATALES 2009</b>	<b>REGIMEN GENERAL</b>	<b>AUTÓNOMOS*</b>
TRABAJADORES TOTALES	13.634.775	2.996.422
PARTICIPANTES EN LA FORMACIÓN	884.196	25.445
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN FORMACIÓN	97,2%	2,8%
PRESUPUESTO DESTINADO A FORMACIÓN	381.432.322,9	12.287.630
PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO	96,88 %	3,12 %
COSTE POR TRABAJADOR	28 €	4,1 €
PORCENTAJE DE PARTICIPANTES EN RELACIÓN AL CONJUNTO DE TRABAJADORES	6,5%	0,8%
PRESUPUESTO DESTINADO A FORMACIÓN POR TRABAJADOR	431,4 €	482,9 €
PLAZAS LIBRES EN FORMACIÓN (PARTICIPANTES) POR TRABAJADOR	15,42	117,76

\*No se tiene en cuenta el S.E.T.A.

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

## **AÑO 2010**

El **97,8%** del total de los trabajadores que se **formaran en 2010** serán trabajadores por **cuenta ajena** y solamente un **2,02%** serán **autónomos**. Se produce un **descenso respecto al año 2009 de 0,72%**

Del total del **presupuesto** destinado a la **formación** de oferta el **96,88%** (400.205.573€) se destinó a **financiar** los **gastos** de la formación de trabajadores en **régimen general** y solamente un **3,12%** (12.909.857€) a la **formación** de **autónomos**.

Si tomamos como plaza libre en formación el dato de participantes formados, obtenemos que **176 autónomos** deben **competir** para **acceder** a **una plaza** de **formación**, mientras que en **régimen general** son casi **17 trabajadores** por **plaza**.

**Menos del 1%** (0,56%) de los trabajadores **autónomos** españoles se **formarán** en **2010**, frente al casi **6%** de los trabajadores por **cuenta ajena**.

El **presupuesto** para formar a un trabajador **autónomo** en **2010** será de **4,45 €**. El destinado a formar a un trabajador en **régimen general** fue de **30 €**.

### **Cuadro 7.**

<b>AÑO 2010 DATOS ESTATALES</b>	<b>REGIMEN GENERAL</b>	<b>AUTÓNOMOS*</b>
TRABAJADORES TOTALES	13.321.003	2.901.269
PARTICIPANTES EN LA FORMACIÓN	796.493	16.448
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN FORMACIÓN	97,98 %	2,02 %
PRESUPUESTO DESTINADO A FORMACIÓN	400.205.573	12.909.857
PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO	96,88 %	3,12 %
COSTE POR TRABAJADOR	30 €	4,45 €
PORCENTAJE DE PARTICIPANTES EN RELACIÓN AL CONJUNTO DE TRABAJADORES	5,97%	0,56 %
PRESUPUESTO DESTINADO A FORMACIÓN POR TRABAJADOR	502,45 €	784,88 €
PLAZAS LIBRES EN FORMACIÓN (PARTICIPANTES) POR TRABAJADOR	16,72	176,4

\*No se tiene en cuenta el S.E.T.A.

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

## Financiación para formación, por Comunidades Autónomas

Al igual que en 2008 y 2009, en 2010 las Comunidades Autónomas que destinan un **mayor presupuesto** a la **formación de oferta a trabajadores ocupados** son **Cataluña (55.300.000€)**, **Comunidad de Madrid (52.624.817€)** y **Comunidad Valenciana (39.624.379€)**; siendo **Asturias (7.734.985€)**, **Cantabria (3.500.000€)** y **La Rioja (1.095.209€)** las que **menos**. Hay que resaltar que **Cataluña no tiene en cuenta**, a la hora de la distribución del presupuesto, a los **trabajadores autónomos**.

**Cuadro 8. Financiación destinada a planes de formación de trabajadores por CCAA para el 2010 (Orden: mayor a menor financiación)**

2010	Financiación destinada a formación de oferta (ocupados)
1	CATALUÑA 55.300.000
2	COMUNIDAD DE MADRID 52.624.817€
3	COMUNIDAD VALENCIANA 39.233.379 €
4	GALICIA 29.000.000 €
5	PAÍS VASCO 21.516.729,00
6	CASTILLA LA MANCHA 20.111.472,9€
7	CASTILLA Y LEON 15.625.278 €
8	CANARIAS 14.288.276,55
9	ARAGON 11.333.333,00
10	MURCIA 10.576.044 €
11	EXTREMADURA 9.659.704,60
12	NAVARRA 8.790.717,50 €
13	BALEARES 8.600.000,00 €
14	ASTURIAS 7.734.985 €
15	CANTABRIA 3.500.000 €
16	LA RIOJA 1.095.209

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

**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**

**Cuadro 9. Financiación destinada a planes de formación de trabajadores por CCAA para el 2010 y por planes formativos**

2010	Formación intersectorial	%	Formación sectorial	%	Formación trabajadores autónomos	%
<b>ANDALUCÍA (2010)</b> Financiación: €					1.277.900	
<b>ARAGON (2010)</b> Financiación: 11.333.333 €	5.333.333	47%	5.650.000	50%	200.000	1.76%
<b>ASTURIAS (2010)</b> Financiación 7.734.985 €	6.961.486,5	90 %	----	--	464.099,1	6%
<b>BALEARES (2010)</b> 8.600.000,00 €	4.558.000	53 %	3.698.000	43%	172.000	2%
<b>CANARIAS (2010)</b> Financiación: 14.288.276,55	8.957.379,76	62,7%	5.000.896,79	35%	210.000	1.47%
<b>CANTABRIA</b> Financiación: 3.500.000 €	1.400.000	40%	1.700.000	48,6%	312.500	8.9%
<b>CASTILLA Y LEON (2010)</b> 15.625.278 €	9.230.109,62	59%	3.178.663,57	20,34%	2.270.473,98	14,5%
<b>CASTILLA LA MANCHA (2010)</b> Financiación: 20.111.472,9€	16.898.673	84%	2.047.799.90	10,2%	765.000	3,8%
<b>CATALUÑA<sup>1</sup> (2010)</b> Financiación: 55.300.000	23.600.000	42.7%	30.500.000	55.2%	0	0
<b>EXTREMADURA (2010)</b> Financiación: 9.659.704,60	5.322.155	55%	3.302.948,60	34,2%	721.183	7,5%
<b>GALICIA (2010)</b> Financiación: 29.000.000 €	16.445.952	56,7%	11.207.750	38,6%	818.149	2,8%
<b>COMUNIDAD DE MADRID (2010)</b> Financiación: 52.624.817€	38.100.368	72.4%	12.121.391	23.03%	1.578.744	3%

<sup>1</sup> Presupuesto destinado a formación economía social: 1.200.000 €

**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**

<b>MURCIA (2010)</b> Financiación: 10.576.044 €	4.970.740,68	47%	4.297.761,57	40.6%	475.921,98	4.5%
<b>LA RIOJA (2010)</b> 1.095.209 <sup>2</sup>	34.400	3,14%	28.000	2,55%	61.642	5,6%
<b>COMUNIDAD VALENCIANA (2010)</b> Financiación: 39.233.379 €	24.265.649	61,8%	12.130.496	31%	568.617	1.44%
<b>PAÍS VASCO (2010)<sup>3</sup></b> 20.423.393 €	4.821.963,08	23,61%	4.821.963,08	23,61%	650.000	3,18%
<b>NAVARRA (2010)</b> Financiación: 8.790.717,50 €	8.790.717,5	100%	0	0	0	0

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

**Andalucía, no publica** en sus respectivos **boletines oficiales** los **presupuestos** destinados a **financiar la formación** de oferta dirigida prioritariamente a **trabajadores ocupados** hasta una vez resuelta la convocatoria.

### 2009-2010: la financiación para formación de trabajadores, disminuye en la gran mayoría de las Comunidades Autónomas

Hay que destacar que la **financiación** destinada a la **formación de trabajadores** en **2010** ha **disminuido** en la gran mayoría de comunidades autónomas, en relación a 2009. Entre las que **más** la han **reducido** se encuentra **Cantabria (-27%)**, **La Rioja (-13,6%)**, **Canarias (-10%)**, **Cataluña (-9,3%)** y **Madrid (-8,75%)**. El **aumento más significativo** lo lidera **Aragón**, que casi **cuadruplica** el **presupuesto** destinado a **formación de trabajadores**, pasando de los **tres millones de euros de 2009** a los **más de 11 millones** correspondientes a **2010**, lo que supone, en términos relativos, un **300%**. También se **incrementan** los presupuestos de la **Comunidad de Murcia**, en un **7,14%** y los de **Galicia** en un **6,2%**.

<sup>2</sup> Incluye la financiación destinada a planes de formación de oferta: sectores en crisis (50 mil €) y competencias profesionales (900 mil €)

<sup>3</sup> 32,57% del presupuesto total de la convocatoria, destinado a Planes de formación asociados al Catálogo Modular Vasco de Formación Profesional

**Cuadro 10. Relación entre los presupuestos generales destinados a planes de formación de trabajadores por CCAA en los años 2009 Y 2010**

Financiación destinada a formación de oferta (ocupados)	2009	2010	% Diferencia
ARAGON	3.000.000	11.333.333	+300%
ASTURIAS	7.583.319	7.734.985	2%
BALEARES	8.806.100	8.600.000	-2,3%
CANARIAS	15.886.229,36	14.288.276,55	-10%
CANTABRIA	4.800.000	3.500.000	-27%
CATALUÑA	61.000.000	55.300.000	-9,3%
CASTILLA LA MANCHA	20.820.364,28	20.111.472,9	-3,4%
CASTILLA Y LEON	16.516.669	15.625.278	-5,4%
EXTREMADURA	10.168.000	9.659.704,60	-5%
GALICIA	27.290.000	29.000.000	6,2%
LA RIOJA	168.157	145.209 <sup>4</sup>	-13,6%
COMUNIDAD DE MADRID	57.673.607	52.624.817	-8,75%
MURCIA	9.871.066	10.576.044	7,14%
NAVARRA	8.786.767	8.790.717,50	0
PAÍS VASCO	21.664.087,25	21.516.729	-0,6%
COMUNIDAD VALENCIANA	39.659.800	39.233.379	-1%

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

### 2009-2010: la financiación para formación de autónomos, desciende en prácticamente todas las Comunidades Autónomas

Respecto a la **financiación** destinada a los **autónomos**, se repite idéntica situación, con un **descenso** en **casi todas** las **Comunidades** en **comparación** a **2009**. El **mayor descenso** lo registra **Asturias** (-23,5%), seguida de **Canarias** (-16%) y **Comunidad de Madrid** (-8,75%). Los **mayores aumentos** se producen en **Cantabria** (25%), **La Rioja** (16%) y **Murcia** (5,12%). La **Comunidad Valenciana**, **Castilla la Mancha**, **Aragón** y **País Vasco** **no modifican** el **presupuesto** destinado en **2010** respecto a **2009**. Dentro de este comportamiento, apuntar que **Castilla la Mancha** **mantiene** el **presupuesto** para la **formación** de **autónomos** a pesar de **disminuir** la **financiación general** destinada a **formación**.

<sup>4</sup> Solo la financiación destinada a planes formativos (intersectoriales, sectoriales, autónomos y economía social)

**Cuadro 11. Financiación destinada a la formación de trabajadores autónomos por CCAA en los años 2009 y 2010**

Formación trabajadores autónomos	2009	2010	%
ANDALUCÍA	Anexo	Anexo	
ARAGON	200.000	200.000	0
ASTURIAS	606.665,5	464.099,1	-23,5%
BALEARES	176.122	172.000	-2,3%
CANARIAS	250.000	210.000	-16%
CANTABRIA	250.000	312.500	25%
CASTILLA LA MANCHA	765.000	765.000	0
CASTILLA Y LEON	2.400.000	2.270.473	-5,4%
CATALUÑA	0	0	0
EXTREMADURA	759.140,50	721.183	-5%
GALICIA	870.000	818.149	-5,96%
COMUNIDAD DE MADRID	1.730.208	1.578.744	-8,75%
MURCIA	452.744,64	475.921,98	5,12%
NAVARRA	0	0	0
LA RIOJA	53.100	61.642	16%
PAÍS VASCO	650.000	650.000	0
COMUNIDAD VALENCIANA	568.617	568.617	0

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

### Formación autónomos 2010: presupuestos globales y porcentaje

Las **Comunidades** que **mayor presupuestos** destinaron a los **autónomos** son **Castilla y León (2.270.473€)**, **Comunidad de Madrid (1.578.744€)**, y **Galicia (818.149€)**. Las que **menos**, a parte de **Cataluña** y **Navarra** que **no los contemplan**, comprenden a **Aragón (200.000€)**, **Baleares (172.000€)** y **La Rioja (61.642€)**.

**Cuadro 12. Presupuestos para la formación de autónomos por CCAA en el año 2010**

Formación trabajadores autónomos		2010
1	CASTILLA Y LEON	2.270.473
2	COMUNIDAD DE MADRID	1.578.744
3	GALICIA	818.149
4	CASTILLA LA MANCHA	765.000
5	EXTREMADURA	721.183
6	PAÍS VASCO	650.000
7	COMUNIDAD VALENCIANA	568.617
8	MURCIA	475.921,98
9	ASTURIAS	464.099,1
10	CANTABRIA	312.500
11	CANARIAS	210.000
12	ARAGON	200.000
13	BALEARES	172.000
14	LA RIOJA	61.642
15	CATALUÑA	0
16	NAVARRA	0

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

En porcentajes, **Castilla y León (14,5%)**, al igual que en **2009**, seguida de **Cantabria (8,9%)** y **Extremadura (7,5%)**, forman las comunidades que destinan **mayor porcentaje** del total de la **financiación** para la **formación** a los **autónomos**. En el lado opuesto, se encuentran **Aragón (1,76%)**, **Canarias (1,48%)** y la **Comunidad Valenciana (1,44%)**.

**Cuadro 13. Porcentajes de financiación destinados a la formación de trabajadores autónomos por cada CCAA en el año 2010 (Orden: mayor a menor porcentaje)**

Formación trabajadores autónomos		2010
1	CASTILLA Y LEON	14,5%
2	CANTABRIA	8,9%
3	EXTREMADURA	7,5%
4	ASTURIAS	6%
5	LA RIOJA	5,62%
6	MURCIA	4,5%
7	CASTILLA LA MANCHA	3,8%
8	COMUNIDAD DE MADRID	3%
9	PAÍS VASCO	3%

**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**

10	GALICIA	2,8%
11	BALEARES	2%
11	ARAGON	1,76%
12	CANARIAS	1,47%
13	COMUNIDAD VALENCIANA	1,44%
14	CATALUÑA	0
15	NAVARRA	0

Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA. Diciembre, 2010

## Situación de la formación en la comunidad autónoma andaluza

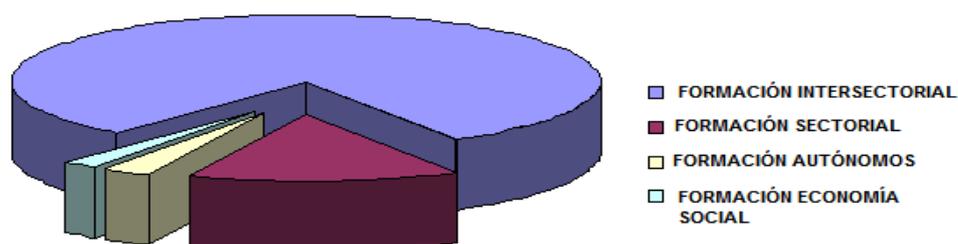
### Presupuesto destinado a la formación

En el año 2010 en Andalucía, se dispuso para la formación de autónomos de **1.277.900,00 €** un **9%** menos que el importe destinado en el año 2009 (**1.402.090 €**).

Andalucía es la tercera comunidad, por detrás de Cataluña y la Comunidad de Madrid, que más financiación destina a la formación de oferta, con la siguiente distribución entre los diferentes planes formativos, 80% se dirige a la formación intersectorial, algo más del 15 % a la formación sectorial, un 2,85 % a la formación de autónomos y un 1,83% a la planes dirigidos a la economía social.

Gráfico 1

**Distribución presupuestos formación**



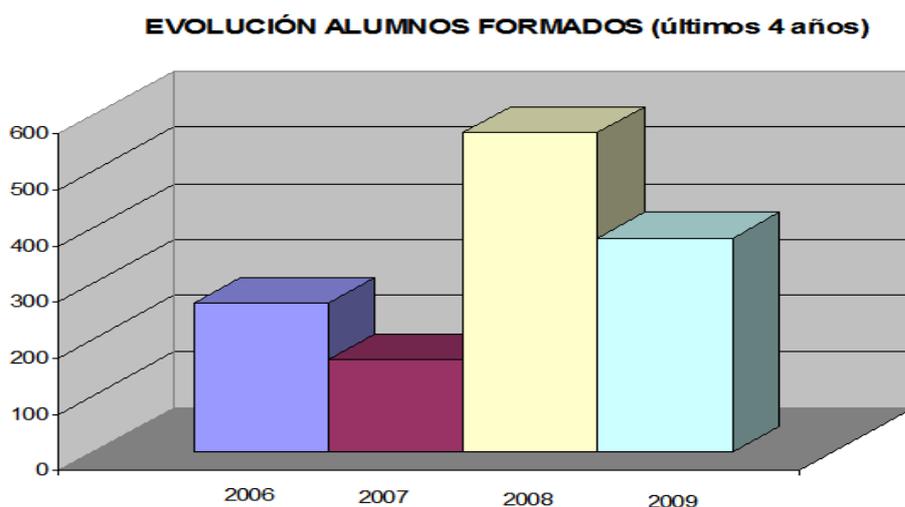
Este porcentaje del presupuesto total en formación, **2,85%**, destinado al colectivo autónomo, sitúa a la comunidad andaluza en la **décima posición**, por detrás de comunidades como Castilla León (14,5%), Cantabria (8,9%), Extremadura (7,5%), Asturias (6%), la Rioja (5,62%), Murcia (4,5%), Castilla La Mancha, Comunidad de Madrid ó País Vasco.

Esto supone que la segunda comunidad con más autónomos del país a diciembre de 2010, y con el 1,6% de bajas en el RETA con respecto al año 2009, destina **2,73 € en formación por autónomo**. En el lado opuesto tenemos comunidades como Castilla y León (10,89 €/autónomo), Cantabria (7,21 €/autónomo) ó Asturias (5,9 €/ autónomo), que destinan más del doble. Para la formación destinada a trabajadores en régimen general, teniendo en cuenta el resto de planes formativos, se destina en Andalucía casi 26,5 € por trabajador para su formación.

## Experiencia en formación

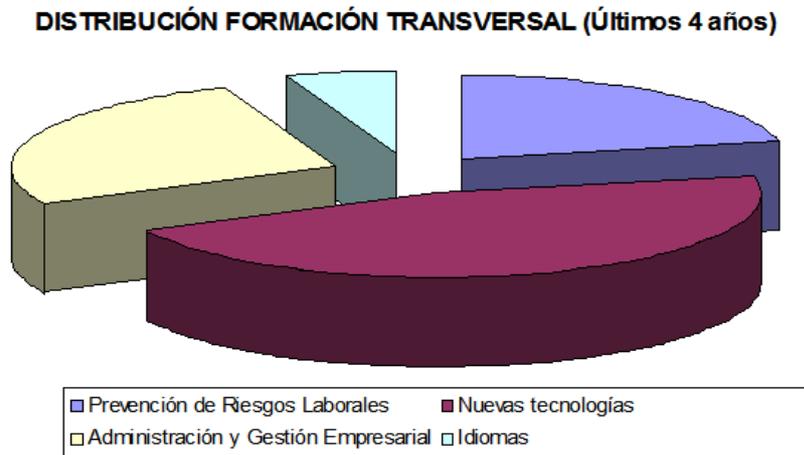
En tan solo cuatro años, Ata Andalucía, ha formado en la comunidad a más de **1370 alumnos** pertenecientes al colectivo autónomo y desempleados (no más del 40% en 2009). Solo en el año 2008 participaron casi 600 alumnos.

**Gráfico 2. Evolución alumnos formados (últimos 4 años)**



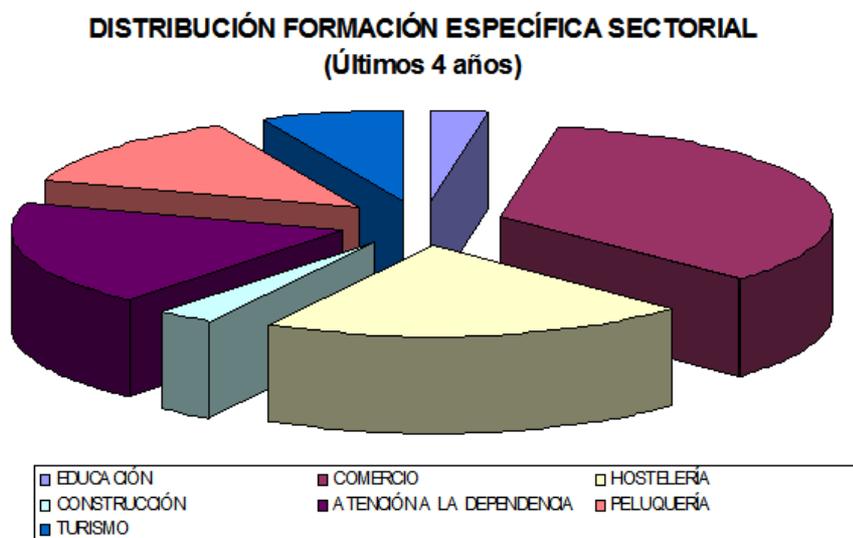
En estos últimos años, la formación transversal dirigida a trabajadores autónomos de la Comunidad de Andalucía, ha ido cogiendo forma e incluyendo especialidades que solventasen las carencias formativas del colectivo, en función de las necesidades detectadas. En la última convocatoria de la que tenemos datos definitivos, Ata se ha centrado en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), así como el año anterior, referente a las acciones transversales las distribuyó equitativamente entre la capacitación en Prevención de Riesgos laborales y Administración y gestión empresarial.

**Gráfico 3. Distribución formación transversal (últimos 4 años)**



En la formación más específica sectorial, se ha ido equilibrando para poder ofrecer a los sectores con más deficiencias formativas la capacitación necesaria para un óptimo desarrollo de sus funciones. Así en las últimas convocatorias se optó por incluir sectores tan representativos en Andalucía como turismo, servicios, atención a la dependencia y hostelería.

**Gráfico 4. Distribución formación específica sectorial.**



Por último destacar el PLAN DE FOMENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ANDALUCÍA (ya derogado) cuyo Capítulo IV contemplaba medidas de formación continua cuyos destinatarios fueran personas constituidas en autónomas que pretendieran actualizar sus competencias profesionales, consistente en Acciones formativas relacionadas con competencias de carácter gerencial necesarias para el desarrollo de la actividad como autónomo y Acciones formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales de carácter general y específicos de los sectores de actividad concernidos. Este Plan novedoso en el territorio español permitió la formación de miles de autónomos en estas áreas durante el periodo 2007-2009.



## **Análisis de las capacidades emprendedoras**

---

*Juan Manuel Sánchez. Servicio de Consultores Asociados*

Se da por sentado que cuando una persona emprendedora, se pone manos a la obra con un proyecto empresarial es porque ha detectado una necesidad de mercado y de ahí ha concluido responder a ella con una buena idea de negocio.

En otras ocasiones, personas con un sustento investigador de partida, son capaces de desarrollar una tecnología, que combinada con una necesidad latente del mercado, hacen posible que de un modelo teórico se desprenda una concreción en proyecto viable de emprendimiento.

Hay personas que, partiendo de la influencia que en sus vidas ha significado el nacer en entorno de empresas familiares, son capaces de continuar con ese impulso emprendedor de generaciones anteriores, que ellas asumen, continúan, perfeccionan y adaptan al devenir de las nuevas circunstancias de mercado.

Por último, haré referencia a las personas que han hecho de sus aficiones, y sus hobbies, el motivo central de su vida, y se sienten con la imperiosa necesidad de hacer de eso, su modo de vida también en lo profesional, hasta el punto de en muchas ocasiones verse condicionados, (por no decir obligados), a emprender un proyecto empresarial que de respuesta a esa inquietud vital.

En ninguno de estos cuatro modelos tipo de emprendimiento, queda patente la necesidad de emprender, como necesidad económica de hacerlo, son otras las razones que lo motivan o empujan a afrontar el reto. No olvidemos, por tanto a un amplio grupo de personas que sin tener más motivación que la de necesitar crear su propia fuente de recursos, desde una aventura empresarial, se pone manos a la obra y hacen un ejercicio de análisis tanto de ideas de negocio posibles, como de necesidades de mercado patentes, como de tendencias sociales, como de modelos de negocio importados de otros países, elige uno de ellos y se arriesga sin más.

Todo proyecto empresarial, todo emprendedor/a que empieza una andadura, debería sentir la necesidad económica de que su proyecto debe cubrir sus ingresos personales, sin esta presión, sin

esta condición de partida estaremos muy probablemente disminuyendo la intensidad con la que la persona se va a involucrar vitalmente en el mismo<sup>1</sup>.

Quiero con esto decir que, los modelos en los que los recursos que consumen las personas emprendedoras en su propio sustento, no están tan íntimamente ligados a su propia apuesta por un proyecto empresarial, tienen por definición menor fuerza en si mismos, independientemente de las posibilidades de éxito de la idea de negocio.

Así pues ante la hipótesis, de que un inversionista se acercara interesado a una idea viable de negocio que hemos puesto en valor, éste va a tomar en alta consideración que ese proyecto tenga vocación de soportar económicamente a quienes lo lideran, es normal por tanto que esa amalgama de iniciativas, que a veces están conformadas por personas, que de una manera u otra no necesitan del proyecto empresarial para cubrir sus necesidades vitales, no suscitan el interés real de otros a invertir en ellos. Visto con crudeza en una obviedad, cuando un Business Angel, no percibe con total claridad que la involucración de un grupos de emprendedores y emprendedoras no es total, hasta el extremo de que tenga vocación de convertirse en su recurso vital básico, no va a invertir en él.

Es más, se dan situaciones en las que personas emprendedoras, que no lo hacen por necesidad económica exclusivamente, dan claras muestras de involucración y sustentan sus ganas de emprender en: la autorrealización no encontrada en su trabajo, la autonomía, la vocación frustrada, el liderazgo innato, la inquietud vital que se ve satisfecha en la puesta en marcha de aventuras personales y/o empresariales, etc. En todos estos casos, se va a precipitar un momento en el que la involucración económica va a ser necesaria, ocupando en ese momento su proyecto empresarial un papel determinante como fuente de recursos. Esa aceptación del riesgo económico, va a ser determinante, y previamente examinado por esos hipotéticos inversionistas de los que antes hacíamos referencia.

Estamos, pues ante la tesitura de posicionarnos tan firmemente en la necesidad de que un proyecto sea económicamente viable, como de que sus promotores y promotoras estén involucrados con el mismo.

Esto nos abre un horizonte distinto en el análisis del emprendedorismo. Si bien en una época pasada todo el esfuerzo social se concentró en que las personas que emprendían lo hicieran siguiendo un modelo de Plan de Empresa, que se detectasen las cadenas de valor de los proyectos, que se cuadraran las inversiones con las amortizaciones, los pagos con los cobros, los retornos y beneficios con las aportaciones societarias; y la aproximación puramente economicista era la que primaba, ahora percibimos con claridad cuantos proyectos viables, posibles, se han quedado en el camino por

---

<sup>1</sup> "Fomento del Espíritu Emprendedor: El Emprendedorismo. Los cambios económicos y sociales comienzan en uno

no hacer el hincapié necesario en el fomento de las Capacidades Emprendedoras, de las personas que promueven los nuevos proyectos empresariales.

Existe un factor de asunción del riesgo, de tolerancia a la frustración del fracaso de las personas emprendedoras que debe ser explorado, educado y puesto a la altura del estudio económico o Plan de Empresa, por tanto abogo porque se haga también un estudio de capacidades emprendedoras en el grupo promotor previo o Plan de Emprendedorismo, y que tenga el mismo peso que hasta ahora ha tenido la viabilidad económica, me refiero a la viabilidad de las capacidades humanas.

De entre todas las Capacidades Emprendedoras, me permito señalar cuales de ellas deberían ser objeto de análisis en ese hipotético Plan de Emprendedorismo, y porqué a mi criterio son tan imprescindibles como lo es la financiación en el Plan Económico- Financiero.

Capacidad de Comunicación Efectiva. Entiendo por este concepto el conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias previas, que capacitan al grupo promotor para transmitir al mercado destino de sus productos o servicios la existencia del mismo y ser capaz de atraer a los potenciales clientes. Voy algo más allá de la asertividad, o de la capacidad comercial, mediré este aspecto mediante la empatía comercial. Me explicaré, ante un grupo de personas promotoras que tienen la obligación de fuere cual fuer su rol intra-organizacional, ser en los distintos ambientes la cara o imagen de su empresa, deben poseer elementos tan simples a primera vista como:

- Conocimiento de su producto y/o servicio a nivel de experto.
- Conocimiento de cual es su cliente y porque necesita nuestro producto o servicio. Conocer como piensa nuestro cliente.
- Habilidades sociales básicas de relación humana y adaptadas a la cultura del entorno de mercado en que queremos situarnos.
- Experiencia previa en situaciones de haber dicho “no” y sostenerlo y defenderlo con razones y con argumentos.
- Experiencia en representación de otros, en hablar en nombre de otros.
- Experiencia en comunicaciones a terceros, de un modo colectivo, donde hay un emisor y muchos receptores.

Un grupo promotor que sumadas las capacidades de todas las personas que lo conforman, no llegaran a sumar en estos factores, un nivel de excelencia, tendría muy complicada su viabilidad comercial. Es más sería tan necesaria su adquisición como la propia financiación interna o externa

del proyecto. ¿Quién pondría su dinero en un proyecto, en el que los actores principales de la comercialización no fueran capaces de demostrar por la vía de los hechos que son poseedores de todo lo dicho anteriormente?

Por mucho que, esas competencias, pudieran ser compradas a terceros a través de la creación de un departamento comercial contratando a personas por cuenta ajena, las personas que emprenden van a tener una responsabilidad asumida por la propia idiosincrasia que conlleva el ser propietario de tu proyecto empresarial, que es delegable, pero desde el conocimiento y la excelencia previa.

Liderazgo Situacional. Modelo de Hersey-Blanchard. De todos es conocido que desde una aproximación teórica sistémica, ante la pregunta, ¿cuál es el mejor estilo de liderazgo?, la respuesta adecuada es depende. El liderazgo directivo, persuasivo, participativo o delegativo, son el mejor en función de dos variables, la madurez de tarea del equipo y la madurez emocional del mismo. Teniéndose que ejercer cada cual en base a la combinación de estas dos variables. En la gráfica que viene a continuación tenemos el modelos de situación.



Las variables son definidas de la siguiente manera: **Cantidad de dirección o seguimiento de tarea** (conducta de tarea) Grado en el que el líder explica lo que deben hacer sus subordinados, cuándo, dónde y cómo realizar la tarea. **Cantidad de apoyo socio-emocional** (conducta de relación) Grado en el que el líder proporciona apoyo socio-emocional.

El líder directivo da órdenes. Instruyen con todo cuidado y precisión sobre la realización de las tareas. Vigila muy de cerca lo que ocurre. Detecta y señala a las personas responsables las pautas de comportamiento inadecuadas. Se preocupan de aclarar con todo lujo de detalles lo que se espera que haga cada subordinado. Este estilo de liderazgo es necesario en entornos donde las personas a liderar no posee madurez en ninguna de las dos variables del modelo. El líder se va a centrar en la consecución de la tarea, olvidándose de los aspecto emocionales del equipo. Será muy claro y específico en cuanto a las guías e instrucciones. Quiere desarrollar en el personal fundamentalmente habilidades técnicas, controlar e insistir en el rendimiento, mantiene distancias con los miembros del equipo, señala los errores y el buen trabajo, la comunicación es unidireccional, hacia el equipo de trabajo.

El líder persuasivo, como su propio nombre indica se centra en persuadir a sus colaboradores. Da gran prioridad a la relación y establecer vínculos muy fluidos con las personas que tiene a su cargo. Presta especial atención a los estándares de rendimiento. El énfasis se pone en el desarrollo de las habilidades del personal. Ahora el equipo ha crecido en su madurez emocional y hacia la tarea, por tanto el líder no delegando el poder, empieza a dar importancia al elemento relaciones y emocional, pues la tarea empieza a estar controlada. Dedicar suficiente tiempo a cada persona subordinada. Fomentar el orgullo por el alto rendimiento. Orientar y dirigir, siempre que haga falta. Controlar el rendimiento con los estándares. Recompensar los comportamientos positivos

El líder participativo. Desarrolla activamente las relaciones personales, fomenta la participación de todas las personas colaboradoras. No centra sus esfuerzos en el seguimiento de las tareas del equipo. Estimula a las personas empleadas para que contribuyan con sus aportaciones a mejorar la empresa. Establece sistemas que conduzcan al autocontrol del equipo. Asesora sobre los problemas, pero no los soluciona, para ello involucra a las personas del grupo. Comunica los objetivos sin especificar cómo se deben lograr. Desarrolla a las personas dentro del entorno. Delega las responsabilidades y el poder, porque el equipo ha madurado mucho en ambas variables.

El líder delegativo. El líder actúa como un recurso pero deja la mayor parte del trabajo a los miembros del grupo. El control diario, los planes de trabajo son revisadas por las personas empleadas. No centra sus esfuerzos ni en las tareas operativas desarrolladas por el equipo ni en las relaciones. Participa en el establecimiento de los objetivos. Representa al grupo ante otras personas. Evita interferir en las actividades operativas. Responde con seriedad y eficiencia a las solicitudes de apoyo del grupo.

Tal es la madurez del equipo, que el líder debe saber asumir que pasa a un segundo plano, el protagonismo reside en el equipo y sus miembros.

Esta teoría sobre el liderazgo, muy usada en el desarrollo gerencial<sup>2</sup>, posee una aplicabilidad a mi criterio muy adecuada al mundo del emprendedorismo. Donde está la clave del buen líder, desde el punto de vista de Hersey y Blanchard, es en ser capaz de leer e interpretar de una manera precisa la situación del equipo en el que hay que ejercerlo, de tal manera que será la adaptabilidad de un estilo a otro el factor que determinará la excelencia. Las personas emprendedoras deben saber comportarse en cada situación de manera distinta. Las personas emprendedoras tienen distintos ambientes y grupos que liderar: no es lo mismo ser líder del grupo promotor, que de las personas contratadas para un aspecto técnico del proyecto, que del grupo de proveedores con el que desarrollamos una estrategia de compra en escala, que del grupo de compañeros/as emprendedores también con quienes desarrollamos una estrategia de alianza. La persona emprendedora no es un líder carismático que arrolla, es una persona que se adapta. Cuando en algunos grupos de personas promotoras, algunos de los miembros tiene muy exacerbados cualesquiera de los estilos de liderazgo es crucial saber canalizarlo para el bien del proyecto y trabajar en mejorar su adaptabilidad y no exponerlo en equipos donde el estilo de liderazgo que se requiere no ha sido previamente capaz de conocerlo, asimilarlo e interpretarlo.

Negociación Integrativa. Entendida desde el punto de vista en el que las personas que se sientan a una mesa de negociación buscan no solo ganar en la misma, sino asegurarse que la contra-parte también lo hace. Si diversos son los ámbitos en los que una persona emprendedora tiene que ejercer el liderazgo, igualmente diversos los son en los que debe aplicar los principios de la negociación integrativa. Sin embargo en el aspecto negociador, está en juego además de la eficacia de la tarea asumida por un equipo, parte del éxito futuro de la organización.

Las prácticas de negociación excluyente, que son antítesis de la integradora, son aquellas en la que una de las dos partes de una negociación percibe que la otra parte ganó, pero que además lo hizo a su costa. Todo ser humano, albergará tras una negociación en la que se ha sentido perdedor, un deseo de equilibrar esa balanza, esperando o buscando situaciones en que poder resarcirse. Este punto de partida emocional, teñido de odio y venganza, es la semilla de una espiral negativa, en la que iremos creándonos enemigos en nuestras negociaciones, y por tanto sembrando vientos, que serán origen de posteriores tempestades. Dado que emprender implica relacionarse en un mercado, que ese mercado se relaciona con los emprendedores en sucesivas negociaciones, solo si ponemos nuestro esfuerzo en obtener negociaciones en las que las dos partes obtengan ganancias, seremos capaces de que el mercado nos ofrezca alianzas llenas de sinergia de crecimiento. Pero no solo se negocia con los clientes o los proveedores, se negocia con la administración, con los empleados/as,

---

<sup>2</sup> Para profundizar sobre este aspecto del liderazgo y otras teorías sobre el mismo ver "Comportamiento Organizacional" de Eduardo Amorós, Editado por Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Economía. Páginas 145-161. Descarga gratuita en <http://www.eumed.net/libros/2007a/231/79.htm>

con la familia, y todos esos actores deben de percibir que en su relación con nuestro proyecto empresarial salen ganando ellos también, de lo contrario buscarán una compensación.

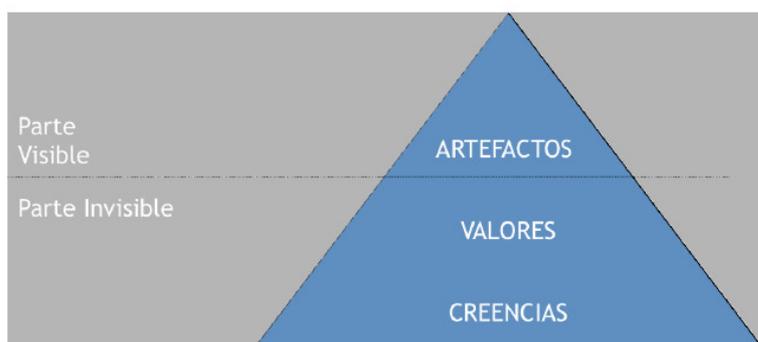
Aprovechamiento de los recursos. Comenzábamos este documento reflexionando sobre lo importante que resulta en un proyecto emprendedor que las personas promotoras, tengan una necesidad económica vinculada con el propio proyecto para su adecuada sincronización con el modelo de vida individual de vinculación de los recursos personales con los organizacionales. Asimismo esa realidad va a pilotar una toma de decisiones sobre los recursos necesarios para la puesta en marcha de un proyecto de emprendedorismo. Es precisamente la escasez de recursos económicos, humanos, materiales, infraestructuras, capital relacional, una situación habitual en los inicios de un proyecto. Parte del desaliento en los inicios está vinculado con la frustración que genera el no poder desarrollar el objeto de negocio de una manera más rápida en base a esta escasez. Sin embargo poseer esta experiencia es a mi criterio necesaria, en tanto en cuanto, conforma una experiencia ineludible en la asimilación del emprendedorismo como un estilo de vida, y no una oportunidad económica.

Con esto pongo en valor como las personas con competencias emprendedoras, son no solo capaces de detectar y buscar los recursos necesarios, sino también de afrontar el proyecto, sin necesidad de tenerlos todos a disposición en el inicio. Es decir, que el freno de la carencia de recursos, es una característica también de perspectiva emocional frente al hecho en si mismo de emprender. Digo esto porque si bien lo ideal es tener todo antes de empezar, esto no sucede casi nunca, aquí viene el condimento de innovación y creatividad, para ser capaz de usar elementos no contemplados inicialmente en el Plan de Empresa, e incluso de modelar el propio Plan Estratégico hacia un modelo piloto, situación de compromiso intermedia, recuperar servicios que inicialmente habíamos abandonado, pero ahora son necesarios para facturar, etc. Existen muchas formas de empezar, sin que por ello, sea la ideal. Lo importante es empezar, con viabilidad económica y con viabilidad emocional, pero empezar.

Son otras muchas capacidades emprendedoras, las inherentes al perfil, y que no he desarrollado, el trabajo en equipo, la asunción de rol, la creatividad, la innovación, la visión periférica, autoconfianza, capacidad de asumir riesgos y afrontarlos, orientación al logro, construcción de redes, iniciativa, tenacidad, capacidad de organización y planificación, persistencia, etc. He querido resaltar especialmente la comunicación efectiva, el liderazgo o capacidad de influenciar, la negociación integrativa y el aprovechamiento de recursos, porque en base a mi experiencia, firmemente creo que si un grupo promotor carece de estas competencias, difícilmente será capaz de afrontar con éxito su proyecto, así pues detectarlas y cultivarlas será tarea imprescindible en cuantas personas u entidades tengan entre sus objetivos el promover el emprendedorismo.

Dice Edgar Schein<sup>33</sup>, en su teoría sobre cultura organizacional, que toda agrupación humana posee una cultura que la diferencia del resto, y antes que él, Marvin Harris<sup>4</sup> desde el ámbito de la antropología que cada sociedad posee su propia identidad cultural. En el sentido en que tanto las proto-organizaciones de los grupos de personas emprendedoras, como el conjunto social compartimos elementos que nos identifican, vamos a usar su teoría para trasladarla y usarla en el análisis del fenómeno del emprendedorismo.

Schein define Cultura tal que así: “Un conjunto de creencias inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo a medida que aprende a afrontar sus problemas de adaptación externa y de integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien como para ser juzgada como válida y consiguientemente para ser enseñada a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir sobre estos problemas.” Por tanto inherentes en esta definición descubrimos elementos tales como: los comportamientos de la gente, las relaciones de los individuos que son parte de la organización; las normas, usos y costumbres de la organización y de los grupos de trabajo; los valores claramente comunicados y aceptados por todos como grandes principios rectores de la organización, (la mejora continua, la calidad total, la dictadura del cliente, etc.); la filosofía que orienta las políticas empresariales aplicadas a los clientes, proveedores y empleados; el ambiente de trabajo, el entorno y el clima laboral. Asimismo, Schein segmenta la cultura para su mejor análisis en tres estratos, dos de ellos visibles, es decir tangibles y un tercero no tangible. De la misma manera, que en función de su evidencia física los dispone en una escala de perceptibilidad. Vemos este modelo en las siguientes figuras.



<sup>3</sup> Schein, E. “La cultura empresarial y el liderazgo”, Barcelona, Plaza & Janés, 1988.

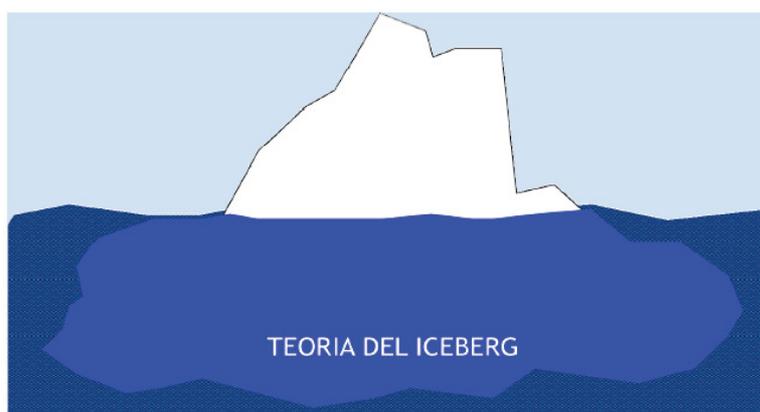
<sup>4</sup> “Pautas de conducta y pensamiento aprendidas y compartidas que son características de un grupo societal.” Cada sociedad posee su propia identidad cultural, (Marvin Harris). Marvin Harris, “Introducción a la antropología general”, Madrid, Alianza Editorial, 1995.

Creencias o presunciones básicas: Son la personalidad profunda de la organización. Siempre son elementos que se dan por sentados y que no son discutidos ni fácilmente cambiables. Para acceder a ellas será necesario una observación de conductas reiteradas dado que no suelen ser verbalizadas por los individuos, ni estar recogidas en documento alguno. Suelen hacer referencia a la propia percepción de la realidad y de la verdad, a la naturaleza de las relaciones humanas de poder y de delegación del mismo, relación del hombre con el entorno natural.

Valores: componen el hecho de cómo deben ser las cosas en la organización y de cómo se debe actuar, se dan con un nivel mayor de conciencia que las creencias. Su función básica es la de servir de guía en todas las conductas que suceden, como concebir el liderazgo, el hecho de cómo diferenciar lo bueno de lo malo y la guía para la toma de decisiones. Normalmente, íntimamente ligado a los valores se suelen desarrollar las normas explícitas que los convierten en elementos conscientes de la organización.

Artefactos o medios instrumentales: son aquellos elementos tangibles que pueden verse, así por ejemplo tendríamos los edificios, la distribución de las oficinas, las instalaciones de fabricación, el uso de espacios, el nivel de respeto en la relaciones, la apariencia física de los empleados, etc. Estos elementos no son más que los síntomas, los cuales nos ayudarán en la elaboración de hipótesis, aunque el diagnóstico no puede basarse tan solo en ellos. Las hipótesis deben ser validadas previamente a cualquier tipo de intervención.

La reflexión de fondo se sitúa en el ámbito de las transformaciones culturales. De nada servirá esforzarnos por cambiar normas, por cambiar artefactos en una sociedad, si no nos concentramos en el cambio profundo de las creencias de la misma. Es como si nos enfrentáramos a un iceberg, de nada sirve eliminar la parte de arriba, que se ve por encima del mar, pues si así procedemos, lo que estaba oculto bajo las aguas resurgirá, flotando en el lugar de lo que antes hemos eliminado.



Si a esta aproximación global sobre la cultura en las organizaciones y sociedad, le sumamos la visión que Ana María Orti<sup>5</sup> posee y describe sobre el emprendedorismo podremos hacer una crítica constructiva del actual modelo del fomento del emprendedorismo y sacar algunas recomendaciones de futuro.

Citamos un texto<sup>6</sup> de Ana María Orti para encuadrar su propuesta:

*“Desde una perspectiva más latina hemos desarrollado un enfoque holístico con el objeto de poder analizar cada elemento que influye en las competencias de una manera parcial, y ver como se traslada el desarrollo en todos los demás aspectos. En este enfoque, prestamos especial atención a la educación y los valores culturales que condicionan el comportamiento del individuo y que, por otro lado, son determinantes del desarrollo competencial del individuo.*

*Para ello, primero hemos concretado cual es nuestro concepto de competencia y los elementos que la forman. En este sentido, entendemos por competencia al elemento que integra una serie de conocimientos, capacidades, actitudes y que se manifiesta en el desarrollo de habilidades y destrezas que muestran el grado de efectividad (eficacia + eficiencia) que tiene un individuo sobre las situaciones que requieren del dominio de la misma.*

*En el enfoque que proponemos, en la concepción de los sistemas integrales por competencias, debemos dar respuesta a los siguientes interrogantes:*

*Saber: esto es, conocimientos técnicos (orientados al desarrollo de la innovación) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales) que los aprendices han de tener en cada fase del desarrollo de su proceso de aprendizaje.*

*Saber Hacer: esto es, conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen:*

- *Habilidades técnicas: para el desempeño de tareas.*
- *Habilidades sociales: para el establecimiento de redes.*
- *Habilidades cognitivas: para el procesamiento de la información.*

---

<sup>5</sup> Ana María Orti González. Doctora en Administración de Empresas de la Universidad de Sevilla.

<sup>6</sup> “Fomento del Espíritu Emprendedor: El Emprendedorismo. Los cambios económicos y sociales comienzan en uno mismo” Ana María Orti González. Editorial Academia Española, 2011; páginas 238 y siguientes.

- *Habilidades directivas y conceptuales: para el liderazgo de sus proyectos.*
- *Habilidades emocionales: para el control de sus estados anímicos tan necesario en determinadas situaciones de riesgo.*
- *Habilidades supra-emocionales: para el aprovechamiento de las capacidades creativas, intuitivas, innovadoras, vocacionales y manejo y control de las esferas.*

*Saber estar: conseguir una concordancia entre las actitudes del sujeto aprendiz y las características de su entorno organizacional y/o social (cultura, normas, etc.). Esto es, detectar cuáles son los valores, las creencias y las actitudes del sujeto aprendiz, así como sus capacidades de adaptación al ambiente, en tanto que puedan favorecer o impedir el éxito de su proceso de aprendizaje. En nuestra aplicación se recogen herramientas que contribuyen a una aproximación de cuáles son estas actitudes, cuáles son los modelos motivacionales que las originan, y cómo conseguir una modificación o cambio de las mismas para orientarlas a la consecución de los resultados deseados.*

*Querer Hacer: Relacionado con lo anterior, detectamos qué motiva al individuo a comportarse de una u otra forma. Se trataría, en este caso, de mostrar al individuo la necesidad y la utilidad de la adopción de determinados comportamientos para conseguir resultados exitosos. En definitiva ayudarle a gestionar su propia motivación con el fin de desarrollar comportamientos exitosos y alcanzar las metas que se propone.*

*Poder hacer: Conjunto de factores relacionados con:*

- *Desde el punto de vista individual: estudiar las capacidades personales para llevar a cabo un proceso de aprendizaje. En este aspecto desarrollamos herramientas para realizar un autodiagnóstico de estas capacidades y, basados en los principios de la Teoría Social Cognitiva, desplegar acciones formativas que contribuyan al fortalecimiento de las más carentes.*
- *Desde un punto de vista situacional: estudia el grado de "favorabilidad" del medio. Esto es, analizar el entorno educativo para canalizar las iniciativas institucionales y las ayudas que provienen de multitud de organismos en pro de que éstas sean lo más adaptadas posibles a las necesidades de los colectivos a las que se dirigen, para, así, conseguir una mayor optimización de los recursos destinados a tal fin.*

*Saber Ser: Todo aquello que favorece al individuo a una adecuación exitosa en el mundo que le rodea, desarrollando su inteligencia. Consideramos interesante plantear el análisis*

*del intelecto desde diferentes perspectivas desde los planteamientos de Howard Gardner en su teoría de las Inteligencias múltiples (1983) pasando por la propuesta de un término acuñado en 1990 por dos psicólogos de la Universidad de Yale (Peter Salovey y John Mayer) y difundida mundialmente en 1998 por el psicólogo, filósofo y periodista Daniel Goleman, de una Universidad de Harvard que se denominó “Inteligencia Emocional” (1995), o el concepto de “Inteligencia Exitosa” propuesto por el Psicólogo, también de la Universidad de Yale, Robert Sternberg (1998). En este sentido, también apostamos por Inteligencia espiritual como la “capacidad de potenciar el espíritu para elevar el grado de conciencia en el ser humano y reconciliar la mente y las emociones recuperando una sana actitud y acción”. Este revolucionario concepto, es el que, por la propia naturaleza histórica y cultural del ser humano, es menos aceptado entre la inmensa mayoría de personas que sólo dan crédito a aquello que es empíricamente demostrable (empiristas) o que es aceptable por la razón (racionalistas).*

*Entendemos que el mundo emocional y supra-emocional debe ocupar un lugar relevante en el desarrollo integral del ser humano, no sólo desde una vertiente profesional, sino como un complemento equilibrado entre vocación personal y actividad profesional.”*

Así pues podemos ver como desde el punto de vista de la transformación de una cultura necesitamos centrarnos en las creencias, y como desde el punto de vista de la persona emprendedora no basta con desarrollar en estas tan solo aspecto tangibles por tanto medibles. En las siguientes figuras<sup>7</sup>, podemos ver la aproximación antes desarrollada en el texto citado de una forma más visual.



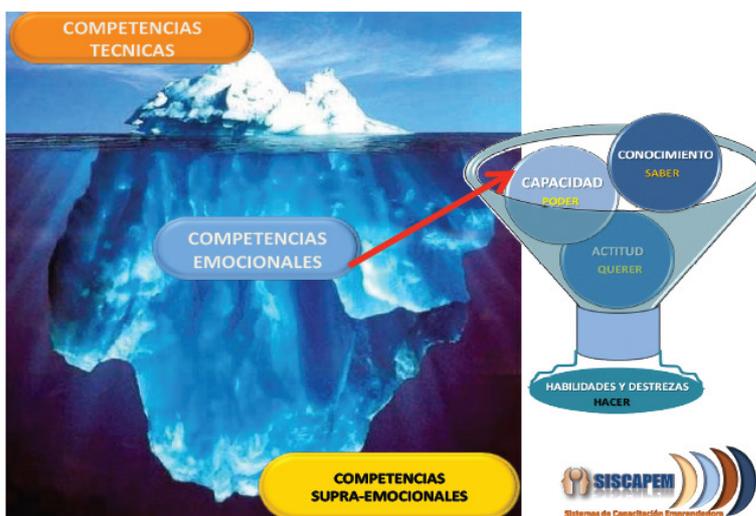
<sup>7</sup> Material cedido por SISCAPEM. [www.siscapem.com](http://www.siscapem.com)

**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**

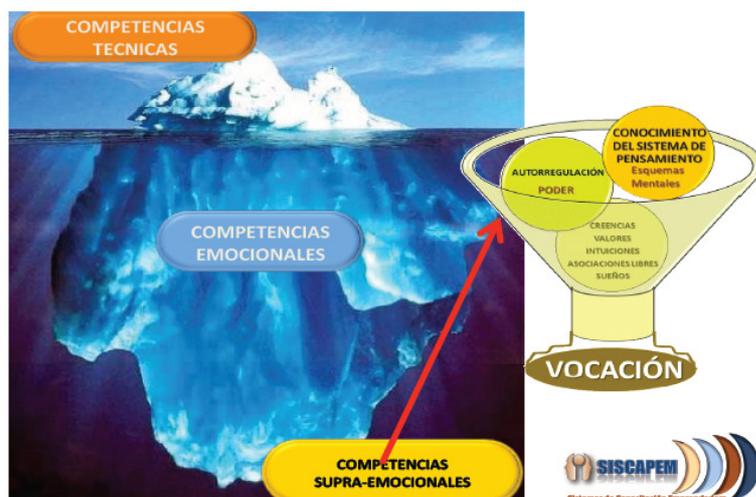
Tres niveles competenciales, siguiendo el mismo modelo de Teoría de Iceberg de Edgard Schein, pero no en el análisis de la cultura, sino de la esencia de las personas emprendedoras.



Competencias Técnicas que implican saber unos conocimientos, poder desarrollar capacidades, querer llevarlos a cabo. Son las habilidades y destrezas, que conductualmente desarrolladas conforman el saber hacer.



Competencias emocionales que siguen el mismo esquema que las competencias técnicas, se requiere conocerlas, poder hacerlas y querer hacerlas conductas. Si bien no son técnicas, poseen el mismo esquema de aplicación.



En términos de Competencias Supra-emocionales, hablamos finalmente de vocación, y así como sucedía en los dos casos anteriores, se hace necesario un conocimiento de los sistemas mentales y esquemas de pensamiento, una capacidad de autorregulación y una actitud de estar abierto a reconocer nuestras creencias, intuiciones y sueños.

A lo largo de estos últimos años se han desarrollado muchos programas de fomento del emprendedorismo. Muchos de ellos desde la propia administración pública, conocedores de la necesidad de generar riqueza en nuestra comunidad autónoma en base a la creación de empresas. Las iniciativas y recursos que se han puesto a disposición de la ciudadanía han sido muchos y de calidad. La Red de Apoyo al Emprendedor que a lo largo de toda la geografía andaluza existe es un ejemplo, así como los múltiples institutos municipales, los esfuerzos de las Cámaras de Comercio, las Centrales Sindicales, las Organizaciones Empresariales, las Universidades Andaluzas, etc. Sin duda el esfuerzo está patente, sin embargo no siempre los resultados acompañan a las iniciativas y a los recursos puestos a disposición.

A mi criterio porque inicialmente todo el esfuerzo se puso en las Competencias Técnicas, imprescindibles sin duda, pero no únicas. La pregunta es: ¿basta con tener un buen conocimiento técnico del hecho de negocio, basta con tener un Plan de Empresa con un Plan Económico Financiero ajustado, para tener una proyecto empresarial? Yo creo que no, que solo aportando ese valor a las personas emprendedoras no es suficiente para desarrollarlas.

Posteriormente se han ido desarrollando programas que van a estrechar la distancia entre las carencias de Competencias Emocionales necesarias y las que las personas emprendedoras poseían de inicio. Pero, ¿hemos desarrollado algún programa que nos ayude a creer en las Competencias

Supra-emocionales? Es más, ¿es a base de programas esporádicos como podemos generar esas vocaciones emprendedoras?

Sin duda no es posible. Tomemos una referencia histórica de la cultura anglosajona. Tras el cisma en que surgen las distintas religiones cristianas protestantes, se va desarrollando culturalmente en esas sociedades un valor unívoco entre la salvación, basada en las obras. La salvación la provocaban las buenas obras, frente a una visión Católica de ese mismo tema desde el punto de partida totalmente distinto de que la salvación es por la gracia de Dios. En la cultura anglosajona existe una mayor tradición empresarial que en territorios como el nuestro donde esa perspectiva nunca ha influenciado. No es mi intención emitir juicios morales de lo bueno y de lo malo, y mucho menos de hacer valoraciones del carácter religioso de los pueblos, lo que sí es extrapolable a lo que hablamos es que tras cientos de años marcando esa diferencia, las razones se hacen creencia, calan en nuestras sociedades y obviamente eso tiene sus consecuencias.

El reto está en afectar, influenciar de manera sistemática en todos los ámbitos y niveles educativos, incluidos los propios educadores y educadoras. No es suficiente con poner los recursos para obtener las Competencias Técnicas y Emocionales que requiere una persona emprendedora, además hay que sensibilizar, de la misma manera que existen programas de vacunación, para garantizar que las Competencias Supra-emocionales, van desarrollándose, y así ir transformando nuestra sociedad desde la base, sin correr riesgos de que el iceberg vuelva a reflotar.

A mi entender programas como EJE, EME, EMPRENDEJOVEN, y las múltiples formas que hay de influenciar en la población son iniciativas imprescindibles, que de una manera cortoplacista no generan empresarios, pero en el medio y largo plazo van a generar emprendedoras y emprendedores. Es complicado medir, lo supra-emocional de manera contingente a las acciones ejecutadas, pues se pretende cambiar la creencia no el conocimiento, y el efecto de estos cambios no son lamentablemente rápidos. El secreto para un cambio real y duradero, estará pues en la adecuación a esta necesidad de los planes formativos y educativos. En índole académica, será necesario seguir potenciando las iniciativas que hagan que el emprendedorismo sea materia imprescindible, y además que la aproximación a esta materia posea unos principios no basados en el economicismo exclusivo, sino que el emprendedorismo que se presente en estos entornos educativos posea los tres tipos de competencias descritos con anterioridad.

No es baladí, el como se aborde el emprendedorismo en el entorno educativo, mi experiencia me ha hecho constatar en muchas ocasiones que desde el aprendizaje constructivista, la inducción como forma de reto para las personas en formación, el “aprehendizaje” basado en la interiorización de conceptos que se hacen actitudes y posteriores conductas, y el humor y el ludo-aprendizaje, las

personas se dan a si mismas una oportunidad de cambiar sus propias creencias o preconceptos, o arquetipos negativos previamente heredados e interiorizados.

Así pues, si queremos mover voluntades, tomemos la precaución de que la metodología sea adecuada:

- El constructivismo pretende que en base a unas experiencias compartidas cada quién pueda construir, (valga la redundancia), su propio conocimiento. Lo que cada quien construye se fija de manera distinta a lo que no es así tratado.
- Así debemos centrarnos en inducir conocimiento y no ofrecer exclusivamente una deducción de los contenidos teóricos de los mismos. Porque lo que pretendemos es que las personas no solo aprendan técnicamente, o emocionalmente competencias, sino que éstas les hagan ir transformado sus anclajes vitales, por tanto que “aprehendan”.
- El juego, la simulación, el taller y el humor será un condimento necesario en esta aproximación metodológica, porque la desinhibición y el entorno positivo va a permitir que las personas bajen sus defensas iniciales y reticencias de partida.

## **Las redes de autónomos y la formación. Los territorios socialmente responsables, los autónomos y las políticas de formación**

---

*Samuel Barco. Servicio de Consultores Asociados*

### **La evaluación en perspectiva**

En primer lugar me gustaría acotar un poco como veo la evaluación en sí de las políticas. Desde antes que empezara la crisis, y esto es importante puesto que el origen de esta tendencia es previo, hemos empezado a ver la puesta en entredicho de los modelos de medición y/o evaluación excesivamente cuantitativistas, o más específicamente, monetaristas. Basados a menudo en modelos casi exclusivamente financieros. Así desde principios del siglo XXI vemos como se empieza a hablar de políticas de la Felicidad, o del Buen Vivir en su acepción indigenista latinoamericana, como se pone en entredicho el culto al PIB y surgen índices tales como el Happy Planet Index (HPI) e incluso como propuestas holísticas tales como el *decrecimiento* empiezan a tener eco en la opinión pública. Incluso los gobiernos que podrían parecer más reacios a este tipo de iniciativas lanzan comisiones para abordar dichos cambios como la Comisión Stiglitz del gobierno Sarkozy o la Quality Of Life Comission del gobierno Cameron.

Evidentemente esta tendencia hunde sus raíces en momentos muy anteriores, como por ejemplo lo demuestra las referencias al Club de Roma por parte del decrecimiento. Pero podemos decir que se produce una aceleración en esta última década y esa aceleración nos llega a España ya casi en los últimos dos años. Del mismo modo que también los modelos de Nueva Gestión Pública nos llegaron desde los países anglosajones, en este caso tenemos quizás una serie de influencias externas más variadas (el HPI viene del Reino Unido, pero por ejemplo el decrecimiento es claramente de influencia francesa o el buen vivir<sup>1</sup> proviene de América Latina).

---

<sup>1</sup> En realidad estos modelos de origen latinoamericano parecen no tener influencia en los responsables políticos en los distintos niveles de nuestro país, pero sí nos llegan tamizados a través de modelos con orígenes supuestamente más “respetables” como los anglosajones.

Del mismo modo se enuncia ya no sólo el cambio de rumbo de las políticas sino también de la lógica que rige el comportamiento empresarial. Tal y como señala en un artículo recientemente publicado por el The Guardian<sup>2</sup>:

“A flourishing enterprise will be one that aims to maximise the wellbeing it delivers to society and minimises the units of planet it uses to deliver that wellbeing. It will shift its focus from seeing products as benefits to seeing production as a cost of maintenance of delivery to societal wellbeing-needs (not created "wants").

And don't just take my word for it. The (hot-bed of anti-capitalism) World Economic Forum looked forward in its 2010 Redesigning Business Value report to a rapid shift to business in which "we are no longer selling 'stuff'; we are enhancing people's wellbeing overall.”<sup>3</sup>

Con esto queremos traer a colación que la evaluación de políticas, ligada fuertemente a la importación de nuevos modelos de gestión pública de origen anglosajón con los problemas que eso puede acarrear tal y como señala Ramió Matas (2001).<sup>4</sup>

“Esta corriente renovadora (Nueva Gestión Pública) de la administración pública surgió en un conjunto de países desarrollados (Reino Unido, Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda y Canadá) con una tradición administrativa que se ha tendido a denominar “anglosajona”. Esta circunstancia no es casual y supone una base para argumentar una parte de los problemas y fracasos que ha tenido y puede tener la implantación de la Nueva Gestión Pública en los países latinos”.

Como respuesta local, de corte europeo y que supone una suerte de acotación de los preceptos de estos modelos de renovación administrativa podemos incluir las propuestas de Responsabilidad Social Territorial, que no es otra cosa que una evolución de las propuestas de democracia participativa y deliberativas<sup>5</sup>. Así el modelo TSR ® de la red europea REVES presenta propuestas para la elaboración participada por los actores locales (ciudadanos y entidades de la sociedad civil así

---

<sup>2</sup> <http://www.guardian.co.uk/sustainable-business/blog/flourishing-enterprises-wellbeing-profits>. Autor Jules Peck. Extraído el 29 de mayo de 2011.

<sup>3</sup> Traducción del autor: “Una empresa floreciente será aquella que tiene como objetivo maximizar el bienestar que ofrece a la sociedad y reduce al mínimo las unidades de planeta que utiliza para proporcionar ese bienestar. Pasará de ver los productos como beneficios a ver la producción como un costo de mantenimiento de la entrega de necesidades de bienestar a la sociedad (no “deseos” creados).

Y no sólo en mi palabra. El (semillero de anti-capitalismo) del Foro Económico Mundial espera en su informe de 2010 Rediseño del valor empresarial a un rápido cambio de negocio en el que "somos" cosas "no vender más, estamos mejorando el bienestar de la gente en general.”

<sup>4</sup> Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 21 (Oct. 2001). Caracas.

<sup>5</sup> Para una visión de estas dos propuestas (Democracia Participativa y Democracia Deliberativa) véase Held (2006)

como empresas) de los principios que deben regir las dinámicas de desarrollo (incluida las políticas) de un territorio dado. Un paso más es la elaboración participada de los estándares de calidad de los servicios y políticas. Estos dos elementos son importantes por cuanto sin ellos los modelos de evaluación acentúan una tendencia gerencial y tecnocrática que puede tener consecuencias negativas.

Más allá de los problemas señalados por Ramió Matas ligados a un modelo de renovación administrativa “neoempresarial” y que señalan a una posible potenciación de conductas corruptas y/o clientelares, en nuestro caso nos atañe que la asunción de una técnica, supuestamente objetiva, produzca resultados no deseados si no se incluyen algunos de estos elementos señalados anteriormente.

Así, es necesario ser conscientes que los modelos de evaluación beben de una lógica finalista, pero que existen lógicas alternativas como la lógica de lo apropiado (extraída del constructivismo social) o los modelos dialógicos de Morin. Igualmente, su puesta en práctica puede adolecer de una reconstrucción de la complejidad de la realidad, sin la necesaria re-construcción. Un ejemplo de esto pueden ser las políticas de fomento del autoempleo por cuanto responden a una fórmula de creación de empleo en momentos de crisis como el actual, sin que esas políticas se pongan en perspectiva hacia objetivos más generales de búsqueda del bienestar de la sociedad en su conjunto. Es decir que el objetivo de la creación de empleo debe ponerse en perspectiva con la necesidad de construir comunidades sostenibles, cohesionadas y felices.

### **Territorios socialmente responsables (TSR)**

En esta línea se plantean varias medidas: una dirigida a la implantación de dispositivos que tamicen las tendencias que podríamos llamar finalistas o cuantitativistas derivadas de los problemas antes señalados. Así, se hacen necesarios momentos de elaboración de los principios rectores de la acción política a nivel comunitario para que estos respondan a las necesidades derivadas de contextos locales reales, y no a extrapolación de modelos con objetivos y principios ajenos y por tanto susceptibles de generar disrupciones en nuevos contextos. Una respuesta en este sentido son los ejemplos apuntados más arriba (TSR y TQS<sup>6</sup>). Estos modelos cuentan con la ventaja de que están basados en la participación no sólo de actores individuales, como por ejemplo en muchas de las experiencias de presupuestos participativos existentes en Andalucía, sino que dan un espacio de participación a otros actores organizados y a las empresas. Eso sí, dichas empresas deben tener un componente importante de RSE o ser directamente empresas de Economía Social o Solidaria.

---

<sup>6</sup> Territorial Quality Standards es un modelo de elaboración de estándares de calidad para servicios sociales realizado de forma participada. Es el resultado de un proyecto con financiación europea liderado por la red REVES. Más información en <http://tqs.revesnetwork.eu/>

Así la implicación directa de estos actores, y no sólo a través de sus organizaciones representativas pues estas a menudo presentan comportamientos clientelares y favorecen modelos de gobernanza neo-corporativista, limitando el acceso directo de los actores individuales y por ende disminuyendo su implicación, su compromiso e incluso la capacidad de innovación social de los territorios.

## **Indicadores**

En este punto, abordando ya la elaboración de indicadores, es interesante en este punto traer a colación las propuestas del FAIR (Foro por Otros Indicadores de la Riqueza de sus siglas en francés) en su monográfico: “La riqueza de otra manera<sup>7</sup>”. En el se señala que la construcción de los indicadores es un envite, un desafío democrático y que dejarlos en manos de los expertos, habida cuenta de su supuesta complejidad, es un error porque “todo el mundo se ve afectado por los indicadores, porque muchos de ellos hablan de nosotros y porque su utilización ejerce una considerable influencia en nuestras vidas<sup>8</sup>”

En este sentido podemos traer a colación la iniciativa de la subcomisión de empleo y desarrollo económico del Polígono Sur de Sevilla, que a través del programa ATIPE ha intentado una elaboración semiparticipada<sup>9</sup> de los indicadores cualitativos que consideraban necesarios para dar una imagen, a sí mismos y a los responsables de programas que no están directamente implicados en la vida del barrio.

Durante este trabajo, en el que tuve la suerte de participar, se señaló a menudo por los usuarios, el excesivo acento que se daba en los itinerarios de formación en fomento del espíritu emprendedor. Lo que nos trae a colación el eje del foro en el que estamos trabajando. Así, una adecuada elaboración de los principios, los estándares de calidad y de los indicadores no sólo de impacto, sino también de proceso, podrían corregir algunos de los elementos que se están observando ya hoy día en los modelos de políticas de apoyo a los emprendedores individuales o mejor dicho a los autoempleados.

En este punto conviene recordar que la realidad se crea y se recrea con el lenguaje, y por tanto el uso de emprendedores individuales y autoempleados se refiere a dos realidades distintas, ya no sólo por las potencialidades de evolución de las mismas (parece como si un emprendedor individual contiene en sí el germen de un empresario con muchas personas a su cargo, mientras que el concepto autoempleado no).

---

<sup>7</sup> “La Richesse Autrement”. Fuera de Serie de bolsillo nº 48 (2011) de Alternatives Economiques, el grupo editorial de revistas propiedad de una Cooperativa del mismo nombre.

<sup>8</sup> Idem página 16, traducción del autor.

<sup>9</sup> Utilizamos este término porque aunque hubo una participación de los usuarios, en realidad estuvo mayormente dirigida y controlada por los técnicos de los distintos programas (ya fueran empleados públicos o entidades privadas).

## **Redes**

Esta diferencia además tiene sus consecuencias en las redes que se pueden proponer para abordar no sólo las debilidades o amenazas que se ciñen sobre las personas que toman este camino, sino también para desarrollar sus fortalezas y alcanzar sus oportunidades.

Así, en el caso de los autoempleados las redes han demostrado su función para la defensa de la calidad de su trabajo y la consecución de unos precios dignos para sus servicios y productos. Pero igualmente existen modelos, como son las Cooperativas de Actividad y Empleo (CAE) francesas<sup>10</sup>, que refuerzan sus fortalezas dándoles un entorno seguro que les proporcione además capitales y capacidades que ellos por sí solos pueden no tener. Por ejemplo, de acuerdo con los tres pilares fundamentales de los trabajadores y trabajadoras autónomos, las CAE refuerzan las capacidades de gestión (al tenerla centralizada) y marketing (al ofrecerles una marca “madre” mayor y de más alcance, pero también por las posibilidades de formación interna y aprendizajes informales)<sup>11</sup>. Asimismo, estas estructuras ofrecen las ventajas de un gran grupo a la hora del cobro de los impagados y de la defensa jurídica, dos elementos fundamentales en la situación en la que nos encontramos hoy día.

Por otro lado, este instrumento presenta sus ventajas también en el ámbito de la formación de los autoempleados, sobre todo en materia de marketing y habilidades de gestión a través de la experiencia, por lo que son susceptibles de recibir ayudas en estos ámbitos, además del de las de ayuda a la inserción laboral de colectivos en dificultad. Además con las reformas de la Nueva Formación Profesional, se abre un camino que podría facilitar estos ámbitos de formación, similares a la formación en alternancia.

Siguiendo en esta línea parece claro que el fomento del autoempleo debe abordarse con una mirada más amplia que la de la respuesta al problema del desempleo. Forma parte de una tendencia previa a la crisis y podría incluso relacionarse con la reconfiguración de las unidades productivas hacia estructuras reticulares. Estas estructuras de carácter complejo no pueden, no obstante, considerarse redes en puridad en tanto en cuanto algunos nodos retienen gran cantidad de poder. Lo que obliga a las demás unidades a relacionarse de manera distinta con ellos. Por esa razón se hacen necesarios instrumentos, entre ellos la formación, para conseguir tejer los vínculos que requieren dichas estructuras complejas. Uno de esos instrumentos pueden ser las CAE que acabamos de ver, pero

---

<sup>10</sup> Las CAE son cooperativas que agrupan a personas emprendedoras bajo la figura del “emprendedor asalariado”. Se trata de emprendedores que tienen una actividad independiente dentro de la entidad pero que a efectos jurídicos son tratados como empleados por cuenta ajena durante un período de unos dos años hasta que pasan a independizarse o a formar parte de los socios de esta peculiar cooperativa de trabajo. En Francia existen algunas con más de 1000 asalariados emprendedores.

<sup>11</sup> El tercero sería la capacidad profesional, o dicho de manera simple, el conocimiento de su oficio.

otros podrían también ser las cooperativas de servicios, tales como las cooperativas agrícolas o algunas de índole financiera como COOP 57<sup>12</sup>. Ambos modelos están lo suficientemente testados en nuestro entorno como para poder proporcionar garantías de éxito con una adecuada transposición a estos nuevos contextos.

Estas estructuras pueden reforzar los lazos entre autoempleados para, por ejemplo, ganar poder de negociación ante proveedores o para el apoyo en estrategias de ampliación de mercado, I+D+i o incluso gestión estratégica.

## **Redes y formación**

Ahora bien la formación necesaria para esta estrategia de reforzamiento del autoempleo plantea cambios fundamentales en la misma, más allá de los contenidos incluida su gobernanza. Así, la formación debería formar parte de una gama de políticas tendentes a reforzar dentro y fuera de los proveedores de formación la Innovación Social. A modo de ejemplo señalar que el fomento de las sinergias de cooperación no se puede abordar simplemente con procesos de formación clásicos, sino que requiere de otros dispositivos de políticas en casi todos sus niveles: políticas financieras, políticas institucionales, políticas de asistencia técnica y también cognitivas (más allá de la formación). Además debe contar con instrumentos mixtos, por ejemplo cursos de formación que tengan entre sus objetivos (y por tanto se organicen para alcanzarlos) la creación de redes formales e informales entre actores de distintas categorías (autoempleados, funcionarios, prescriptores privados, investigadores, etc.). Igualmente habría que adaptar las políticas de DEMANDA siguiendo la tipología de Chaves (2002).

### **Tipología de políticas**

Políticas de Oferta, dirigidas a la ESTRUCTURA de las organizaciones (personas autoempleadas y sus estructuras)

Políticas institucionales

Políticas de orden cognitivo

Políticas financieras

Políticas de asistencia técnica

Políticas de Demanda, dirigidas a la ACTIVIDAD de las organizaciones

Fuente: Chaves (2002, 457)

<sup>12</sup> <http://www.coop57.coop/>

Así, dentro de estas políticas de DEMANDA, se podrían utilizar las cláusulas sociales en todas sus versiones o el tratamiento preferente en los pagos para reforzar estas redes de autoempleados.

Pero para que estos cambios se den y se adapten claramente a las necesidades de nuestras comunidades se requiere que tanto las administraciones públicas que diseñan las políticas generales de formación como los demás actores implicados en las mismas se reestructuren hacia un enfoque de fomento de la innovación social en las medidas que se pongan en marcha. Ahora bien, parece claro que un subsistema político (el de las políticas de formación) con algunos actores de un tamaño considerable que absorben un porcentaje muy elevado de los recursos no parece el más adecuado para la innovación social en esta materia, más bien para el fomento de instrumentos que mantengan el status quo. Creo que se hace necesario un cambio en la gobernanza de este subsistema político que vuelva a reeditar las relaciones en su interior hacia una mayor horizontalidad y una mayor intensidad en los contactos dentro del sistema entre todos los actores, evitando nodos de obligado paso. Esto evitaría además los problemas de tendencia clientelar clásicos en modelos neocorporativistas de política pública.

Por lo que se refiera a contenidos, podríamos señalar a modo de pinceladas que esta nueva formación debería abordar el desarrollo no sólo de saberes formales, sino también de habilidades sociales y de inteligencia emocional. Por ejemplo, debería abordar el fomento de habilidades para la cooperación, la empatía, etc., también podría dar formación en materia de coordinación, facilitar uso socializador y generador de solidaridades de instrumentos TIC (es decir no usarlos solo con una lógica de generación de negocio), etc. Igualmente debería facilitar la escalabilidad de los modelos de formación por cuanto el objetivo debería ser la creación de redes complejas.

Otro elemento de interés sería incluir entre los dispositivos de formación para el autoempleo, la formación de prescriptores en programas mixtos (es decir con acciones que permitan el encuentro e intercambio entre personas autoempleadas y dichos prescriptores). El abordaje de este tipo de medidas se realiza ya en algunos ámbitos de la política de emprendimiento y empleo en nuestra región (como es el caso de las políticas dirigidas a la Economía Social) por lo que se podría partir de esa experiencia.

## **Conclusiones**

En definitiva estamos a un florecimiento del autoempleo en respuesta a unas dinámicas que si bien eran pre-existentes a la crisis se han podido reforzar con el desarrollo de esta. Por esos motivos los dispositivos de políticas deben implantar instrumentos de diseño, ejecución y evaluación seguimiento que favorezcan la complejidad de la realidad a abordar con este tipo de políticas, de lo contrario se

podrían reforzar algunas inercias (como el debilitamiento de los derechos de los trabajadores o la disminución del impacto en materia de bienestar social y felicidad).

En esta línea existen modelos de elaboración participada de las políticas como los Territorios Socialmente Responsables que facilitan la reconstrucción de dicha complejidad y que abordan la implicación de todas las partes interesadas (stakeholders) desde la fase que podríamos calificar 0 del proceso de construcción de políticas, es decir desde la elaboración de los principios rectores o identitarios de los territorios y desde la fase 1 (elaboración de pares objetivos-indicadores de calidad para los servicios públicos).

En este escenario las políticas de formación deben asumir también un enfoque de Innovación Social que permita su evolución y adaptación a esta realidad. Específicamente, debe abordar la reconstrucción de estructuras complejas (redes) que eviten que las dinámicas de atomización de las unidades productivas afecten ya no sólo a las dimensiones económicas (como por ejemplo la pérdida por parte de los territorios de gran parte del valor añadido producido por dichas unidades), sino también de dimensiones sociales o de otra índole.

En lo que se refiere a las políticas de apoyo a reconstrucción de esas estructuras existen ejemplos claros en nuestro territorio (cooperativas de servicio) o en su entorno inmediato (CAE) que pueden facilitar la implantación exitosa de dichas medidas. Pero se requiere un esfuerzo en remodelar también la gobernanza del subsistema de formación para el autoempleo en línea con el enfoque de Innovación Social antes mencionado.

Por último, en el contenido de la formación también convendría introducir/reforzar algunos elementos necesarios para alcanzar estos objetivos.

### **Bibliografía utilizada en este dictamen**

AA.VV. (2011). "La Richesse Autrement". Fuera de Serie de bolsillo nº 48 (2011) de Alternatives Economiques, Paris.

CHAVES, R. (2002). Politiques publiques et économie sociale en Europe: Le cas de l'Espagne. En Annals of Public and Cooperative Economics, Volume 73, Number 3, September 2002 , pp. 453-480(28).

HELD, D (2006). Modelos de Democracia. Alianza Editorial. Madrid.

RAMIÓ MATAS, C. (2001). "Los problemas de la implantación de la nueva gestión pública en las administraciones públicas latinas: modelo de Estado y cultura institucional". Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 21 (Oct. 2001). Caracas.

## **Formación para el empleo: el caso de Andalucía Emprende, Fundación Pública**

---

*Francisco Cousinou. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza*

### **Introducción**

Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza (en adelante Andalucía Emprende) es una fundación de la Junta de Andalucía cuya misión es promover el desarrollo de la cultura emprendedora y la actividad económica andaluza, con el fin último de contribuir a la generación de empresas competitivas y empleo de calidad en nuestra región.

Fundada en 1999 con el cometido inicial de fomentar la creación y consolidación de empresas de Economía Social en Andalucía, desde entonces su gestión ha estado dirigida a fortalecer el tejido productivo adaptando los recursos existentes en el territorio a las necesidades económicas y sociales de cada momento. Esto ha obligado a ampliar y diversificar de manera permanente la oferta de servicios y proyectos.

En la actualidad, la principal misión de Andalucía Emprende es contribuir al fortalecimiento de la actividad económica y al desarrollo empresarial de Andalucía, apoyando la creación y consolidación de todo tipo de empresas en cualquier punto de la región, haciendo realidad iniciativas empresariales que promuevan la creación de riqueza y empleo, el desarrollo de los recursos endógenos, la innovación y el talento de las personas y que contribuyan a incrementar la competitividad y la fortaleza de nuestro tejido productivo.

Para cumplir con estos objetivos, Andalucía Emprende cuenta con un valioso instrumento: la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores, una amplia y completa infraestructura compuesta en la actualidad por 215 Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE) y por más de 1.000 especialistas cualificados en creación y gestión de empresas, que prestan servicios a emprendedores y empresas, dando cobertura al 100% de la región. Entre otros, la Red ofrece servicios de información, formación, asesoramiento técnico especializado, búsqueda de vías de financiación y alojamiento empresarial en naves industriales y despachos para proyectos innovadores y/o generadores de empleo.

Desde Andalucía Emprende, se desarrolla también un amplio abanico de proyectos enfocados a colectivos específicos (jóvenes, mujeres, estudiantes de los distintos ciclos formativos y Universidad, grupos en riesgo de exclusión..) y a sectores estratégicos o emergentes (empresas de base tecnológica, industria creativo-cultural, aeronáutica, iniciativas de base ecológica, proyectos sociales...), que tienen como fin último impulsar el emprendimiento y la creación de empresas y empleo en aquellos sectores con mayor potencial de desarrollo económico y social.

Andalucía Emprende, ha contribuido durante 2010 a la creación de 10.027 nuevas empresas, que han generado 14.025 nuevos empleos, y a la elaboración de 2.615 planes de desarrollo, un total de 78.519 personas han sido atendidas en las instalaciones de Andalucía Emprende. En total se han alcanzado 13.108 nuevos puestos de trabajo creados en la región, de los que el 45,77% está ocupado por mujeres. Estas cifras han superado los objetivos establecidos para 2010 para esta entidad, cifrados en la creación de 8.000 empresas y 10.000 empleos, y suponen un incremento medio del 29% respecto a los resultados que se obtuvieron en 2009 (7.772 empresas y 9.447 empleos). Las empresas creadas en 2010 suponen el 10,54% del total de empresas constituidas durante 2010 en la comunidad.

## **Objetivos, estructura y servicios de la Fundación**

### **a) Objetivos**

Los objetivos generales de Andalucía Emprende son los siguientes:

- Promoción de la cultura y la actividad emprendedora
- Apoyo a la creación y consolidación de empresas y empleo

La consecución de dichos objetivos generales se concreta mediante los siguientes objetivos específicos:

- Mejorar la capacidad emprendedora de la sociedad andaluza.
- Mejorar la imagen social de las personas emprendedoras.
- Facilitar el acceso de cualquier persona, iniciativa, proyecto o empresa a los recursos públicos de apoyo a la actividad emprendedora y empleadora.
- Mejorar la cualificación y el desarrollo profesional de la juventud andaluza impulsando el desarrollo de proyectos formativos en los distintos niveles del sistema educativo (primaria,

secundaria, formación profesional y Universidad), así como la realización de prácticas en empresas.

- Participar en proyectos de cooperación para el desarrollo con otros países.
- Cooperar con otras instituciones públicas y privadas de ámbito local, provincial, regional y nacional, en el diseño y realización de proyectos de desarrollo territorial, planes de formación, campañas de dinamización del espíritu emprendedor, así como en el fomento de la investigación sobre temas que sean de interés socioeconómico.

## **b) Servicios**

El personal técnico de Andalucía Emprende a través de la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores ofrece una amplia gama de servicios a la ciudadanía andaluza para apoyar la creación o consolidación de empresas y empleo:

- Información y asesoramiento técnico cualificado: estudio de proyectos empresariales, análisis del mercado y apoyo al desarrollo de planes de empresa viables.
- Formación en gestión empresarial básica y avanzada.
- Tutorización: acompañamiento durante todo el proceso de creación, desarrollo y consolidación de la empresa.
- Búsqueda de vías de financiación y apoyo para la cooperación empresarial: apoyo en la búsqueda de inversores y sinergias con otras empresas con la finalidad de reforzar el posicionamiento en el mercado.
- Alojamiento empresarial: espacio para la instalación y desarrollo del proyecto junto a técnicos especializados de la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores.
- Acciones de dinamización de la cultura emprendedora local, adaptadas a las necesidades específicas de cada territorio.

La carta de servicios de Andalucía Emprende se agrupa en tres grandes apartados:

- Servicios de análisis y prospectiva.
- Servicios de apoyo a la creación y al desarrollo de empresas y empleo.
- Servicios de dinamización.

### **c) Programas educativos**

Junto a los servicios de apoyo a emprendedores y empresas, Andalucía Emprende desarrolla programas y proyectos de ámbito regional con el objetivo de fomentar la cultura emprendedora y la actividad empresarial entre distintos colectivos.

En el ámbito formativo, destacan los programas de fomento de la cultura emprendedora y el autoempleo que se desarrollan en todos los ciclos del sistema educativo andaluz, desde Primaria hasta la Universidad. Estos programas, que durante el pasado curso 2009-2010 beneficiaron a 33.942 estudiantes andaluces, persiguen potenciar las capacidades personales y profesionales de los más jóvenes, que aprenden a materializar sus ideas en proyectos empresariales reales, a la vez que contribuyen al desarrollo de habilidades y valores personales. Para ello, se emplea una metodología que trabaja aspectos vinculados con la imaginación, la creatividad, la responsabilidad, la organización, la identificación de ideas, la toma de decisiones, la comunicación y el trabajo en equipo.

A continuación, se describen los siguientes programas educativos que desarrolla Andalucía Emprende:

- **‘EMPRENDER EN MI ESCUELA’ (EME):** El programa ‘Emprender en Mi Escuela’, desarrollado por Andalucía Emprende con la colaboración de la Asociación Andaluza de Centros de Economía Social (ACES) y la Consejería de Educación, tiene como objetivo fomentar las habilidades emprendedoras entre estudiantes de Enseñanza Primaria (5º y 6º) - con edades comprendidas entre los 9 y los 11 años-, quienes aprenden a crear sus propias cooperativas y a comercializar sus productos en un mercado real de venta al público.
- **‘ÍCARO’:** El programa Ícaro, desarrollado por Andalucía Emprende con la colaboración de Asociación Andaluza de Centros de Economía Social (ACES) y la Consejería de Educación se crea para dar continuidad al programa ‘Emprender en Mi Escuela’. Así, se dirige a estudiantes de Educación Secundaria -que cursa el primer ciclo de la ESO (1º y 2º), con edades comprendidas entre los 12 y los 14 años- y orienta la actividad de las cooperativas creadas por los alumnos participantes del programa EME hacia la industria creativo-cultural (sector audiovisual, artes escénicas, edición, arqueología y patrimonio, diseño y comunicación e imagen). Para ello, cuenta con el apoyo de ‘Proyecto Lunar’, el primer programa de la Junta de apoyo integral a emprendedores andaluces de esta industria, gestionado por Andalucía Emprende.
- **‘EMPRESA JOVEN EUROPEA’ (EJE):** “Empresa Joven Europea” (EJE) es un programa educativo promovido conjuntamente por Andalucía Emprende y la Consejería de Educación.

**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**

Se dirige a alumnos y alumnas de 3º y 4º curso de **Educación Secundaria** (de entre 14 y 18 años), **Bachillerato, ciclos de Formación Profesional y Garantía Social**.

Este programa, además de los objetivos de EME e Ícaro, pretende estimular el acercamiento a otras culturas y realidades sociales y proporcionar una dimensión europea a la educación. Así, los estudiantes que participan en EJE aprenden a crear y gestionar sus empresas y a comercializar los productos propios de su entorno o territorio con cooperativas socias ubicadas en otras regiones españolas y países europeos (Alemania, Reino Unido, Hungría y Polonia) así como del continente americano (Ecuador, EE.UU., Méjico, Nicaragua, El Salvador y Honduras). De este modo, aprenden de manera práctica el funcionamiento real de una empresa, debiendo negociar los pedidos y realizar labores de importación y exportación, además de poner a la venta sus productos en el mercado real andaluz

	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	EJE 5	EJE 6	TOTAL ACUMULADO
Nº de centros sensibilizados	23	54	51	125	133	226	612
Nº de centros participantes	23	54	51	55	57	109	349
Nº de cooperativas creadas	33	79	73	101	111	200	597
Nº de alumnos participantes	497	1.133	967	1.764	2.008	4.595	10.964
Talleres	--	--	--	--	99	220	319
Visitas a empresas	--	--	--	--	35	46	81

	EME 1	EME 2	EME 3	EME 4	TOTAL ACUMULADO
Nº de centros sensibilizados	49	50	73	150	322
Nº de centros participantes	15	21	22	47	105
Nº de cooperativas creadas	30	39	42	90	201
Nº de alumnos participantes	812	1.057	1.023	2.432	5.324
Talleres	--	--	29	94	123
Visitas a empresas	--	--	5	6	11

	ICARO PIL.	ICARO I	ICARO 2	TOTAL ACUMULADO
Nº de centros sensibilizados	50	60	90	200
Nº de centros participantes	7	12	24	43
Nº de cooperativas creadas	7	17	38	62
Nº de alumnos participantes	205	444	1262	1911
Talleres	--	18	12	30
Visitas a empresas	--	2	5	7

Más información de EME, EJE e Ícaro en [www.generacion-e.es](http://www.generacion-e.es)

- **‘Emprendejuven’**: desarrollado por Andalucía Emprende, con la colaboración de la Consejería de Educación, ‘Emprendejuven’ fomenta la cultura emprendedora entre estudiantes andaluces que cursan ciclos formativos de grado medio y superior de **Formación Profesional**. Esta iniciativa muestra a los jóvenes el emprendimiento como una opción real de futuro, ofreciéndoles la posibilidad de materializar sus ideas de negocio en proyectos empresariales reales, a través del asesoramiento de los técnicos especialistas de Andalucía Emprende.

	EJ2	EJ3	EJ4	EJ5	EJ6	EJ7	EJ8	TOTAL ACUMULADO
Nº de centros sensibilizados	154	192	245	2669	309	387	401	1973
Nº de alumnos sensibilizados	6703	8792	11354	13568	13332	15763	16270	85782
Nº de planes de empresa	202	262	638	875	863	639	1241	4720
Nº de alumnos participantes	919	644	1302	507	941	2265	1891	8469

Más información: [www.emprendejuven.es](http://www.emprendejuven.es)

- **‘Music Hero, Emprende tu Reto’**: ‘Music Hero, Emprende tu Reto’, es un juego de simulación empresarial online desarrollado por Andalucía Emprende para fomentar las habilidades emprendedoras de jóvenes andaluces a partir de los 11 años, quienes compiten, por parejas y en tiempo real, con otros jugadores en la creación de un grupo musical, aprendiendo a gestionar los recursos disponibles (tiempo y dinero) de forma que vayan aumentando su número de seguidores hasta alcanzar el éxito.

Más información: [www.music-hero.com](http://www.music-hero.com)

Indicadores Music Hero	2007-2011
Partidas	196
Jugadores	5135

- **Colaboración con universidades andaluzas**: Junto a los programas educativos regionales, Andalucía Emprende colabora con las nueve Universidades andaluzas en la organización de actuaciones de fomento del emprendimiento y el autoempleo dirigidas al alumnado universitario, tales como desayunos con emprendedores, módulos formativos para aprender a

**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**

emprender, seminarios temáticos sobre creación de empresas en las universidades y talleres informativos y de motivación sobre salidas profesionales.

Entre estas actividades, destaca la colaboración con la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla por la que técnicos especialistas de Andalucía Emprende imparten en esta Universidad la asignatura 'Creación de empresas', una iniciativa que se desarrolla por segundo año consecutivo (desde el curso 2009-2010).

Indicadores universidades	2008	2009	2010	2011	TOTAL ACUMULADO
nº actuaciones	17	38	75	31	144
nº beneficiarios	4445	5407	8352	7331	21090

- **EE&WOW:** es una red europea en la que participan 12 países dentro de la Iniciativa LifeLong Learning, convocatoria 2007-2013, COMENIUS-CNW. El objetivo principal de esta red es mejorar las prácticas, procesos y políticas en Europa para asegurarse de que los jóvenes adquieran las habilidades básicas para la vida, el espíritu empresarial y competencias individuales necesarias para su desarrollo personal y su futuro laboral.

**Socios: 9 países:**

AUSTRIA: Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, STVG-AT,.

BULGARIA: Junior Achievement.

DINAMARCA: Professionshøjskolen UCC, University College Capital.

GRECIA: Ellinogermaniki Agogi, Research and Development Department.

ESPAÑA: Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza

ESPAÑA: Escuela de Alta Dirección y Administración, EADA, Barcelona.

ITALIA: Eurocultura

HOLANDA: Municipio de 's-Hertogenbosch

SUECIA: Göteborg Region Association of Local Authorities.

TURQUÍA: Istanbul Commerce University.

## **Resultados**

- Página Web con materiales para difundir.
- 5 reuniones del grupo de trabajo, a celebrar en Viena, Sevilla, Atenas, Estambul y Gotemburgo.
- 4 estudios:
  - Espíritu empresarial.
  - Habilidades de gestión y procesos de transición
  - Redes, políticas y gobiernos
  - Educación empresarial y el mundo del trabajo

Más información: [www.ee-wow.net](http://www.ee-wow.net)

## **MESA 3**

---

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

En esta mesa ha sido posible llevar a cabo reflexiones conceptuales y metodológicas y exponer algunos casos de evaluación de la formación profesional para el empleo, a través del dictamen de Ester García, de la Universidad Carlos III de Madrid. En esta línea Marian Díez, de la Universidad del País Vasco, realizó una delimitación conceptual y puso de manifiesto los retos para su evaluación en iniciativas de promoción del emprendizaje y el trabajo autónomo.

Asimismo fue objeto de análisis 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, a cargo de Marta Zalba, de Consultores Asociados.

Finalmente se abordó el caso del autoempleo en el marco de la evaluación de las políticas de fomento del empleo, con Carmen Vélez, de la Sociedad Española de Evaluación; y aprendizajes a partir de la experiencia, con Victoria Sánchez, de Red2Red Consultores.



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

---

*Ester García Sánchez. Universidad Carlos III de Madrid*

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.

### **La evaluación en la formación para el empleo: reflexiones conceptuales y metodológicas**

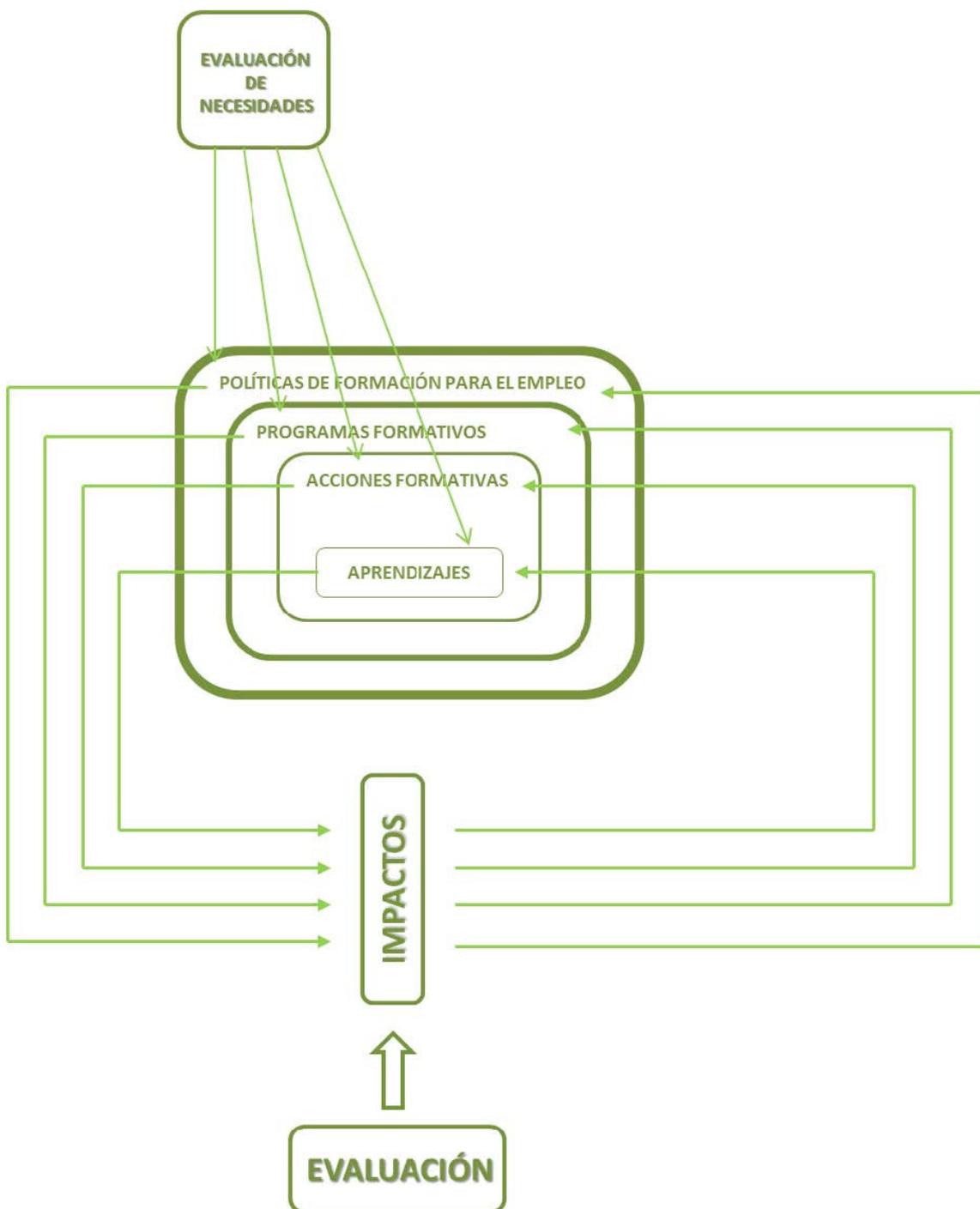
El término “formación para el empleo”, en contra de lo pudiera parecer, no tiene carácter unívoco. Aunque en torno a él suela reinar la confusión, bajo esa denominación tan genérica se pueden advertir distintos niveles o planos, como acertadamente apuntan, entre otros, Osuna *et al* (2010):

- 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:

Diagrama 1. Los cuatro niveles de la formación.

### LOS CUATRO NIVELES DE LA FORMACION



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 participantes<sup>1</sup>.
- **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

---

<sup>1</sup> 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.

**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**

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.

Diagrama 2. 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 empleo<sup>2</sup>. 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.

---

<sup>2</sup> 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.

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 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 formación<sup>3</sup>.

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.

### **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

---

<sup>3</sup> 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).

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.

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.

### **¿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 necesidades<sup>4</sup>. 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

---

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

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 Asturias<sup>5</sup> 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 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.

## **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 datos<sup>6</sup>.

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

---

<sup>5</sup> 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).

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

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 formación<sup>7</sup>. 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.

### **¿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

---

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

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:

**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**

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)<sup>8</sup>. 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 variables<sup>9</sup>.

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 consideradas<sup>10</sup>.

#### ■ **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 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

---

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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).

<sup>10</sup> 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).

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.

## **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.

### **Bibliografía utilizada en este dictamen**

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.

**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**

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**

<b>Título y año de edición</b>
<b>INFORME FOREM 2009 -Evaluación de las necesidades de formación y del impacto de la formación en trabajadores autónomos</b>
<b>Autoría del informe / equipo de evaluación</b>
Confederación Sindical de CCOO y Fundación FOREM
<b>Objeto de la evaluación</b>
Necesidades en materia de formación de los trabajadores autónomos (en el conjunto del territorio nacional)
<b>Objetivos del estudio y preguntas de evaluación</b>
El estudio-investigación persigue los siguientes objetivos generales: 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. Los anteriores objetivos generales se desglosan en los siguientes objetivos específicos: 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.
<b>Metodología, técnicas e informantes</b>
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:

<b>Técnica</b>	<b>Informantes</b>
<b>entrevistas en profundidad</b>	Representante de la Subdirección General de Economía Social, Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) CCOO-TRADE Confederación Empresarial Comarcal de Terrassa (CECOT) Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales de España (CONFESAL)
<b>5 grupos de discusión</b>	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.
<b>Cuestiones abordadas</b>	
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	
<b>Recomendaciones</b>	
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.	

**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**

<b>Título y año de edición</b>	
Evaluación de la formación continua impartida a los pequeños autónomos del Principado de Asturias (2007)	
<b>Autoría del informe / equipo de evaluación</b>	
Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA) e Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES)	
<b>Objeto de la evaluación</b>	
Formación de los trabajadores autónomos del Principado de Asturias	
<b>Objetivos del estudio y preguntas de evaluación</b>	
Son cinco los objetivos de esta investigación: ¿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?	
<b>Metodología, técnicas e informantes</b>	
La metodología es mixta. Se emplearon encuestas, entrevistas estructuradas y se realizó un grupo de discusión	
<b>Técnica</b>	<b>Informantes</b>
<b>encuesta</b>	169 Trabajadores/as autónomos/as
<b>entrevistas estructuradas</b>	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.
<b>grupo de discusión</b>	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.
<b>Cuestiones abordadas</b>	
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	
<b>Recomendaciones</b>	
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	

## **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. Consultores Asociados*

### **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 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 2011<sup>1</sup>, 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.

---

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

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.

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:
  - a 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

**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**

- 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 SPEE, 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 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 ellas<sup>2</sup>.
- 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 autónomos, por lo que los diversos perfiles sociolaborales que pueden darse dentro de este grupo quedan ocultos, sin posibilidad de establecer comparativas.

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

---

<sup>2</sup> Servicio Público de Empleo Estatal

**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**

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).

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/CCAA 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	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)
			Evolución interanual de la cobertura poblacional de trabajadores	

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 LETA<sup>3</sup> 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.

---

<sup>3</sup> 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.

**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**

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.

## **Evaluación de las políticas de fomento del empleo: el caso del autoempleo**

---

*Carmen Vélez. Sociedad Española de Evaluación*

En estas páginas se presenta el enfoque metodológico empleado en la evaluación del impacto de las ayudas de apoyo al autoempleo en Andalucía, encargada por la Junta de Andalucía al Instituto de Desarrollo Regional y cofinanciada por el Fondo Social Europeo, y sus principales resultados. Su objetivo fue conocer el impacto de las ayudas de apoyo al autoempleo, medido en términos de la supervivencia de las actividades emprendidas por los beneficiarios de las ayudas y generación de actividad productiva y empleo.

Aunque la evaluación fue realizada durante 2003 y el período de tiempo analizado abarca el período comprendido entre 1999 y 2002, muchas de sus conclusiones y recomendaciones siguen siendo relevantes en el momento actual, tanto aquellas relativas a la necesidad de adaptar los instrumentos a las características de la población destinataria –que no constituye un todo homogéneo y a su contexto, como aquellas asociadas a la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación la intervención pública.

Junto a ello, la oportunidad de analizar esta evaluación como estudio de caso radica en facilitar la reflexión metodológica en torno a las posibilidades y limitaciones que ofrece la evaluación para facilitar la toma de decisiones dando respuesta a las necesidades de información de las administraciones públicas en torno al impacto las políticas públicas

### **Introducción**

El programa de apoyo al autoempleo tenía como objetivo impulsar la constitución de trabajadores autónomos o por cuenta propia en el colectivo de desempleados, especialmente aquéllos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral. Las medidas que se articularon actuaban en este colectivo tanto de forma directa (ayudas a fondo perdido, subvención destinada a bonificar los tipos de interés y ayuda reintegrable a la inversión); como indirecta, siendo también beneficiarias entidades que contribuyen al apoyo del autoempleo (asistencia técnicas, promoción y difusión de de experiencias de autoempleo, y ayudas a proyectos empresariales locales promovido por jóvenes que cuentan con apoyo de la Entidad Local). La evaluación realizada se centró en dos de las medidas

directamente aplicadas a los desempleados: las ayudas a fondo perdido para el inicio de actividad y las subvenciones a la bonificación del tipo de interés para operaciones de préstamos, puesto que fueron las modalidades de mayor incidencia.

La evaluación del impacto de estas ayudas fue innovadora en Andalucía, en tanto que fue la primera que se realizó de estas características. Además, existían pocas investigaciones a nivel europeo en las que se tuviese en cuenta la perspectiva de los propios autónomos sobre las subvenciones de las que se benefician<sup>1</sup>. A pesar de las limitaciones de las que pueda adolecer el análisis, fundamentalmente por la dificultad que engendra la evaluación del efecto neto de las incidencias de cualquier intervención, la evaluación aportó indicios claros de los efectos provocados por el programa de apoyo al autoempleo.

Para su estimación se utilizaron diferentes técnicas, desde las más cualitativas hasta la aplicación de modelos estadísticos multivariantes, que persiguieron poner en valor y analizar la percepción de los implicados en el programa. Su participación en la evaluación fue fundamental. La opinión de los gestores sobre el procedimiento de aplicación del programa, las valoraciones de los sindicatos y asociaciones empresariales sobre el papel de las ayudas y, aun más, las de los beneficiarios directos, permitieron dotar al proceso de evaluación de un carácter integral y participativo.

A pesar de que la evaluación de la gestión no se había fijado como objetivo a abordar, se trataron aquellos aspectos, que por su incidencia en el proceso, condicionaron la eficacia de la intervención y que, además, dificultaron el desarrollo de la evaluación. Así es, elementos relacionados directamente con la gestión de la información, como su heterogeneidad, su tardío suministro al equipo de trabajo y, todavía más relevante, la ausencia de datos significativos para la evaluación, ralentizaron y obstaculizaron la elaboración de valoraciones concluyentes. Por esta razón, se consideró conveniente ofrecer, junto con la evaluación, una propuesta de batería de indicadores de seguimiento, la mayor parte de los cuales fueron utilizados para realizar esta evaluación.

En la evaluación se partió de una conceptualización del colectivo de trabajadores por cuenta propia según su perfil y la actividad económica que genera y se diferenció a los beneficiarios de las ayudas entre los que recibieron ayuda a fondo perdido para inicio de actividad y los que recibieron subvenciones destinadas a bonificar los tipos de interés de las operaciones de préstamos que se realicen para el inicio de actividad. Se incidió especialmente en el análisis de los siguientes aspectos:

---

<sup>1</sup> La Comisión Europea realizó la primera evaluación de impacto de la Estrategia Europea de Empleo en el año 2002. Respecto a los programas de ayudas al autoempleo en el marco de las políticas activas de empleo, se señala que los resultados obtenidos son positivos aunque el alcance es limitado, puesto que no cubre a un porcentaje alto de los desempleados. Por otro lado, la carencia de datos cuantitativos de los programas realizados en el marco del espíritu emprendedor ha complicado la evaluación del impacto. (Comisión Europea. Impact evaluation of the European Employment Strategy: Technical análisis. Bruselas 2002).

el espíritu emprendedor, la supervivencia de las empresas creadas y los principales obstáculos para el desarrollo y mantenimiento del negocio, el grado de satisfacción de los beneficiarios y el impacto en el desarrollo productivo, estudiando los sectores económicos en los que se concentra la generación de empresas y empleo. Una vez analizado el efecto bruto del programa, se analizó su efecto neto, que es el que determina el impacto real del programa.

## **El papel del trabajo por cuenta propia en el sistema productivo**

El trabajo por cuenta propia ha sido la forma tradicional de producción y empleo a lo largo de los siglos. Tras la Revolución Industrial, fue perdiendo peso en el conjunto de la población ocupada puesto que los nuevos sistemas productivos emergentes requerían mano de obra asalariada. No obstante, el trabajo por cuenta propia continuó siendo predominante en sectores como la agricultura, el comercio, el transporte o la artesanía.

En las últimas décadas del siglo XX, nuevos factores inciden en la disminución de trabajadores por cuenta propia: concentración industrial y financiera, reducción del número de pequeños agricultores, avance de la tecnología en detrimento de la artesanía y la aparición de las grandes superficies comerciales que han supuesto que muchos autónomos hayan tenido que cerrar sus pequeños comercios.

Pese a ello, el trabajo por cuenta propia sigue cumpliendo un papel importante en el sistema productivo. Como es conocido, en España, y especialmente en Andalucía, las pymes representan más del 90% de la actividad productiva. En el colectivo de las pymes se enmarcan los trabajadores por cuenta propia (representan un 60% de las pymes). Estos datos son ilustrativos de su importancia en la economía nacional y regional.

El nuevo papel del trabajo por cuenta propia en el sistema productivo y su renacimiento está influido por la crisis (puesto que el autoempleo es la situación a la que se acude en períodos de crisis económicas para salir del desempleo) y por los cambios en la organización de la producción, que conlleva una nueva división del trabajo, de forma que las pequeñas empresas, y en particular los trabajadores por cuenta propia, cobran gran relevancia, jugando un nuevo papel en el sistema productivo.

La nueva forma de producción se caracteriza por una externalización de diferentes fases del proceso productiva, buscando la máxima flexibilidad en la organización empresarial como factor de competitividad. Este proceso se ha traducido en el redimensionamiento de las grandes empresas mediante dos procedimientos: subcontratación de fases de su proceso productivo que no constituyen su actividad principal a otras empresas o a trabajadores autónomos, o bien conversión de antiguos asalariados en autónomos. De esta forma, consiguen minimizar sus costes “fijos” y tener mayor

margen para adecuar sus costes variables a la evolución de la demanda, y aumentar así su competitividad en el mercado. Ello implica que la vulnerabilidad y el riesgo de los cambios en el mercado son asumidos por los trabajadores por cuenta propia que han de mostrar la flexibilidad suficiente para poder adaptarse e impedir su quiebra.

La descentralización productiva no sólo favorece la expansión del trabajo autónomo, sino que también ha modificado su perfil, haciéndolo cada vez más heterogéneo. Así, junto al trabajador autónomo característico de sectores tradicionales como el pequeño comercio, transporte, servicios a las personas y a las empresas, que en la mayor parte de las ocasiones se ejercían durante toda la vida laboral del individuo, está emergiendo el trabajador autónomo que se deriva del desarrollo y aplicación de las nuevas tecnologías, de los cambios de producción (vinculados a las empresas centrales o a las empresas subcontratadas por estas empresas centrales), y de los trabajos asociados a nuevos yacimientos de empleo; que suelen intercalar en su vida laboral períodos de prestación de trabajo por cuenta ajena<sup>2</sup>.

El proceso de externalización en el sistema de producción ha generado cambios cualitativos en los trabajadores por cuenta propia, haciendo cada vez más difusas las fronteras que lo separan de los trabajadores de cuenta ajena. Estos cambios hacen que actualmente se pueda diferenciar, en el colectivo de trabajadores por cuenta propia, entre el trabajador independiente y el trabajador dependiente (que trabaja para uno o pocos clientes de los que depende económicamente).

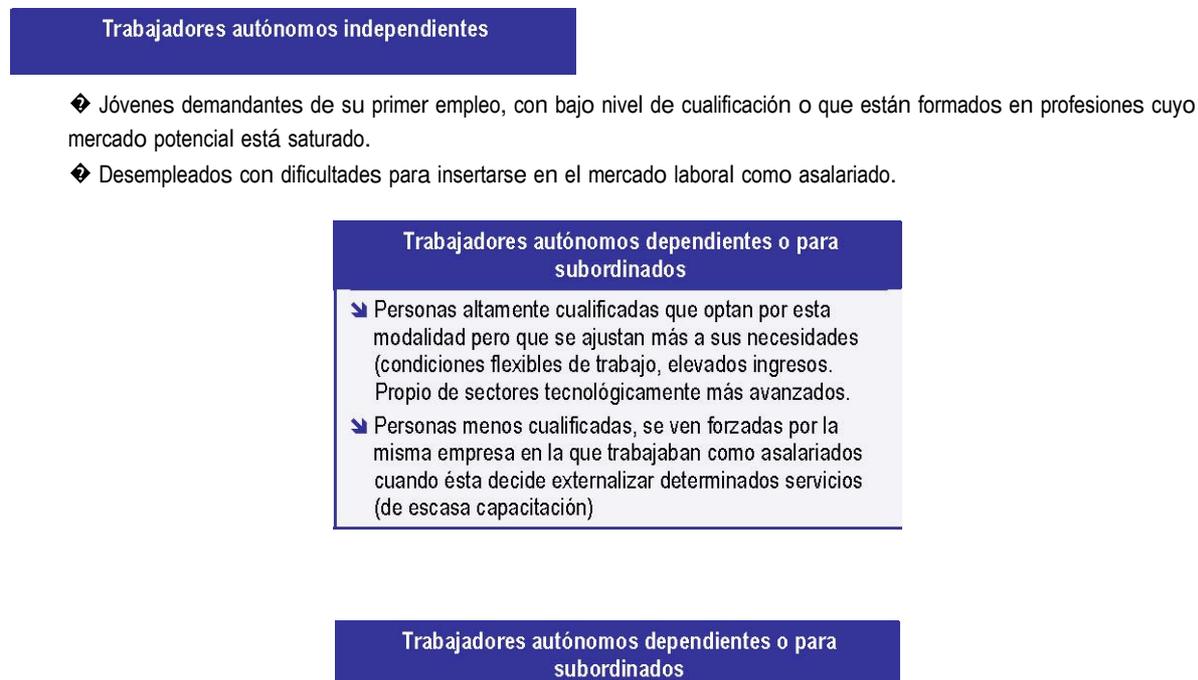
Así, entre los trabajadores autónomos dependientes se puede distinguir entre personas muy cualificadas que optan por esta forma de trabajo y las poco cualificadas que se ven obligadas a ello por las empresas. Las primeras son características de los sectores altamente intensivos en tecnología que las subcontratan para la realización de labores de consultoría técnica. Las segundas son resultado de la externalización de los servicios con menor valor añadido. Para estos últimos, la descentralización productiva ha implicado una degradación y deterioro de las condiciones de trabajo, no tanto por los aspectos salariales como por el empeoramiento de su situación laboral y protección social.

Entre las personas que acceden a la modalidad de trabajadores autónomos independientes se encuentran aquéllas que lo hacen como única vía para salir de la situación de desempleo. Se pueden diferenciar entre las personas demandantes de su primer empleo que no consiguen acceder al mercado laboral y aquéllas que por diferentes circunstancias también tienen dificultades para conseguir un empleo.

---

<sup>2</sup> Valdés, F. y Valdés A. El trabajo autónomo dependiente. Instituto Complutense de Estudios Internacionales y Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos. Madrid 2003.

**Diagrama 1. Sectores de población que acceden al mercado laboral a través de la modalidad de trabajadores autónomos**



Fuente: Elaboración propia a partir la revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En los últimos años, los agentes sociales han mostrado un especial interés en los trabajadores por cuenta propia en diferentes aspectos. Así, las Administraciones Públicas han incluido dentro de sus políticas de fomento de empleo los programas de apoyo al autoempleo, amparándose en las recomendaciones de la OCDE, así como en la Estrategia Europea de Empleo en el ámbito de la Unión Europea. En coherencia, el gobierno andaluz ha apostado de forma firme por esta política en los últimos años. El objetivo es impulsar la constitución de trabajadores autónomos o por cuenta propia en el colectivo de desempleados, especialmente aquéllos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.

Para la realización de la evaluación se delimitó el concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo, términos que la estadística y, buena parte de la literatura consultada, tratan de manera diversa, lo que dificulta la cuantificación y caracterización de este colectivo. En ocasiones se tratan por separado al trabajador independiente sin asalariados, al trabajador autónomo y al trabajador por

cuenta propia. En la evaluación se usó como referente la clasificación que ofrecía la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre trabajadores por cuenta propia (empleadores, trabajadores independientes sin asalariados, miembros de cooperativas y ayuda familiar). Ello es coherente con la forma de trabajo característica de los beneficiarios de las ayudas del programa de apoyo al autoempleo, pues de desempleados pasan a ser trabajadores independientes sin asalariados y, sólo en menor medida, adquieren la condición de empleador.

Para la cuantificación del colectivo se consultaron dos fuentes fundamentalmente: la Encuesta de Población Activa y los datos de afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social. Al comparar los datos de ambas fuentes se observan diferencias. Hay que tener en cuenta que los datos de afiliación tienen su origen en un registro administrativo en el que se incluyen a todos los empresarios obligados a cotizar en el RETA, independientemente del número de trabajadores que tengan. Por otro lado, posiblemente también se encuentren trabajadores autónomos de avanzada edad que aunque ya no estén activos siguen afiliados para obtener una pensión y no son considerados como trabajadores por cuenta propia en la EPA.

Se constató que en Andalucía:

- Predominan los trabajadores independientes dentro de los trabajadores por cuenta propia.
- Se ha producido un incremento en el nivel formativo de los trabajadores por cuenta propia durante el período considerado.
- El número de hombres pertenecientes a este colectivo es más del doble que el de mujeres.
- Destacan por su número los trabajadores por cuenta propia en el sector servicios.

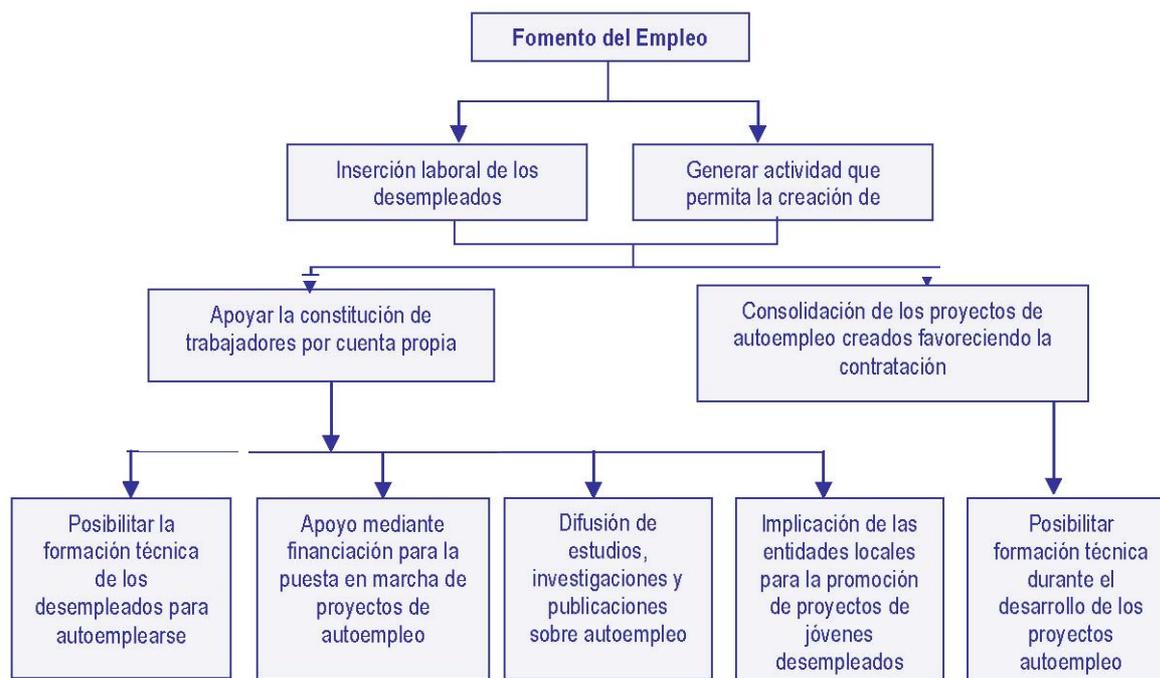
## **La evaluación de las ayudas al autoempleo: consideraciones metodológicas**

Las ayudas de fomento del autoempleo tienen un peso modesto en términos de presupuesto y beneficiarios en comparación con otras políticas activas de empleo. Sin embargo, pueden tener un papel importante en la reducción del desempleo y en la generación de actividad productiva.

La evaluación de resultado e impacto de estas ayudas partió de la hipótesis de que la creación del negocio y su éxito o fracaso dependen, en última instancia, del emprendedor, aunque no hay que obviar la importancia del entorno donde se desarrolla el negocio. El objetivo de la evaluación era analizar la influencia de las ayudas al autoempleo para la puesta en funcionamiento de la actividad.

Aunque en la normativa que regula las ayudas de fomento del autoempleo no se explicitan los objetivos concretos que se persiguen, se puede configurar, a grandes rasgos, el siguiente árbol de objetivos.

**Diagrama 2. Árbol de Objetivos**



Para realizar la evaluación se optó por un enfoque metodológico participativo de carácter pluralista que tenía por objetivo poner en valor y analizar la percepción de los agentes implicados, tanto la de los sindicatos y asociaciones empresariales sobre el papel de las ayudas como las de los beneficiarios directos.

Además se realizó una encuesta a una muestra representativa de los beneficiarios del Programa, distribuyéndose los elementos muestrales según los beneficiarios existentes en cada provincia y su pertenencia a la capital o al resto de la provincia. La encuesta permitió caracterizar el perfil socioeconómico de los beneficiarios de las ayudas de apoyo al autoempleo, (factor de influencia en el impacto de la ayuda), su grado de satisfacción con las ayudas recibidas, las características y el nivel de supervivencia de las actividades por ellos emprendidas, y el empleo generado, entre otras cuestiones.

Con relación al efecto neto, el objetivo era separar el efecto inercia del programa, es decir el de aquellos beneficiarios que hubiesen emprendido el negocio aunque no hubiesen recibido la ayuda, del efecto neto, es decir, aquellos beneficiarios para los que la concesión de la ayuda fue

determinante para tomar la decisión de autoemplearse. También se analizó si la ayuda influyó en la dimensión de la actividad emprendida, aunque no fuese determinante para la constitución del negocio.

Además, se usaron técnicas de análisis multivariante en busca de variables relevantes que caracterizaran las respuestas obtenidas y se construyeron diversos modelos de regresión logística, tanto para la caracterización del efecto neto como para analizar el paso de autoempleado a empleador.

Se usaron variables dicotómicas, que son aquellas que sólo toman dos valores, 1 si se produce el evento analizado y 0 en caso contrario. Así, en el análisis del paso de autoempleado a empleador, se produce el evento si se ha generado empleo y en el análisis del efecto neto, la variable tomaría el valor 1 si el beneficiario hubiese emprendido el negocio en caso de no haber recibido la subvención.

Para el análisis de ambos efectos (efecto neto y el paso del autoempleado a empleador) se usaron modelos de regresión logística aplicando el paquete estadístico SPSS. Estos son modelos lineales generalizados en los que se utiliza la función logística como función de enlace entre el cociente de probabilidades de que el evento definido por la variable dicotómica suceda o no y la función lineal construida por las variables dependientes y sus correspondientes parámetros. En este caso se trata de determinar en qué medida las variables dependientes influyen en la probabilidad de que el evento suceda.

La expresión concreta del modelo se puede representar de diversas formas, de entre ellas:

$$\text{Logit}(\pi) = \log(\pi / 1 - \pi) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n$$

Los modelos se pueden usar con un doble objetivo:

- Predictivo: Lo que se pretende es poder predecir la probabilidad de que el evento suceda, dados unos valores de una nueva observación.
- Estimativo: Lo que se quiere es determinar de forma precisa los coeficientes de las variables independientes con la finalidad de establecer su influencia positiva o negativa en la probabilidad de que el evento ocurra.

La finalidad con la que se han usado estos modelos en el análisis es fundamentalmente la segunda, por ello el criterio de introducción de las distintas variables ha sido la variación en sus coeficientes y su significación a medida que se combinaban entre sí.

## **Principales resultados de la evaluación**

Uno de los elementos evaluados fue el alcance del programa en la población objetivo: los desempleados. La tasa de cobertura era muy baja, si bien hay que considerar que este programa complementa a otras medidas de fomento del empleo que también tienen como objetivo la reducción del desempleo y cuentan con más presupuesto.

El beneficiario tipo era una mujer con edad entre 30 y 40 años, con estudios primarios, que procede de una situación de desempleo superior a los dos años y que ha iniciado una actividad en la rama del comercio al por menor; rasgos diferenciados frente al colectivo de trabajadores por cuenta propia andaluces (donde predominan los autónomos hombres y mayores de 30 años).

Estas diferencias en el perfil de los beneficiarios de las ayudas con respecto al conjunto de trabajadores por cuenta propia se deben, por un lado, a que se parte de población que antes de conceder la ayuda se encontraba desempleada, siendo esta situación más frecuente entre las mujeres y jóvenes, colectivos con tasas de desempleo muy superiores a la media del conjunto de la población. Por otro lado, la normativa daba la posibilidad de incrementar la cantidad a subvencionar a mujeres que llevaran más de dos años desempleadas y a menores de 30 años. Además, uno de los criterios de priorización de las ayudas es el de ser parado de larga duración mayor de cuarenta años, situación más frecuente entre las mujeres.

Entre los beneficiarios encuestados la mayoría tenía sólo estudios primarios (38,8%), seguido por los beneficiarios que habían finalizado la formación profesional (20,2%), estudios secundarios (13,5%), diplomados (9,2%) y licenciados (16,7%).

Además, en la encuesta se indagó sobre la situación laboral anterior al desempleo. La mayor parte de los encuestados, antes de estar desempleados, trabajaban como asalariados eventuales o interinos en una empresa (51%), o estaban estudiando (19,20%), y en menor medida eran asalariados fijos (9,50%), amas de casa (6,50%), autónomos con asalariados (4,70%), autónomos sin asalariados (4%) o recibían ayuda familiar (3,70%). Estos datos revelan la situación de inestabilidad laboral en la que se encontraba la mayor parte de los beneficiarios antes de estar desempleados, lo cual influye en la búsqueda de un medio de vida más estable. Por otro lado, el alto porcentaje de estudiantes que emprendió un negocio con apoyo de las ayudas es un indicador de la alternativa que puede representar el autoempleo como una vía de los jóvenes para acceder al mercado laboral.

En relación con la composición familiar, cerca de un tercio de los beneficiarios encuestados forma parte de un núcleo familiar compuesto por 4 miembros. Sin embargo, el 47% afirman no tener ninguna persona bajo su responsabilidad económica, lo que muestra que la familia tiene vías de subsistencia alternativas al negocio puesto en marcha por los beneficiarios.

La motivación principal declarada por los beneficiarios encuestados para emprender un negocio es la preferencia por trabajar por cuenta propia, seguido por la necesidad, al estar desempleado, revelándose entre estos últimos una menor propensión a contratar asalariados.

De las tres alternativas plausibles para recibir la ayuda, el 95% de los encuestados optó por darse de alta como autónomo y sólo un 2,7% y un 1,8% por la sociedad civil y comunidad de bienes, respectivamente.

El nivel tecnológico de las actividades emprendidas por los beneficiarios de las ayudas de apoyo al autoempleo era más bajo que la media de las empresas andaluzas y más acusado cuando el beneficiario es mujer, lo que puso de manifiesto la necesidad de mayor formación y concienciación sobre la importancia de las TIC para mejorar la gestión y la competitividad del negocio.

Menos de la cuarta parte de los encuestados recibió asistencia técnica, y normalmente antes del inicio de la actividad; siendo más demanda por mujeres, menores de 40 años y desempleadas de más de dos años de duración.

Casi el 70% de los encuestados realizó algún curso de formación, si bien hay que tener en cuenta que los desempleados que hubieran realizado cursos de formación en gestión empresarial o autoempleo tenían preferencia para la concesión de la ayuda.

El nivel de supervivencia de las empresas puestas en marcha por los beneficiarios encuestados es considerable (80,5%), manifestándose además una consolidación de los negocios en la inmensa mayoría de los casos.

Las principales causas del cierre de la actividad manifestadas por los encuestados que no continúan con la actividad son de tipo económico, significando para la mayor parte de ellos la vuelta a la situación de desempleo. Así, los obstáculos considerados como más importantes son las necesidades de recursos financieros seguidos por la presión fiscal, que resultan ser los principales condicionamientos en la primera etapa de creación del negocio, puesto que es cuando se produce una mayor inversión y se factura menos.

La valoración de las ayudas de los beneficiarios encuestados era muy negativa, pues cerca de las tres cuartas partes de los encuestados las consideran insuficientes o claramente insuficientes, siendo de poca o ninguna ayuda para el desarrollo del negocio, de ahí que entre las mejoras solicitadas se encontrara en primer lugar el incremento de la cantidad subvencionada, junto con una mayor rapidez en la comunicación de las resoluciones, la agilización de la tramitación burocrática de las ayudas y una mayor información y difusión del programa.

Las actividades emprendidas por los encuestados de las ayudas se concentraban, en su inmensa mayoría, en el sector servicios, siendo la rama del comercio al por menor la más frecuente. Este tipo de negocio se caracteriza por tener unas menores necesidades financieras en la etapa inicial del proyecto, por lo que los encuestados que proceden de una situación de desempleo de larga duración muestran una mayor inclinación a emprender este tipo de actividades. En menor medida se han emprendido las actividades definidas en el CNAE como “Otras actividades empresariales”, que incluyen servicios de asesoría, consultoría y arquitectura. Por otro lado, sólo el 4,7% de los encuestados han emprendido una actividad de carácter industrial.

Las ayudas de apoyo al autoempleo supusieron la creación de 483 puestos de trabajo directos derivados del paso de la condición de desempleado del beneficiario encuestado a empleador. A estos hay que sumarles los 361 puestos de trabajo creados por los autoempleados (un 30,2% de beneficiarios ha contratado personal asalariado). Este paso del autoempleado a empleador se dio en mayor medida entre los hombres, que habían estado menos tiempo en situación de desempleo, y en los sectores de la construcción y la industria.

Con relación a la estabilidad del empleo creado, más de la mitad de los beneficiarios mantuvieron a los empleados por un tiempo superior a los 18 meses, aunque la mayor parte fueron contratados mediante un contrato de carácter temporal.

Por tanto, el perfil de la actividad económica emprendida por los beneficiarios se caracterizó por ser del sector servicios, sin empleados, normalmente un comercio al por menor que no requiere una gran inversión en sus inicios, ni tampoco obtiene una facturación importante, con un carácter marcadamente local. No utilizaban las tecnologías de la información y la comunicación en su actividad ni recurrían a la asistencia técnica. En su inmensa mayoría no habían cerrado el negocio, pero consideraban que las necesidades de recursos financieros suponían la barrera más importante para su desarrollo y que las subvenciones concedidas eran insuficientes, manifestando la necesidad de aumentar el importe de la subvención, una mayor rapidez en el tiempo de resolución de los expedientes y una mayor agilidad burocrática. Pese a estas dificultades, la mayor parte de los beneficiarios encuestados declararon estar más satisfechos con su nueva situación.

En definitiva, el impacto de las ayudas se puede considerar desde dos perspectivas. En primer lugar, el importante porcentaje relativo de personas beneficiarias mujeres, jóvenes y de parados de larga duración pone de manifiesto la alternativa real que se ofreció a estos colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado laboral. En segundo lugar, también existió una relevante proporción de beneficiarios que habían estado menos tiempo desempleados y que tenían un comportamiento diferenciado en términos de mayor inclinación a la supervivencia del negocio, a la contratación de asalariados y al uso de tecnologías de la información y la comunicación. Ello generó

una mayor actividad económica y empleo frente a los parados de larga duración que tenían tendencia a considerar el inicio de actividad exclusivamente como un medio de vida.

Pero la cuestión a plantear era si estas personas hubieran emprendido el negocio igualmente si no le hubieran concedido la ayuda, y la respuesta de la mayor parte, el 87,7%, fue afirmativa. Por tanto, sólo en un 7,83% de los casos, la ayuda recibida supuso un factor determinante para el inicio de la actividad. Pero, de nuevo, hay que distinguir en función del tiempo que el beneficiario hubiera estado desempleado. Así, el 100% de las personas que habían estado entre 1 y 6 meses desempleadas manifestaron que hubieran iniciado la actividad de todas formas, frente a los que llevan más de 1 año desempleado, entre los que la mitad no lo hubieran iniciado.

El efecto neto fue nulo entre aquellos beneficiarios más emprendedores, y muy positivo entre los desempleados con mayores necesidades para obtener un medio de vida. Es decir las ayudas son más eficaces aplicadas a personas con más dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Con los resultados de las preguntas anteriores, junto con las de aquellas que permitieron determinar aquellos beneficiarios que crearon empleo, se utilizaron técnicas de análisis multivariante en busca de variables relevantes que caracterizaran las respuestas obtenidas.

No obstante, aun siendo el efecto neto muy limitado, se profundizó en su análisis para conocer la influencia de las ayudas en la intensidad con la que se emprende el negocio. Las conclusiones aquí son más positivas pues detectó una mayor incidencia de las ayudas; cerca de un tercio de los beneficiarios no habría iniciado el negocio en los mismos términos, sino que lo hubiera hecho de forma menos ambiciosa, o bien lo hubiese pospuesto.

Se concluyó que tanto las mujeres como los mayores de 30 años mostraron menos probabilidad de convertirse en empleadores que los hombres y menores de 30 años. También se puso de manifiesto una menor propensión a convertirse en empleadores en los beneficiarios con mayor formación, los que no proceden de capitales de provincia y los que no tienen experiencia previa.

Con la sucesiva introducción de otras variables en el modelo usado para determinar cuáles eran las variables que podían explicar el paso de autoempleado a empleador, como el “sector económico”, “el tiempo de desempleo” e “inversión realizada en el negocio”, el “sexo”, “edad” y “experiencia previa” los resultados perdían significatividad, lo que indica que explicaban en menor medida la condición de empleador de un beneficiario de la ayuda en comparación con las anteriores.

Se optó por elaborar una nueva estimación obviando estas variables, llegando a la conclusión que, además de lo anteriormente comentado sobre el nivel de formación y localización de los beneficiarios, aquellos que iniciaron actividades industriales y agrarias tenían más probabilidad de pasar a

empleadores que las pertenecientes al sector servicios. Del mismo modo, y de manera lógica, esta probabilidad se incrementaba a medida que la inversión realizada en el negocio es mayor.

Respecto a la situación anterior del beneficiario, los que habían estado desempleados menos de un año mostraron una mayor tendencia a ser empleadores que los desempleados de larga duración. Esto último venía explicado, según las respuestas de la encuesta, porque los que llevaban mucho tiempo desempleados iniciaban una actividad por cuenta propia buscando más la subsistencia que la expansión futura del negocio.

Para terminar, en relación con el seguimiento y la gestión del programa, el análisis realizado puso de manifiesto que los tiempos medios de tramitación eran elevados. En la ayuda a fondo perdido para el inicio de actividad transcurría un largo periodo desde que ésta se solicitaba hasta que se concedía y se pagaba, por lo que más que servir de apoyo al inicio de la actividad se valoraba como un complemento para el mantenimiento del negocio. Ello significaba que los beneficiarios no disponían de la subvención en los primeros meses de vida de la actividad económica emprendida, que son precisamente los de mayor riesgo, en especial, para las personas que provenían de una situación de desempleo de larga duración. A esto hay que añadir que el importe de las subvenciones es reducido para repercutir de forma considerable en la marcha del negocio.

Con relación al seguimiento realizado por las unidades administrativas responsables de la gestión del programa, han de mencionarse las deficiencias encontradas en la sistematización de la información. Existían diversas bases de datos con contenido distinto en función de la provincia y del año. Además, no se había establecido un protocolo único para el registro de los datos. En las entrevistas realizadas se constató el bajo nivel de realización de las acciones de seguimiento. Como botón de muestra, una de las tareas de seguimiento a efectuar por las unidades administrativas es la comprobación de que el beneficiario mantiene el negocio abierto al menos durante un año desde la fecha de concesión de la subvención. Las causas que se argumentan por los gestores consultados son la falta de recursos humanos y tiempo por existir otras tareas prioritarias.

La carencia y la heterogeneidad de datos entre provincias se vieron solventadas por la puesta en marcha de una aplicación informática única para todos los programas de empleo, denominada Programa de Ayuda a la Gestión del Empleo (PAGE). Mediante este sistema se siguen un protocolo de registro único. Los datos son directamente centralizados en una sola base de datos.

## **Principales recomendaciones**

Desde la perspectiva del trabajo por cuenta propia como alternativa al desempleo, se manifestó necesario definir de una forma más clara y concisa los objetivos de las ayudas y la población beneficiaria a la que van destinadas, puesto que ello permitiría aumentar los niveles de eficacia de la

política emprendida. De hecho, la diferencia en el efecto neto en función del “tiempo desempleado” puso de manifiesto la necesidad de realizar intervenciones públicas diferentes en función del perfil del desempleado, con unos objetivos diferenciados.

Así, si se trata de disminuir el desempleo, es necesario que la concesión de las ayudas esté condicionada al tiempo en el que el potencial beneficiario se ha llevado en esta situación, proporcionando unas ayudas más acordes con las necesidades reales de la población objetivo. Asimismo, se aconsejaba ajustar el importe de la subvención en función de la capacidad financiera del beneficiario y dirigirla de manera más prioritaria a los colectivos con mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo. En cambio, si el objetivo es la generación de actividad económica se constataba que era mejor concentrarse en otro tipo de actuaciones.

Se recomendó incidir en la oferta de asistencia técnica (orientación para el autoempleo y tutorización, principalmente) como otro de los elementos clave para aumentar las posibilidades de éxito de las iniciativas puestas en marcha, sobre todo teniendo en cuenta que la mayoría de los beneficiarios son personas con un nivel de formación bajo. Además, se propuso que se estimulara la participación de asociaciones sin ánimo de lucro especializadas en los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral y de asociaciones del colectivo de trabajadores por cuenta propia.

Con relación a la formación, la recomendación iba dirigida a fomentar el acceso a la formación continua al colectivo de trabajadores por cuenta propia, en particular, sobre gestión empresarial y uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Uno de los condicionantes del efecto del programa fue la eficacia de la gestión y el seguimiento realizado. En concreto, se consideró necesario agilizar y simplificar el proceso de gestión de las ayudas de autoempleo con el objetivo de posibilitar que los beneficiarios recibieran las ayudas en las primeras fases del proyecto y revirtieran en su supervivencia. Así mismo, durante el proceso de evaluación, se puso de manifiesto la conveniencia de articular un sistema de seguimiento ágil, así como una evaluación periódica de esta política pública, para conocer su eficiencia, eficacia, resultados e impactos y como base de la mejora continua de las medidas y de su adaptación a las realidades y necesidades de la población objetivo.

Y, en definitiva, con el objetivo de aumentar el efecto neto del programa se recomendó orientar el programa de ayudas de forma más contundente hacia los colectivos con mayores dificultades de inserción.

## **La evaluación de la formación para el empleo. Aprendizajes a partir de nuestra experiencia**

---

*Victoria Sánchez. Red2Red Consultores.*

El de la “formación para el empleo” es un concepto amplio, que puede contemplarse desde diferentes ópticas. Por ejemplo, si se toma en consideración el colectivo al que se dirige, pueden cambiar incluso los objetivos que se persiguen (más cerca de la inserción laboral o más cerca de la adaptabilidad, por ejemplo). Tampoco resulta exactamente igual si se considera en solitario, como una política con sus fines específicos, que si se contempla, por ejemplo, incardinado en políticas activas de empleo con finalidades de mayor amplitud.

En cualquier caso, el objetivo que persigue este documento es la presentación de diversas experiencias de evaluación de programas –e incluso podemos decir que de políticas- relacionadas con la formación para el empleo, que han sido desarrolladas en su totalidad –o parcialmente, en el seno de un consorcio- por el Servicio de Evaluación de Red2Red Consultores. Su utilidad principal puede radicar en que se han concentrado en los últimos años –de 2008 a la actualidad- y en que, aunque en último término todas se referían a la formación para el empleo (de manera más o menos directa), contaban con unos propósitos claramente diferenciados y también se distinguían en su ámbito material, temporal o territorial.

Así, contemplándolas de manera global, se pueden obtener algunas conclusiones relativas tanto a las dificultades a las que es necesario enfrentarse a la hora de evaluar la formación para el empleo, como algunos aprendizajes que se han ido obteniendo a fuerza de recoger información que apunta en determinada dirección de manera coherente.

Este documento se ha estructurado en dos bloques: en el primero se pasa revista a las principales evaluaciones desarrolladas en relación con la formación para el empleo, describiendo brevemente sus principales características. En el segundo, se enumeran algunos de los principales aprendizajes obtenidos en este proceso, desde el doble punto de vista que se ha mencionado más arriba.

## **Una variedad de evaluaciones de formación para el empleo**

Se presentan 5 evaluaciones de diferente amplitud y alcance. Algunas más generales y otras más específicas. El orden en el que se muestran responde a un esquema lógico, de mayor a menor amplitud territorial.

### **Evaluación ex-post del Fondo Social Europeo (FSE) en el periodo de programación 2000-2006**

Realizada durante los años 2009 y 2010, por encargo de la Unidad de Evaluación del FSE en la Comisión Europea. Esta evaluación fue desarrollada por un consorcio en el que, además de Red2Red Consultores, se encontraban la *London School of Economics and Political Sciences*, que actuaba como líder y otras tres empresas europeas.

Su objeto de evaluación eran todos los programas cofinanciados por el FSE en el periodo de programación citado en toda la Unión Europea (en este periodo es cuando se produjo la ampliación definitiva de la UE a 27 miembros). Esto incluye tanto programas regionales como temáticos, la mayoría de los cuales cuenta con líneas de formación para el empleo, ya sea de ocupados, de desempleados, de emprendedores o de colectivos en riesgo de exclusión.

La demanda era muy amplia también en lo que se refería a preguntas de evaluación, ya que abordaba desde un aspecto descriptivo, relativo al modo en el que se había producido el gasto, hasta aspectos relacionados con el impacto en el empleo. En concreto, y de cara a la sesión de hoy, la pregunta que se relacionaba más directamente era la relativa a hasta qué punto las actividades apoyadas por el FSE habían contribuido a la mejora de la adaptabilidad de los trabajadores activos. Esta pregunta, a su vez, se dividía en otras dos, una de las cuales se refería a trabajadores ocupados y la otra a trabajadores desempleados (en cuyo caso el concepto de adaptabilidad se aproximaba mucho al de empleabilidad).

Se utilizó un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, en el que, por una parte, se explotaron las bases de datos de seguimientos de los Estados miembro y, por otra, se seleccionaron un total de 8 casos de análisis, correspondientes a programas de regiones europeas de diferentes zonas (en Suecia y Polonia, en Bélgica y España, etc.).

Esta evaluación hubo de enfrentarse a un problema derivado de su propia magnitud. Tratar de obtener conclusiones válidas a escala europea es complicado, ya que hay múltiples factores intervinientes que no se pueden valorar adecuadamente con una escala tan grande, sino que requieren “aproximar el foco” para poder identificar cuáles son y cómo se manifiestan. Pero al descender en la escala, es más difícil extraer conclusiones y recomendaciones de validez general. Se

superó esta dificultad mediante el establecimiento de tipologías que establecían perfiles en los que el comportamiento del fenómeno era de un tipo u otro, según la presencia o ausencia de determinadas variables.

### **Evaluación ex post del FSE en el periodo 2000-2006, relativa al impacto sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y en la inversión en capital humano a través del apoyo de los sistemas y las estructuras**

Se desarrolló en 2009, y coinciden el comanditario, el ámbito material, el temporal y el territorial. En este caso el líder del consorcio fue la empresa italiana Ismeri Europa, y la participación de Red2Red se limitó al análisis del caso español.

En esta evaluación la demanda era muy específica. Se quería conocer en qué medida la inversión comunitaria en los sistemas de formación y educación, o en la modernización de los servicios públicos de empleo tiene incidencia en los niveles de empleo del país o región. Para ello se recurrió fundamentalmente a fuentes secundarias (evaluaciones previas, informes de seguimiento, estudios realizados, publicaciones y estadísticas oficiales), además de entrevistas a una amplia variedad de responsables públicos del ámbito estatal y de las dos regiones que se seleccionaron para el análisis: Cataluña y Andalucía (en este caso las entrevistas se mantuvieron con el Servicio Andaluz de Empleo, con el Instituto Andaluz de las Cualificaciones y con el Instituto Andaluz de la Mujer).

Entre las actividades analizadas en este último caso se encontraba la creación de nuevas formas e itinerarios para el acceso a la formación profesional por parte de grupos que habitualmente no acceden a ella, o la mejora de las actuaciones de información y orientación. Los impactos esperados de estas últimas se diferenciaban según el momento en el que se preveían:

- En el corto plazo, ofrecer orientación de mayor calidad a un mayor número de personas.
- En el medio plazo, incrementar la población que participa en formación ocupacional y mejorar su empleabilidad.
- En el largo plazo, incrementar el nivel educativo de los trabajadores y trabajadoras y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, introduciendo un enfoque preventivo y reforzando las políticas activas de empleo.

Obviamente, este tipo de actuaciones no tienen impacto en solitario o, si lo tienen, no es fácilmente aislable. Sin embargo, se llegó a la conclusión de que mejorando los diferentes elementos que habían sido definidos (además de los servicios de información y orientación, la adaptación de la oferta

formativa a algunos grupos de la población y la mejora de la calidad de la formación ocupacional), se podía incrementar el número de personas que participan en diferentes sistemas de formación profesional y que ello mejoraría cuantitativa y cualitativamente el capital humano en el mercado de trabajo de Andalucía.

### **Evaluación de la formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (oferta y demanda), en el marco del R.D. 395/2007, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo**

Encargado por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y a punto de terminar en el momento actual, hace referencia a las convocatorias de demanda de 2009 y a las de oferta de 2007-2008 (cuando la convocatoria fue bianual) y 2009. Desde otra perspectiva, podemos afirmar que el alcance material de esta evaluación es toda la formación que es financiada por la Fundación Tripartita, lo que deja fuera tanto la que es financiada y gestionada por las Comunidades Autónomas, como la realizada por las empresas “por fuera” del sistema.

En esta ocasión, y en la medida en que las iniciativas de oferta y demanda se analizan de forma conjunta, se desea una evaluación de carácter más estratégico, que incida en algunos aspectos del diseño de las convocatorias, así como en algunos aspectos relacionados con el modelo de gestión y, finalmente, en los resultados (tanto *outputs* como *outcomes*) e impacto, de manera que puedan contar con una nueva medición de los indicadores que ha ido analizando durante estos años.

Esta evaluación cuenta con un enfoque múltiple e incluye una encuesta telefónica y otra telemática, entrevistas a agentes clave, grupos de discusión y análisis de expedientes, además del análisis documental y la explotación de bases de datos.

### **Evaluaciones de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación**

A cargo también de la Fundación Tripartita de Formación para el Empleo y relativas a las convocatorias de 2004, 2005 y 2006<sup>1</sup>. La correspondiente a las convocatorias de 2005 y 2006 se desarrolló en 2008 y es la más antigua de las revisadas aquí. El hecho de que ambas evaluaciones fuesen desarrolladas por un mismo equipo evaluador, sin embargo, facilitó consolidar las conclusiones para todo el periodo cubierto por el Real Decreto 1046/2003, por el que se regulaba el Subsistema de Formación Profesional Continua, y que fue derogado en 2007, de manera que se generaran aprendizajes para el periodo que estaba comenzando.

---

<sup>1</sup> Se trata de dos evaluaciones, la primera de ellas sobre la convocatoria de 2004 y la segunda sobre las de 2005 y 2006.

Su ámbito material se refiere precisamente a las convocatorias de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, que consisten en actuaciones destinadas a complementar los Planes de Formación Continua contribuyendo a aportar los contenidos, metodologías y herramientas en los que los Planes deben apoyarse a la hora de su diseño, implementación, gestión o evaluación. Además, en el marco de las acciones complementarias se incluyen también actuaciones de carácter experimental e innovador que sirven de ensayo para actividades susceptibles de ser incorporadas posteriormente a la formación impartida con el objetivo de actualizar y mejorar el Subsistema. Por tanto, las acciones complementarias tienen un carácter instrumental, sin beneficiarios directos.

El ámbito territorial se refería, de nuevo, al conjunto de estas actividades cofinanciadas y gestionadas por esta Fundación (lo que deja fuera la financiadas por las CCAA), si bien en la evaluación de la convocatoria de 2004 se realizó un análisis de complementariedad entre ésta y las convocatorias autonómicas.

De manera similar a la evaluación de oferta y demanda que se acaba de describir, se utilizó un enfoque metodológico mixto, que incluyó desde la realización de encuestas, a las entrevistas, celebración de grupos de discusión o explotación de bases de datos y análisis de expedientes. Se ha incluido esta referencia a ella en la medida en que es una pieza más del subsistema de la formación para el empleo (subsistema de formación continua en aquel momento, ya que no es hasta 2007 en que se produce la integración entre ambos).

### **Evaluación del valor añadido comunitario del programa de empleo para personas con discapacidad gestionado por la Fundación ONCE**

Forma parte del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, que ha venido siendo cofinanciado por los Fondos Estructurales desde 2000 hasta la actualidad. De hecho, el periodo temporal que abarca la evaluación es 2000-2010, lo que constituye un plazo razonable de maduración, que incluye un ciclo económico con momentos de alza y de crisis y lo que podríamos considerar “un ciclo completo”. Esta evaluación ha finalizado recientemente y se encuentra en proceso de edición del informe final para su publicación.

Se ha incluido esta evaluación porque es una especie de metáfora de las actuaciones más grandes, en la medida en que trabaja con un modelo de integración en el empleo muy similar, de manera general, al utilizado por las instituciones públicas pero que, al aplicarse a un colectivo en riesgo de exclusión, “se colorea” de manera más intensa que en los casos de programas dirigidos a la población en general. Así, a grandes rasgos, el programa trabaja con personas con discapacidad en situación de desempleo, buscando su inserción mediante actuaciones de orientación, de formación,

de intermediación y acompañamiento, por cuenta a ajena o por cuenta propia, en un itinerario estructurado.

La evaluación distingue cuatro tipos de efectos relacionados con el valor añadido comunitario: de volumen, en la medida en que se llega a más personas que sin financiación; de alcance, definido como la mayor amplitud de la intervención, que se extiende a perfiles y colectivos que, de otro modo, no hubiesen accedido a las intervenciones; y los efectos de rol y de proceso, que se refieren a la capacidad de actuación de la institución que desarrolla las intervenciones, en términos de incremento de su visibilidad, mejora de la gobernanza e innovación en el tratamiento y aproximación a las actuaciones. Además, se ha dedicado un capítulo a los efectos del contexto y en concreto al balance existente entre políticas activas y pasivas y su incidencia en la mayor o menor activación, aspecto que en este colectivo es de gran importancia.

En la medida en que ésta no es una evaluación exigida reglamentariamente, ha sido posible realizarla con una mayor libertad, de manera que el enfoque, además de la inclusión de técnicas clásicas como las entrevistas, el análisis documental o la explotación de bases de datos, ha permitido desarrollar una parte mediante la celebración de unos talleres en los que se encontraban presentes una representación de los grupos de interés que afectan o son afectados por la intervención, y cuyo objetivo era explorar en mayor medida el ámbito conceptual del programa y precisar las preguntas de evaluación, contrastar el análisis o materializar de manera compartida las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

El ámbito territorial de la intervención fue nacional, pero se eligieron cinco regiones para la celebración de los talleres, en función de su mayor peso en la distribución de los beneficiarios. En concreto fueron: Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid y Galicia. En cada una de ellas se desarrollaron dos talleres, con un total aproximado de 25 personas cada uno y un último taller de integración que tuvo lugar en Madrid.

Hasta aquí, las principales experiencias en relación con la temática mencionada. En el siguiente apartado se pasará revista a los principales aprendizajes, dilemas o limitaciones a los que ha sido necesario hacer frente y que se aportan para el debate.

### **Algunos aprendizajes obtenidos de estas experiencias**

Nos encontramos dilemas y puntos para la reflexión, al menos en dos ámbitos. De un lado, en los aspectos metodológicos y de definición conceptual a la hora de abordar el tema. De otro, en lo relativo a las conclusiones que se obtienen y que en algunos aspectos, a pesar de la diferente mirada y, sobre todo, la diferente magnitud, refuerzan algunas conclusiones básicas. Empezaremos por esta segunda mirada:

## **Aprendizajes alrededor de la formación para el empleo**

El primer aprendizaje se refiere a la capacidad de la formación para el empleo a la hora de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, pero no tanto para mejorar la situación individual de las personas que la reciben.

Cuando un gran número de personas reciben determinada formación, es de esperar que quienes finalmente se incorporan a un puesto de trabajo lo hagan en mejores condiciones y, sobre todo, que tengan una mayor capacidad para desempeñar las actividades adecuadamente, con la consiguiente mejora potencial en el funcionamiento de las empresas. Para ello, hay que contar con que la formación que reciban sea de calidad, cuente con prácticas suficientes y se ajuste a las necesidades existentes en el mercado en ese preciso momento. Un ejemplo de esta mejora puede ser la formación en ofimática o en internet, que permite cierto “conocimiento general” que puede incorporarse posteriormente a un buen número de puestos de trabajo.

Sin embargo, desde la perspectiva individual, la de la persona que participa en el proceso de formación, ese efecto posee un valor muy limitado, si no consigue lo que se supone que era el objetivo inicial. Este efecto se produce de manera mucho más acusada en el caso de la formación de personas desempleadas, que comienzan el proceso de formación con el ánimo de poder optar a nuevos puestos de trabajo y que, lógicamente, se desaniman si comprueban que esto no sucede.

Y es que esta mejora general obtenida a través de la formación, no siempre se corresponde con la mejora de la empleabilidad individual sino, hasta cierto punto, con una uniformización de la fuerza de trabajo, que sólo se distingue individualmente a través de la identidad laboral, conformada por la historia personal y profesional. Desde otro punto de vista, esta identidad laboral se encuentra muy relacionada con la empleabilidad o, más bien, ésta es resultado de la capacidad de ajuste de la identidad laboral a las actuales condiciones del mercado o, al menos, a su capacidad de adaptación de manera relativamente sencilla.

La formación para el empleo permite, desde este punto de vista individual, añadir nuevas técnicas y matices a la identidad previamente formada, pero no la sustituye, no permite su modificación radical salvo, en todo caso, en el largo plazo y siempre que puedan encadenarse los procesos de formación con procesos reales de actividad productiva.

¿Quiere esto decir que nunca se produce un vínculo directo entre formación para el empleo y ocupación? Obviamente no, pero lo hace solo en una minoría de los casos y cuando se producen algunas circunstancias específicas. En un contexto como el actual, con los brutales niveles de desempleo y una oferta empresarial de puestos de trabajo que no termina de

activarse es difícil pensar que la formación para el empleo pueda finalizar con la ocupación más que en una minoría de los casos.

Pero entonces, ¿cuál puede ser su utilidad principal? Pues además de la mejora global de las cualificaciones de la mano de obra disponible, la formación tiene otra serie de utilidades que podemos denominar “intermedias” o “indirectas”. Permite mantener activada a la población, contribuye a reconstruir las redes relacionales que empiezan a deteriorarse tras pasar un tiempo en el desempleo, permite que la identidad laboral no se deteriore o que no lo haga de manera que la invalide o, en el caso de algunos segmentos de la población –como ocurre con los jóvenes de bajas cualificaciones- puede sentar las bases que den lugar posteriormente a una identidad laboral.

Pero seguramente todo esto no coincide exactamente con las expectativas de los participantes, que pueden contemplar la formación como un medio para cambiar su situación y que se sienten frustrados cuando ven que no consiguen el efecto deseado. Y muchas veces tampoco coincide con las expectativas de las y los profesionales que trabajan en los programas de formación –que ven cómo su intervención no contribuye a cambiar las cosas de manera significativa- (aunque en este caso, quizá sea preferible hablar de deseos más que de expectativas, lo que en todo caso es igualmente frustrante).

Por otra parte, los resultados de muchas de las intervenciones de formación para el empleo dirigidas a trabajadores desempleados pueden demostrar, en el mejor de los casos, que han contribuido a que los participantes en el programa hayan adquirido determinadas competencias, pero difícilmente que esa mejora ha supuesto ningún cambio en su situación. En otras palabras, que tienen grandes dificultades para contribuir a cambiar la situación del participante.

En un contexto de recorte presupuestario, donde todas las políticas sociales habrán de demostrar su necesidad y su utilidad de manera casi permanente (y la formación para el empleo que no conduce al empleo es, salvo que pueda demostrar otros efectos, una política social), no conseguir demostrar esos efectos puede convertirse en un factor de debilidad para el propio mantenimiento de la política. Así que quizá sea más útil reconocer que, en la coyuntura actual del mercado de trabajo, la formación para el empleo –o al menos una buena parte de ella, la que es generalista, poco diferenciada y de nivel básico- tiene unas utilidades diferentes a las que se pensaba que tenía en un contexto de bonanza económica.

Y en todas las evaluaciones realizadas los emprendedores han estado prácticamente ausentes, aún cuando formaban parte del ámbito personal de la evaluación (al menos en una parte de los casos). En el caso de los programas de emprendedores el principal aprendizaje que se ha obtenido ha sido el de su difícil aprehensión. Ya sea porque los programas que se dirigen a ellos son, con carácter general, de menor tamaño, ya sea porque es más fácil observarlos en el contexto local, las

evaluaciones que se han descrito aquí no han llegado a analizar los programas de fomento del autoempleo que se integraban junto a otras políticas activas de empleo.

Es cierto que las evaluaciones mencionadas son, en general, de un ámbito territorial y temático tan global que, como decíamos, es difícil llegar a percibir algunas realidades concretas que se manifiestan con mayor claridad en otros niveles, pero el elemento clave es que las preguntas que guiaban las diferentes evaluaciones no distinguían específicamente el empleo por cuenta propia del empleo por cuenta ajena.

Nuestro aprendizaje en este terreno es que si la mirada evaluativa no busca específicamente a los autónomos, estos “desaparecen”. Es decir, que la “mirada macro” no favorece la observación de las intervenciones de fomento del emprendimiento: suelen encontrarse dispersas, en diferentes programas y en diferentes ejes, en diferentes niveles institucionales... una realidad múltiple y distribuida que es necesario reconstruir antes de analizar.

Por eso, salvo que constituya el objeto central de la evaluación, es probable que sea dejado a un lado por las dificultades derivadas del análisis o por su pequeño tamaño relativo. Pongamos un ejemplo, sólo el 2,6% de los participantes en planes de formación de oferta en la convocatoria de los años 2007-2008 se encuadran en planes para trabajadores autónomos<sup>2</sup>. Por otra parte, no siempre se encuentran perfectamente caracterizados en los sistemas de seguimiento, de manera que es difícil extender el análisis más allá de los puros datos de identificación.

## **Aprendizajes sobre la evaluación de programas de formación para el empleo**

Los aprendizajes que hemos obtenido son variados, pero lo cierto es que dependen mucho del tipo de evaluación que se lleve a cabo. Es decir, una evaluación de ámbito comunitario tiene problemas a la hora de comparar la información, con diferencias entre los programas que resultan sorprendentes, teniendo en cuenta que todos ellos deberían responder –al menos en teoría- a unas orientaciones que son comunes y que tienen que ver no sólo con el contenido –que es lógico que se adapte en cada caso- sino también a la forma de estructurar la información o a la periodicidad y forma del seguimiento.

Otra cuestión que produce dificultades es la de la falta de homogeneidad en la utilización de los términos. Desde la adaptabilidad de los desempleados en relación con la empleabilidad, a la

---

<sup>2</sup> Esta cifra se ofrece únicamente a título orientativo, ya que el total de participantes encuadrados en el régimen especial de autónomos en cualquier tipo de plan es mayor, pero se producen otros fenómenos que disminuyen significativamente el número de personas reales.

delimitación de ciertos colectivos o de ciertos servicios. Y no sólo en el ámbito comunitario, sino que también en el caso español se encuentran diferentes maneras de utilizar los mismos términos incluso, en casos extremos, entre diferentes departamentos de una misma institución.

Pero hay un problema específico de las evaluaciones de la formación para el empleo, un problema totalmente operativo y que tiene incidencia en las estrategias de obtención de la información e, incluso, en el ritmo del desarrollo de las evaluaciones, es el cansancio de una parte de los informantes clave –y, según el caso, no sólo de los informantes clave.

La formación para el empleo es una de las políticas más evaluadas en un país que, como éste, no disfruta aún de una cultura de la evaluación asentada. Y si a eso se le une que hay informantes cuya participación se demanda sistemáticamente en las evaluaciones (a veces incluso en dos procesos de manera simultánea, y no sólo en evaluaciones, también en investigaciones y estudios de otro tipo), la consecuencia es que no siempre se consigue acceder a la persona que puede proporcionar la información. No obstante éstas son dificultades ya conocidas que simplemente es necesario prever.

### **Para terminar**

Según los resultados de las evaluaciones realizadas, el vínculo entre formación para el empleo y empleo no resulta evidente, identificándose, sin embargo, efectos intermedios que también pueden considerarse valiosos. En este sentido, explicitar estos efectos y “hacerlos buenos” puede constituir el primer paso para ajustar el diseño de los programas en la dirección que realmente se desea.

## **Delimitación conceptual y retos para su evaluación en iniciativas de promoción del emprendizaje y el trabajo autónomo**

---

*Marian Díez. Universidad del País Vasco.*

### **Introducción**

El término empleabilidad se ha puesto de moda en la agenda de las políticas activas. En él se están recogiendo todos los aspectos, conceptos y razones que pueden justificar una situación de empleo o desempleo. A nivel supranacional, la empleabilidad constituye uno de los 4 pilares originales de la Estrategia Europea de Empleo, habiendo surgido como un tema relevante en el Consejo Europeo de Luxemburgo en 1997.

El objetivo del presente dictamen es, en primer lugar, profundizar sobre el concepto de empleabilidad, estableciendo algunos de los elementos conceptuales que se integran dentro de este término. En segundo lugar, se trata de abordar la mejora de la empleabilidad en el ámbito concreto de las iniciativas dirigidas a promover el emprendizaje y el trabajo autónomo. En tercer lugar, se trata de analizar los retos metodológicos que la evaluación de la consecución de este objetivo, como meta alcanzable, por las políticas activas plantea a cualquier ejercicio de evaluación, planteando algunas alternativas a la hora de abordar su evaluación.

### **La empleabilidad: delimitación conceptual**

El término empleabilidad ha sido abundantemente utilizado para expresar la relación entre la competitividad en el mercado de trabajo y las condiciones expresadas por los individuos. De forma general, la empleabilidad es entendida como una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo que revela los recursos del trabajador/a y su capacidad de utilizarlos en el desarrollo de un trabajo. Por lo tanto, la empleabilidad ofrece referencias para explicar la movilidad entre desempleo y empleo y, de ahí, que este concepto haya pasado a formar parte de las políticas activas para reducir las situaciones de desempleo que aparecen en nuestras sociedades: a través de la mejora de la empleabilidad, se conseguirán personas más capaces de obtener empleos y mantenerse en esa situación a lo largo del tiempo.

## **La mejora de la empleabilidad es una responsabilidad individual y colectiva**

La noción de empleabilidad ha estado sujeta a diferentes interpretaciones desde su aparición a comienzos del siglo XX y su significado depende, en buena parte, del punto de vista e interpretación que se tenga del mismo. Sirva como muestra de esta diversidad algunas de las definiciones que podemos encontrar en la literatura especializada<sup>1</sup>:

- Fugate y Ashforth (2003): “colección de características individuales que energizan y dirigen al individuo a través de una identidad de carrera individual”
- Sáez y Torres (2007): “capacidad que una persona tiene para tener empleo y satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, de permanencia y de desarrollo a lo largo de su vida”
- Gazier (2001): “Entendida como la habilidad para obtener o preservar un trabajo, la empleabilidad no es una noción teórica insertada en una red de conexiones explicativas o de estándares explícitos unívocos y estables, más que eso, es un asunto de identificar problemas y prioridades ligadas a las acciones de personas e instituciones implicadas en el acceso al trabajo y al empleo”.

Uno de los autores que más ha profundizado sobre el concepto de empleabilidad es Gazier (1998, 2001)<sup>2</sup>. Este autor sugiere que, a pesar de las distintas versiones operativas que existen sobre el concepto de empleabilidad, gradualmente se ha llegado a un cierto consenso alrededor de la “empleabilidad interactiva”, una versión que mantiene el énfasis sobre la iniciativa individual pero reconoce que la empleabilidad de las personas es relativa a la empleabilidad de los otros y a las oportunidades, instituciones y normas que gobiernan el mercado laboral.

El concepto se ha vinculado por tanto con la responsabilidad individual, es decir, con la capacidad del individuo para desarrollar un conjunto de logros y atributos, entre los que están implícitos el aprendizaje y la capacidad de adaptación, que hacen que estas personas tengan la probabilidad de obtener un empleo y tener éxito en los espacios donde se desenvuelven. Así pues, lo importante, desde esta vertiente personal, es la trayectoria laboral, pues tanto la formación como las sucesivas

---

<sup>1</sup> Estas definiciones han sido tomadas de: Rentería Pérez E. y Malvezzi, S. (2008): “Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo”. *Universitas Psychologica*, vol.7, nº 2.

<sup>2</sup> Gazier, B. (1998): “Employability definitions and trends” en B. Gazier (Ed.) *Employability: Concepts and Politics*. European Employment Observatory. Gazier, B. (2001): “Employability: the complexity of a policy notion” en P. Weinert et al. (Eds) *Employability: from theory to practice*. Transaction Books.

etapas que configuren la vida de una persona con relación al empleo han de estar marcadas por unas condiciones personales que permitan a ese sujeto adaptarse a las nuevas exigencias de un mercado de trabajo cada vez más complejo y competitivo.

Pero, el concepto de empleabilidad va más allá de una capacidad o cualidad individual, tiene una vertiente social, económica e institucional, que han convertido la noción de empleabilidad en un elemento que contribuye a explicar cuestiones relacionadas con la inclusión y exclusión del mercado de trabajo. Por consiguiente, tal y como recogen, De Pablos y Martínez (2008)<sup>3</sup>, otorga a las instituciones públicas el papel de facilitadoras de las condiciones individuales necesarias para acceder, mantener y mejorar el empleo a lo largo de su vida. Esta acción promotora y facilitadora se mueve en distintos planos de actuación, tal y como reconoce la Estrategia Europea de Empleo, cuando recomienda mejorar las condiciones de empleabilidad que van de lo local y lo regional a lo estatal, según las distintas competencias, exigiendo además la formación de partenariados donde se impliquen los distintos agentes sociales y acciones facilitadoras que van desde el sistema educativo al establecimiento de agencias de orientación laboral, desde la coordinación de las políticas de los Estados miembro a la colaboración con las empresas para el establecimiento de sistemas de formación permanente más eficaces.

### **La empleabilidad es un fenómeno multidimensional**

La empleabilidad interactiva implica también que la mejora de la empleabilidad no se consigue solo a través de la superación de una serie de barreras a las que se enfrentan las personas individualmente, sino que es preciso disponer de políticas de empleo amplias que pongan su foco más allá de los individuos, a través de la formación, de los servicios de orientación, de políticas sociales y educativas y de diversas políticas públicas.

Bajo esta perspectiva, McQuaid y Lindsay (2010)<sup>4</sup> han propuesto un modelo de empleabilidad holístico y comprensivo que reconoce la multidimensionalidad del concepto de empleabilidad y lo estructura alrededor de 3 elementos o conjunto de factores: factores individuales (donde se incluyen habilidades y competencias), circunstancias personales y factores externos (ver figura 1). Todo este conjunto de factores se encuentra estrechamente relacionados entre sí. Así, las habilidades y competencias que un empresario demanda a sus futuros trabajadores/as depende del entorno económico en el que su actividad productiva se desenvuelve (preferencias de los consumidores, acciones de sus competidores, situación del mercado laboral). O, en otras ocasiones, existen circunstancias en que

---

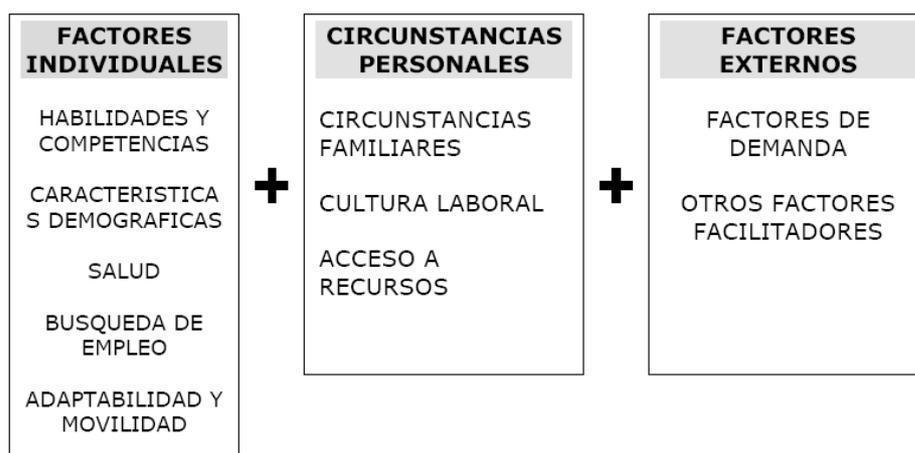
<sup>3</sup> De Pablos, J. C. y Martínez, A. (2008): "La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 77, Noviembre.

<sup>4</sup> McQuaid, R. W. y Lindsay, C. (2010): "The concept of employability". Urban Studies, 42:2; 197219.

trabajadores/as cualificados deban luchar duramente para encontrar un buen trabajo ya que su empleabilidad actual se ve limitada por el número o el tipo de vacantes dentro de los mercados laborales, por la necesidad de asumir responsabilidades familiares (no cubiertas suficientemente por los servicios públicos) y/o por las actitudes discriminatorias y los métodos de selección de los empresarios/as.

Todos estos factores deben ser adecuadamente incorporados al concepto de empleabilidad, si queremos que este concepto signifique la habilidad de un individuo para obtener un empleo en un contexto y unas circunstancias determinadas. Este marco amplio de factores debe ser el referente a la hora de diseñar estrategias de actuación de las políticas activas de empleo e igualmente el marco de análisis desde donde se construya su evaluación.

**Diagrama 1. Un marco para la empleabilidad<sup>5</sup>.**



Fuente: Adaptado de McQuaid y Lindsay, 2010.

## **Emprendizaje y trabajo autónomo**

La cultura emprendedora y la creación de empresas constituyen un factor clave de competitividad y de desarrollo socioeconómico. Por un lado, las nuevas iniciativas empresariales, de pequeño y mediano tamaño, son uno de los principales mecanismos generadores de empleo con los que cuentan en la actualidad los espacios económicos. Por otro, la existencia de una cultura emprendedora favorece y contribuye a la innovación continua, a la generación de nuevas empresas,

<sup>5</sup> Ver el anexo 1 para una versión más desarrollada de este marco de empleabilidad con un desarrollo más detallado de cada uno de los factores y ejemplos concretos.

a la adaptación constante,... es decir, en definitiva, a potenciar ciertos componentes estratégicos para la competitividad económica en un mercado global.

La necesidad de fomentar el emprendizaje y el trabajo autónomo ha hecho que las administraciones públicas, dentro de sus políticas activas, dediquen cada vez mas recursos y esfuerzos a iniciativas que promueven y facilitan la creación de empresas. Estas iniciativas deben comenzar por trabajar y promover la capacitación personal (el nivel individual). Evidentemente, las competencias y capacidades que un emprendedor o trabajador autónomo necesitan son diferentes a las que el mercado exige a un trabajador por cuenta ajena. Liderazgo, innovación, creatividad, asumir riesgos, capacidad de experimentar son algunos de los atributos que se relacionan con la figura del emprendizaje. Aquí, es importante señalar, que, en la actualidad, y aunque éste ha sido un tema de controversia en la literatura sobre emprendizaje en los último años, existe un amplio acuerdo sobre el carácter sociocultural y no innato de estos atributos, es decir, “el emprendedor se hace, no nace”, y las capacidades emprendedoras se pueden adquirir, desarrollar y potenciar (ver figura 2). Con entrenamiento, las personas pueden prepararse para poner en marcha sus propias iniciativas empresariales.

El emprendizaje es, por lo tanto, una responsabilidad individual, pero también colectiva. A un nivel macro, la sociedad en su conjunto debe disponer de una visión positiva hacia el emprendedor y el trabajo autónomo, donde se reconozca su aportación económica y social para el bienestar conjunto. A un nivel meso, deben existir redes sociales y empresariales que se conviertan en caldos de cultivo donde las nuevas iniciativas económicas puedan crecer y desarrollarse. Cuanto más extensas sean estas redes, más oportunidades innovadoras existirán. A través de estas redes, se debe favorecer la creación de una cultura emprendedora y dinamizar y potenciar la interrelación de las empresas y de los principales agentes generadores de ideas empresariales. A nivel micro, las personas deben formarse y entrenarse para desarrollar unas capacidades y habilidades que les permitan afrontar el emprendizaje con garantías de éxito<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> En el anexo 2 se incluye el Test del Emprendedor utilizado por Inguralde, Agencia de desarrollo comarcal de Baracaldo, como un instrumento para identificar la capacidad personal del futuro emprendedor para iniciar un negocio. Fuente: Vagos pero Emprendedores. Espasa Libros S. L.

**Diagrama 2: Capacitación personal emprendedora**

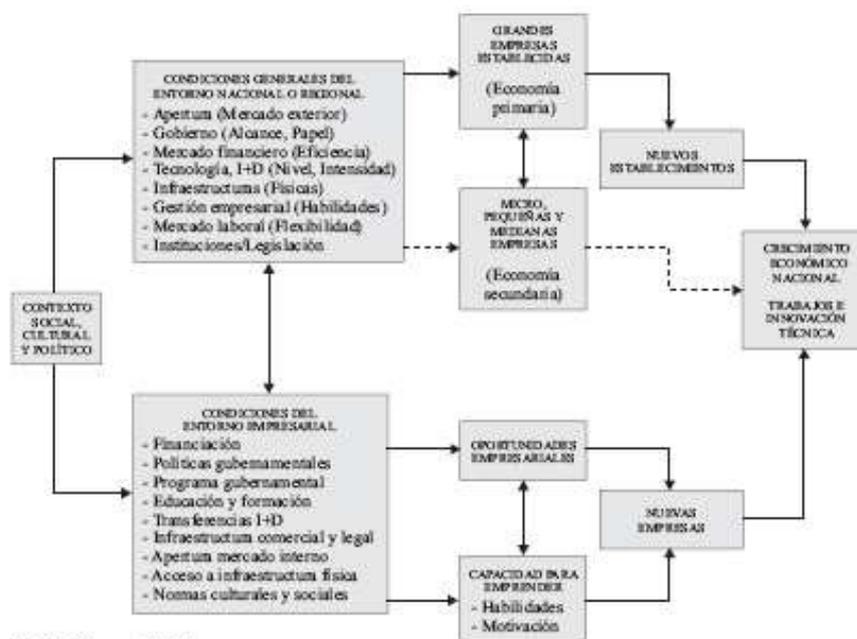
Competencias y capacidades personales	Competencias emprendedoras	Competencias técnicas	Competencias empresariales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoestima. • Autonomía. • Inteligencia emocional y habilidades sociales. • Habilidades de comunicación. • Capacidad de aprendizaje. • Capacidad de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo del espíritu emprendedor (iniciativa, curiosidad, apertura mental, capacidad de asumir riesgo, creatividad...).</li> <li>• Desarrollo de la actitud emprendedora (responsabilidad, identificación y solución de problemas, tenacidad, resistencia a la frustración...).</li> <li>• Desarrollo de las habilidades para las relaciones (liderazgo, trabajo en equipo, negociación).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos teóricos o técnicos relacionados con el sector, oficio u ocupación laboral. • Experiencia laboral. • Manejo de TIC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura empresarial. • Experiencia en gestión de proyectos. • Finanzas, gestión administrativa, contable. • Manejo de TIC para la gestión empresarial.</li> </ul>

Fuente: IEmprende Navarra. <http://www.iemprende.com>.

La importancia de los factores externos en la creación de nuevas empresas y, en particular, la influencia que tiene sobre esta área de dinamismo el contexto socioeconómico de cada país o región es indudable. El proyecto GEM (Global Entrepreneurship Monitor), por ejemplo, surgido en 1997 como una iniciativa conjunta del Babson College y la London Business School evalúa, con una periodicidad anual, la evolución internacional de creación de nuevas empresas y su interrelación con el contexto social y económico. Para ello, se parte de un modelo conceptual en el que se contempla un amplio conjunto de factores asociados con las variaciones que se producen en la actividad emprendedora de unos espacios y otros. Las variables clave se distinguen en siete grandes grupos: contexto social, cultural y político; condiciones generales del entorno nacional; condiciones específicas empresariales; oportunidades empresariales; capacidades empresariales; dinámica empresarial y crecimiento económico nacional (Urbano D. et al, 2010)<sup>7</sup> (ver figura 3).

<sup>7</sup> Urbano D., Rojas Vázquez, A. y Díaz Casero, J. C. (2010): "¿Hacia dónde va la investigación en el proyecto GEM?", Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 19, nº 2, pp. 1530.

**Diagrama 3: Modelo conceptual del proyecto GEM**



FUENTE: Acv et al. (2004).

Fuente: Urbano D., Rojas Vázquez, A. y Díaz Casero, J. C. (2010)

Para completar esta imagen, las administraciones públicas deben poner a disposición del emprendizaje y el trabajo autónomo ayudas y programas que les faciliten superar los diferentes retos a los que deben enfrentarse. El Programa Europeo a favor del espíritu empresarial identifica cinco ámbitos políticos estratégicos: fomentar la mentalidad empresarial; animar a un mayor número de personas a convertirse en empresarios/as; orientar los/as empresarios hacia el crecimiento y la competitividad, mejorar la financiación y crear un marco administrativo y legal más favorables. Todo ello con el objetivo de transformar la economía europea mediante el aumento del espíritu empresarial, considerado motor principal de la innovación, la competitividad, el crecimiento y la creación de empleo.

Por consiguiente, podemos considerar que el emprendizaje es un tipo particular de empleabilidad en el que las personas buscan su inserción laboral y social mediante la creación de sus propias empresas y, por lo tanto, estamos de nuevo ante un fenómeno que necesita un análisis complejo y multidimensional. Es además un cambio cultural muy importante, un proceso a medio y largo plazo donde deben articularse diferentes elementos que de manera interrelacionada favorecen el espíritu empresarial y la creación de empresas.

## **Los retos de la evaluación**

A la hora de evaluar la mejora de la empleabilidad, y más en particular la mejora del espíritu empresarial, es preciso desarrollar un modelo de evaluación que permita:

- abordar la multidimensionalidad del fenómeno que se está evaluando, teniendo en cuenta los factores individuales, las circunstancias personales y los factores externos, aplicando un marco de referencia holístico y comprensivo. Este marco es el que nos debe permitir identificar la diferencia que el programa evaluado está estableciendo y los progresos que las personas beneficiarias van consiguiendo a lo largo del tiempo en sus factores individuales y sus circunstancias personales. En este análisis, es preciso trabajar siendo conscientes de que conseguir el impacto planeado, generalmente es fruto de una confluencia de elementos interrelacionados (los incluidos en nuestro marco) sobre los que ninguna administración puede atribuirse el mérito de forma exclusiva. A pesar de la influencia que se pueda ejercer sobre el logro de los efectos, éstos casi nunca están sólo bajo su control ya que, en última instancia, la responsabilidad de generar cambios recae también sobre otros agentes (que se convierten en socios estratégicos) o sobre factores contextuales externos al proyecto evaluado. Por tanto, es necesario interpretar los cambios y evaluar los progresos y esfuerzos encaminados a lograrlos.
- ser conscientes de que se trata de evaluar un proceso de cambio, que nos obliga a identificar los mecanismos que permiten avanzar hacia el impacto deseado: un cambio cultural y social que solo se producirá en el medio largo plazo. El análisis de las estrategias de actuación implantadas (el cómo) y de los factores clave internos y externos que contribuyen al éxito o no de los resultados (el por qué) es una información clave de la evaluación. Esta es una manera de obtener respuestas a las siguientes preguntas: ¿por qué un programa funciona, para quiénes y en qué circunstancias? (Pawson y Tilley, 1997)<sup>8</sup> y contribuir así a generar conocimiento sobre la eficacia de los nuevos instrumentos que se introducen para favorecer la mejora de la empleabilidad y del emprendizaje.

Un modelo de evaluación que permite afrontar estos retos es la evaluación basada en la teoría (Weiss, 1995)<sup>9</sup>. Según Rogers et al (2000)<sup>10</sup>, la evaluación basada en la teoría se compone de dos

---

<sup>8</sup> Pawson R. y Tilley, N. (1997): *Realistic Evaluation*. SAGE Publications.

<sup>9</sup> Este es el término utilizado por Weiss C. (1995): "Nothing as Practical as Good Theory: Exploring Theorybased Evaluation for Comprehensive Community Initiatives for Children and Families" en Connell et al. (Eds), *New Approaches to Evaluating Community Initiatives: Concepts, Methods, and Contexts*, Aspen Institute. En la literatura evaluadora podemos encontrar, igualmente, otros términos que se refieren en esencia a modelos de evaluación donde la teoría que subyace tras la

elementos principales: por un lado, un modelo o teoría explícita de cómo y por qué el proyecto produce los efectos observados y, por otro, el uso de esa teoría como base para el propio diseño de la evaluación. Este enfoque no es nuevo en la evaluación de intervenciones públicas y ha sido desarrollado y utilizado tanto por la evaluación clásica y positivista como por otras corrientes más críticas. En los últimos años, ha cobrado un gran auge, sobre todo, debido a los trabajos realizados con modelos de evaluación de “la teoría de cambio” (Connell y Kubisch, 1998)<sup>11</sup> y con la evaluación realista (Pawson y Tilley, 1997).

A modo de ejemplo, la “teoría de cambio” es un enfoque de evaluación donde el equipo evaluador, las personas responsables del programa y los agentes sociales trabajan juntos para explorar y representar (gráficamente) la trayectoria de cambio esperada, y al mismo tiempo identificar los pasos clave para su desarrollo, de manera que las interrelaciones más decisivas para alcanzar los resultados previstos puedan ser observadas y medidas. Estas interrelaciones se basan en el análisis de la estrategia global del proyecto evaluado, los resultados y los objetivos. Aplicar la teoría de cambio a la evaluación implica realizar un análisis sistemático y acumulativo de las conexiones entre las actividades y sus resultados, de manera que sea posible conocer cómo y porqué el proyecto evaluado funciona y siempre teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrolla. La evaluación así diseñada determina el grado o nivel en el que la trayectoria de cambio esperada se despliega, al mismo tiempo que permite conectar e interrelacionar las estrategias con los efectos finales producidos.

En la evaluación tradicional, responder al cómo y al porqué, ha sido una cuestión frecuentemente olvidada. Así, por ejemplo, en la evaluación basada en diseños experimentales (o cuasi-experimentales), se conoce que se ha producido un cambio en la variable X al pasar de una situación A (situación donde no existía intervención pública) a una situación B (con intervención pública) y que este cambio es atribuible a la política evaluada (validez interna del experimento), pero no se obtiene ninguna información sobre las razones que lo han provocado. De ahí, el uso del término “caja negra” para referirse a este aspecto específico del modelo de evaluación.

La evaluación realista, por su parte, se basa en una teoría de causalidad generativa. No es el programa el que hace que las cosas cambien, son las personas, insertadas en su contexto, y

---

intervención pública evaluada ocupa un lugar destacado: teoría del programa, theorydriven evaluation, teoría de cambio y evaluación realista, por ejemplo).

<sup>10</sup> Rogers et al. (2000): “Program Theory in Evaluation: Challenges and Opportunities”, *New Directions for Program Evaluation* 87. JosseyBass.

<sup>11</sup> Conell J. P. y Kubisch A. C. (1998): “Applying a theory approach to the evaluation of Comprehensive Community Initiatives: progress, prospects and problems” en K. FulbrightAnderson et al. (Eds), *New Approaches to evaluating Community initiatives: theory, measurement and analysis*. The Aspen Institute.

expuestas (en contacto con) a los programas las que reaccionan activando determinados mecanismos y produciendo el cambio. Los programas de hecho son teorías: oportunidades que los sujetos, localizados en estructuras y organizaciones, pueden elegir desarrollar. Los resultados obtenidos dependerán de cómo los mecanismos que se suponen van a trabajar lo hacen en un contexto determinado. Los componentes de una buena teoría de programa son dos:

- el contexto (C) y el mecanismo (M) que permite los resultados (O).
- La evaluación se basa en la configuración CMO.

El equipo evaluador elabora cómo los mecanismos pueden trabajar en un contexto dado y pregunta a las personas que participan en el programa para obtener evidencias.

Un tercer enfoque, dentro de estas propuestas, es el utilizado por J. Mayne y que se centra en el análisis de la contribución<sup>12</sup>. Para este evaluador, es esencial que la evaluación sea capaz de construir un caso creíble y verificable sobre la diferencia que el programa está generando para las personas y/o las sociedades que se benefician de sus acciones. La contribución se refiere a la acción que explica los cambios observados o los resultados obtenidos y representa la medida en que los resultados y el impacto observados pueden imputarse a una intervención específica (contribución) o a la actuación de una o más partes teniendo en cuenta otras intervenciones, factores exógenos (previstos o imprevistos) o choques externos. La contribución dependerá del grado de consistencia encontrado entre las teorías de cambio (o hipótesis) y las evidencias recopiladas y analizadas (el impacto):

- Si las actividades desarrolladas demuestran que conducen a los efectos esperados, la evaluación comienza a convertirse en un caso contrastado sobre la eficacia de la política evaluada.
- El orden de ocurrencia de los efectos y su semejanza con los efectos planeados puede soportar la construcción de inferencias sobre su eficacia.
- No se ofrecen niveles de confianza generados estadísticamente pero se pueden ofrecer argumentaciones detalladas y convincentes acerca de las conexiones entre las actividades, los mecanismos generativos y los efectos.

Por lo tanto, para realizar un análisis de la contribución es preciso:

---

<sup>12</sup> Mayne, J. (2008): "Contribution analysis: an approach to exploring cause and effect". ILAC Brief.

- Reconocer que existen otros factores que influyen sobre los cambios en los destinatarios finales del programa. Ser realistas.
- Analizar y presentar la teoría de cambio: la cadena de resultados.
  - Relaciones causa-efecto.
  - Factores externos con elevado grado de influencia.
  - Áreas donde la comprensión sobre el impacto del programa es menor.
- Identificar, medir y documentar los cambios de comportamientos esperados.
- Documentar la evolución de los efectos a lo largo del tiempo.
- Explorar y discutir otras explicaciones alternativas verosímiles.

#### Diagrama 4: Análisis de contribución

- Paso 1: Especificar el problema de atribución que debe ser analizado:

  - Reconocer el problema.
  - Determinar las relaciones causa-efecto.
  - Especificar el nivel de confianza requerido.
  - Explorar el tipo de contribución esperada.
  - Determinar otros factores clave de influencia.

Paso 2: Desarrollar la teoría de cambio y los riesgos a los que se enfrenta.

  - Determinar el nivel de detalle.
  - Desplegar los cambios esperados.
  - Identificar las asunciones detrás de los cambios.
  - Identificar otros factores que pueden influir sobre los efectos esperados.
  - Estudiar en que medida la teoría es criticada o contestada.

Paso 3: Recopilar la evidencia empírica.

Paso 4: Reconstruir y valorar la historia de la contribución y sus limitaciones

  - ¿es creíble? ¿es sólida?

Paso 5: Buscar evidencias adicionales

  - Ajustar la teoría de cambio.
  - Recoger mas evidencias.

Paso 6: Revisar y fortalecer la historia de la contribución.

Fuente: Mayne, J., 2008.

En definitiva, detallar la teoría de cambio ayuda a identificar los elementos que permiten (o dificultan) el alcance de los objetivos, detectando posibles problemas y, complementariamente, áreas de mejora para, a partir de este análisis, poder construir las recomendaciones. Las conclusiones alcanzadas relativas a los procesos de cambio y la trayectoria desarrollada contribuyen de forma directa a facilitar la transferencia de los resultados de la evaluación a otros contextos. Profundizar en los procesos, en las causas y en los mecanismos permite identificar buenas prácticas. En este sentido, Pawson afirma: “en evaluación la tarea de transferir conocimiento pertenece a la teoría...las lecciones transferibles se aprenden de las teorías de los programas y no de los programas per se” (Pawson, 2003)<sup>13</sup>.

### **A modo de conclusión**

Las intervenciones públicas que se dirigen a apoyar el desarrollo de la empleabilidad de las personas y, en particular su capacidad para emprender nuevas actividades económicas y proyectos profesionales autónomos, deben ser consideradas en toda su complejidad de manera holística y comprensiva. Se trata de intervenciones complejas por su multidimensionalidad al tener que trabajar sobre factores individuales, circunstancias familiares y sociales dentro de un contexto macroeconómico más amplio, como el funcionamiento del propio mercado de trabajo. Su impacto solo podrá ser adecuadamente evaluado a medio y largo plazo, pero, en el interim, es preciso realizar evaluaciones que permitan valorar la eficacia de sus resultados y realizar recomendaciones para su mejora.

En esta tarea, un enfoque de evaluación basado en la teoría puede ser una forma adecuada de abordar la evaluación y, en particular, de ir creando esos casos creíbles, contrastables y verificables de las diferencias que el programa está produciendo en sus destinatarios/as, es decir, de observar y recoger evidencias sobre los progresos que las personas van realizando a lo largo del tiempo y los efectos a medio y largo plazo.

La evaluación basada en la teoría facilita la tarea de visibilizar estos efectos y organizarlos, de manera que se facilite su interpretación y comprensión. En primer lugar, se tratará de medir los cambios que actúan sobre los factores individuales: la capacitación individual de la persona emprendedora y el desarrollo de sus competencias. De esta manera se podrán medir los progresos individuales (nivel micro). Pero estos progresos individuales, para materializarse en buenos

resultados en relación con la aparición de nuevas iniciativas emprendedoras necesitan desarrollarse en un entorno propicio, un entorno donde las circunstancias familiares y sociales, el acceso a los recursos o la cultura laboral y la existencia de redes sociales son elementos de apoyo esenciales (nivel meso). Sin la existencia de estos factores de apoyo, la acción pública no podrá obtener los

---

<sup>13</sup> Pawson R., (2003); “Nothing as Practical as a Good Theory”, Evaluation Vol. 9 (3) pp 309321.

resultados esperados. En ocasiones, la existencia de estos elementos no depende de la organización que desarrolla el programa, sino que se debe llegar a acuerdos de cooperación con otras administraciones y/o organizaciones que los faciliten. En tercer lugar, los factores externos relativos a la evolución del mercado de trabajo y al contexto social, cultural y político serán determinantes para producir un impacto positivo (nivel macro).

En definitiva, este enfoque evaluador facilita el conocer y comprender cómo se producen los cambios, porqué se materializan en resultados y en qué circunstancias es posible conseguir un impacto sostenible en el tiempo de los efectos de estas intervenciones. A partir de aquí, será mucho más fácil extraer recomendaciones que contribuyan a diseñar y desarrollar iniciativas de mayor calidad y utilidad social.



**ANEXO 1: MARCO CONCEPTUAL EMPLEABILIDAD (con ejemplos)**

FACTORES INDIVIDUALES		CIRCUNSTANCIAS PERSONALES	FACTORES EXTERNOS	
<p><b>HABILIDADES Y COMPETENCIAS</b></p> <p><b>Habilidades esenciales</b> Habilidades sociales básicas, autoestima, responsabilidad, autodisciplina, deseo de trabajar, actitud positiva hacia el trabajo, honestidad e integridad</p> <p><b>Competencias personales</b> Auto-motivación, proactividad, diligencia, confianza, autonomía</p> <p><b>Destrezas básicas transferibles</b> Lectura, escritura, cálculo, presentación verbal</p> <p><b>Destrezas clave transferibles</b> Razonamiento, resolución de problemas, adaptabilidad, hábitos de trabajo, cumplimiento de tareas, capacidad de comunicación, movilidad funcional, conocimientos informáticos básicos.</p>	<p><b>CARACTERISTICAS DEMOGRÁFICAS</b></p> <p>Edad, sexo, raza</p>	<p><b>CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES</b></p> <p><b>Responsabilidades familiares directas</b> Cuidado de hijos/as, personas mayores, etc.</p> <p><b>Otras responsabilidades familiares o de cuidado</b> Responsabilidades financieras con hijos/as y/o de otros miembros de su familia que no viven en el domicilio familiar, compromisos emocionales y/o dedicación a otras personas (familiares o no)</p> <p><b>Otras circunstancias familiares</b> Capacidad para acceder a una vivienda y/o alojamiento apropiado y digno</p>	<p><b>FACTORES DE DEMANDA</b></p> <p><b>Factores del mercado de trabajo</b> Nivel de demanda local y regional, naturaleza y cambios en la demanda local y regional (cualificaciones requeridas, evolución de vacantes, sectores donde se concentra la demanda,...), nivel de competencia por los puestos locales y regionales, etc.</p> <p><b>Factores macroeconómicos</b> Estabilidad macroeconómica a medio y largo plazo, confianza empresarial, importancia del mercado de trabajo regional en el nivel nacional</p> <p><b>Características de las vacantes</b> Remuneración, condiciones de trabajo, horario laboral, jornadas completas o parciales, oportunidades para la promoción interna, duración del contrato,</p>	<p><b>OTROS FACTORES FACILITADORES</b></p> <p><b>Política de empleo</b> Accesibilidad a servicios públicos de intermediación laboral, nivel de implantación de los servicios públicos de intermediación (uso y credibilidad entre los empresarios y los desempleados), incentivos a la contratación, existencia de políticas activas y sociales, presión para aceptar los trabajos, accesibilidad y limitaciones de la formación, existencia de políticas de desarrollo local y regional, medidas para facilitar la transición de la educación al trabajo, acciones para favorecer la empleabilidad,,,</p> <p><b>Otros factores facilitadores</b> Accesibilidad física y financiera al transporte público, cuidado infantil y otros servicios de apoyo</p>
	<p><b>SALUD</b></p> <p>Salud física, salud mental, historia médica, estado psicológico, nivel de discapacidad</p>	<p><b>CULTURA DE TRABAJO</b></p> <p>Existencia de una cultura y hábitos de trabajo en su familia y en su entorno social más cercano</p>		

**ANEXO 1: MARCO CONCEPTUAL EMPLEABILIDAD (con ejemplos)**

<p><b>Destrezas transferibles de alto nivel</b> Trabajo en equipo, mentalidad empresarial, preocupación comercial, aprendizaje continuo</p> <p><b>Cualificaciones</b> Formación académica, formación ocupacional, formación profesional</p> <p><b>Conocimientos adquiridos en el trabajo</b> Experiencia laboral, capacidades laborales específicas, otras capacidades transferibles (como conducir)</p> <p><b>Logros alcanzados en el mercado de trabajo</b> Historia laboral</p>	<p><b>BUSQUEDA DE EMPLEO</b></p> <p>Conocimiento de los canales de búsqueda de empleo (servicios, fuentes de información, incluidas las informáticas), uso efectivo de estos servicios, habilidad para elaborar y presentar un CV y/o completar ofertas de empleo, acceso a referencias, conocimiento de sus fortalezas y debilidades, conocimiento de sus oportunidades en el mercado de trabajo, enfoque realista de su búsqueda de empleo</p>	<p><b>ACCESO A RECURSOS</b></p> <p><b>Acceso a transporte</b> Acceso a transporte privado, acceso a transporte público</p> <p><b>Acceso a capital financiero</b> Disponibilidad de ingresos, acceso a ayudas financieras (cuantía y duración), acceso a fuentes informales de ingresos, capacidad de gestión de su renta</p> <p><b>Acceso a capital social</b> Acceso a redes de apoyo personales o familiares, acceso a redes de apoyo formales o informales comunitarias, número y status de sus contactos sociales informales</p>	<p>disponibilidad de vacantes...</p> <p><b>Factores de reclutamiento</b> Ofertas laborales y métodos de selección utilizados, preferencias generales de los empresarios, canales de búsqueda utilizados por los empresarios, discriminación (por edad, sexo, raza, discapacidad, área de residencia, tiempo en el desempleo), uso de redes informales para la búsqueda de trabajadores, demanda solo de cualificaciones apropiadas y buenas referencias,...</p>
	<p><b>ADAPTABILIDAD Y MOVILIDAD</b></p> <p>Movilidad geográfica, flexibilidad salarial, flexibilidad ocupacional (horarios laborales, ocupaciones, sectores)</p>		

## **Anexo 2: test de la persona emprendedora**

El siguiente test consta de 22 preguntas que hacen referencia a la capacidad personal de la persona que quiere emprender.

### **1. ¿Por qué quieres crear una empresa? (Selecciona las tres respuestas que mejor reflejen tus motivaciones)**

1. Conozco un producto o servicios que podría fabricar o vender con éxito, y que me permitiría poner en práctica mis ideas
2. Es lo que he visto en mi entorno familiar
3. Para estar al frente de un organización y/o dirigir un grupo
4. Por afán de independencia económica
5. Para conseguir un patrimonio personal
6. Me gusta el aspecto del creador de la empresa
7. Creo que se puede ganar más dinero que estando a sueldo
8. No me gusta estar empleado/a
9. No hay otra forma de colocarse
10. Quiero intentar una nueva actividad

### **2. ¿Anteriormente has trabajado en ...?**

11. El sector público
12. El sector privado
13. No he trabajado hasta ahora

### **3. En el caso de haber trabajado en el sector privado, ¿el negocio era de tu propiedad?**

14. Si
15. No

### **4. ¿Qué puesto ocupabas?**

16. Cargo de dirección
17. Mando intermedio
18. Opeario/a

### **5. ¿Hay alguien de tu familia o entorno que haya sido o sea empresario/a y haya aprobado tu idea?**

19. Si
20. No

**6.¿Has recibido alguna formación sobre cómo llevar una empresa?**

- 21. No, pero tengo experiencia práctica
- 22. He recibido información teórica, pero no tengo experiencia
- 23. He recibido información teórica y tengo experiencia
- 24. No tengo experiencia práctica, ni formación teórica, pero creo que la misma actividad empresarial me irá enseñando.

**7.En una empresa se deben tomar a menudo decisiones sobre la marcha. Esto es algo que**

.....

- 25. Me preocupa
- 26. No me preocupa

**8.¿Estás acostumbrado/a a soportar responsabilidades?**

- 27. Me gusta encargarme personalmente de las cosas
- 28. Me responsabilizo si hace falta, pero prefiero que sea otro/a el/la responsable

**9.¿Has tenido personas bajo tu dirección en alguna actividad, aunque ésta no haya sido empresarial?**

- 29. Si
- 30. No

**10.¿Cuántas personas?**

- 31. De 1 a 10
- 32. De 11 a 30
- 33. Más de 30

**11.¿Las cosas en una empresa deben estar bien ordenadas y organizadas?**

- 34. Me gusta tener un plan y seguirlo pase lo que pase
- 35. El plan es necesario, pero hay que ser flexible
- 36. Lo principal en un negocio es actuar, el plan es secundario

**12.¿Un/a empresario/a debe ser una persona constante?**

- 37. Si, los asuntos hay que seguirlos hasta el final
- 38. Generalmente acabo lo que comienzo, a menos que se complique
- 39. Llegado el momento creo que es mejor delegar en otras persona

**13.¿Has ahorrado suficiente dinero para emprender el negocio?**

- 40. Si
- 41. No, pero puedo conseguirlo fácilmente
- 42. No, pero hay muchas ayudas oficiales que podría solicitar
- 43. Realmente no sé lo que puede costar

**14. ¿Te gusta el trabajo en equipo?**

44. Es gratificante y creativo
45. Entorpece la toma de decisiones

**15. ¿Puede confiar la gente en lo que dices?**

46. Si pueden. No digo cosas que no pienso
47. Actúo en función de las circunstancias, sobre todo si el otro no es capaz de discernir la diferencia

**16. ¿Te importa viajar?**

48. Si
49. No

**17. ¿Conoces algún idioma extranjero?**

50. Si
51. No

**18. ¿Qué piensas de los/as socios/as?**

52. Puede ser conveniente asociarte con otra persona
53. Los socios solo dan problemas

**19. Estar al día de las novedades que se producen en el mundo empresarial...**

54. Es conveniente
55. Es imprescindible
56. Conozco bien el sector y poco es lo que me pueden enseñar

**20. ¿Crees que es importante consultar con alguien tu proyecto de empresa?**

57. No, porque podrían copiarme la idea
58. Si, porque cualquiera puede darme una idea
59. Si porque puedo estar equivocado/a y mi proyecto no ser tan bueno

**21. La obtención de un beneficio derivado de tu actividad...**

60. Es un objetivo prioritario
61. Evidentemente, emprendo la actividad empresarial para ganar dinero
62. Me conformo con lo suficiente para vivir

**22. ¿Tu salud es buena?**

63. Si
64. No

## Valoración de las respuestas

El valor que se ha estimado para cada una de las respuestas de este apartado es el siguiente:

RESPUESTA	PUNTOS	RESPUESTA	PUNTOS	RESPUESTA	PUNTOS	RESPUESTA	PUNTOS
1	4 PTOS	17	3 PTOS	33	5 PTOS	49	3 PTOS
2	1 PTOS	18	1 PTOS	34	2 PTOS	50	3 PTOS
3	2 PTOS	19	2 PTOS	35	4 PTOS	51	0 PTOS
4	3 PTOS	20	0 PTOS	36	1 PTOS	52	2 PTOS
5	3 PTOS	21	3 PTOS	37	2 PTOS	53	0 PTOS
6	2 PTOS	22	2 PTOS	38	0 PTOS	54	2 PTOS
7	3 PTOS	23	5 PTOS	39	1 PTOS	55	3 PTOS
8	3 PTOS	24	0 PTOS	40	5 PTOS	56	0 PTOS
9	0 PTOS	25	0 PTOS	41	2 PTOS	57	0 PTOS
10	1 PTOS	26	2PTOS	42	2 PTOS	58	2 PTOS
11	1 PTOS	27	3 PTOS	43	0 PTOS	59	4 PTOS
12	3 PTOS	28	0 PTOS	44	2 PTOS	60	4PTOS
13	0 PTOS	29	3PTOS	45	2 PTOS	61	2 PTOS
14	5 PTOS	30	0PTOS	46	3 PTOS	62	1PTOS
15	0 PTOS	31	1PTOS	47	1 PTOS	63	3 PTOS
16	5 PTOS	32	2 PTOS	48	0 PTOS	64	0 PTOS

Lo normal, una vez contestadas las preguntas, sería alcanzar una puntuación de 25 puntos. Si no la has obtenido, lamentamos decirte que tus aptitudes personales no son las idóneas para ser empresario/a. Entre puntos, puedes animarte ya que cuentas con las capacidades mínimas necesarias. Sin embargo, en tu propio provecho te aconsejamos que completes tus conocimientos y aptitudes o te unas a personas que te los aporten. Si obtienes más de puntos, estás bien dotado/a para ser un/a empresario/a, pero no olvides que el mundo empresarial cambia muy rápido y hay que estar permanentemente informado/a.

## **MESA 4**

---

**Propuestas, recomendaciones y sugerencias técnicas para la mejora de la formación profesional para el empleo en materia de autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía**



## **Conclusiones del Foro**

---

El objetivo principal del “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” ha consistido en el establecimiento de propuestas de mejora, recomendaciones estratégicas y sugerencias técnicas sobre formación, cualificación y desarrollo empresarial en materia de autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Con carácter previo era necesario conocer del modo más profundo y exhaustivo posible la realidad del empleo autónomo en Andalucía. De este modo este Foro ha servido para identificar la realidad actual del autoempleo en Andalucía, su caracterización y su vinculación con la formación profesional para el empleo. Al mismo tiempo se ha reflexionado sobre las buenas prácticas en materia de autoempleo y formación profesional para el empleo. E igualmente ha sido posible analizar las herramientas que ofrece la evaluación de políticas públicas en este ámbito.

Por consiguiente, el Foro se ha organizado en cuatro partes o mesas de reflexión y debate. En la primera se ha abordado la realidad del empleo autónomo en Andalucía. En la segunda, por su parte, el análisis se ha centrado en el nuevo modelo de formación profesional para el Empleo y su orientación al autoempleo en la Comunidad Autónoma andaluza. En la mesa tres el objetivo principal fue debatir sobre las herramientas para la Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo y su orientación al autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Finalmente, la mesa cuatro ha permitido integrar las conclusiones de las tres mesas anteriores y establecer las propuestas que inicialmente se pretendía identificar.

### **La realidad del empleo autónomo en España y Andalucía**

Uno de los rasgos que caracteriza el autoempleo en España es su concentración, tanto en términos territoriales como de ramas de actividad. Los datos nos muestran que el empleo autónomo se localiza fundamentalmente en las provincias del sur y el este de España; mientras que por ramas de actividad, el empleo autónomo español está vinculado al sector servicios, en especial al comercio, la construcción y la hostelería.

En torno a un 20 por ciento de los ocupados por cuenta propia en España son negocios iniciados en el año y en torno a un 15 por ciento de los autónomos de un determinado año no continúan en la actividad en el siguiente periodo. Estos datos ponen de manifiesto la importancia y relevancia que adquieren no sólo las políticas de fomento del autoempleo sino todas aquellas medidas de apoyo a

los autónomos ya instalados con el fin de facilitar su consolidación y supervivencia en los primeros años de vida del negocio.

Para el caso de Andalucía, según la EPA, en el año 2010, el número de trabajadores autónomos suponía el 17,2% del total de ocupados en la Comunidad Autónoma, habiendo disminuido dicha participación en algo más de un punto porcentual en el último lustro. La importancia que en términos relativos tiene el empleo autónomo en Andalucía se encuentra ligeramente por encima del que representa el empleo autónomo en el conjunto español.

Es cierto que la evolución mostrada por el empleo por cuenta propia en Andalucía entre los años 2005 y 2010 refleja claramente el cambio de situación económica y los efectos de la crisis en este tipo de ocupación en particular. De esta forma, frente al crecimiento registrado en los años finales de la etapa de expansión 2005-2006, a partir del año 2007, llegando a una disminución del número de autónomos, que llegaron a dejar una disminución del 7,6% en el año 2010 (lo que no supone un comportamiento diferencial respecto al observado en el resto de España). El notable descenso del empleo autónomo, tanto en Andalucía como en España, desde el año 2008, hace que para el conjunto del período 2005-2010 la variación media anual registre valores negativos (-2,2% y -2,1%, respectivamente). En términos absolutos, desde que en 2006 se alcanzara el máximo de autónomos en Andalucía (con 571.300), hasta 2010, la ocupación en este tipo de situación profesional ha descendido en 79.100 empleos.

Con anterioridad, desde que se inicia la década, es posible destacar una tendencia favorable del empleo autónomo andaluz. Así, hasta el máximo alcanzado en 2006 el autoempleo se incrementó en casi 100.000 personas. La evolución mostrada tanto en Andalucía como en España por el empleo autónomo pone en entredicho una de las interpretaciones más habituales y extendidas respecto al empleo autónomo: su carácter contracíclico, esto es, cuando disminuye el empleo asalariado se crea más autoempleo). Y es que más bien se produce un comportamiento procíclico, con crecimiento más intenso en las fases expansivas del ciclo (2005 a 2007), e igualmente mayor retroceso en la fase recesiva de este (2008 a 2010).

Ahora bien, resulta necesario llevar a cabo algunas matizaciones, toda vez que resulta trascendente considerar la evolución habida en cada una de las categorías que incluye el autoempleo: empleador, empresario sin asalariados y trabajadores independientes, ayudas familiares y miembros de cooperativas y sociedades laborales.

La categoría más representativa es la del trabajador independiente que en el año 2010 supone algo más del 60% del total del autoempleo en Andalucía, seguido de los empleadores (con hasta 4 asalariados), con un tercio del total. En ambos casos, su importancia relativa ha aumentado de forma notable respecto al que lograban en 2005, debido al pronunciado descenso que se ha producido, tanto de número de miembros de cooperativas (de 17.600 en 2005 a poco más de 2.300 en

2010), como de “ayudas familiares” (de 64.300 empleos a 31.500 en el mismo período). Esta tendencia, aunque con distinta intensidad, es posible observarla igualmente en el ámbito estatal.

Por sectores, existe un claro predominio del sector servicios, sector que ha ido aumentando su trascendencia a lo largo de la década hasta representar en 2010 el 70% del autoempleo andaluz. Dentro del sector servicios destaca la importancia de los servicios tradicionales en el empleo autónomo de Andalucía, tales como comercio, reparación, hostelería y transporte.

En relación con ciertas características de los autónomos en Andalucía es posible señalar la edad media de los autónomos andaluces en el año 2010, siendo ésta superior a la del conjunto de ocupados (42,3 años frente a 39,8), y consecuentemente a la del empleo asalariado. Resulta clara la mejora y avance en el nivel de formación oficial de los autoempleados en Andalucía, con un progresivo aumento del porcentaje de empleados en los niveles formativos más elevados. E igualmente es posible poner énfasis en otra de las características tradicionales del autoempleo, como es la realización de jornadas laborales superiores a la de los asalariados, tanto en el caso de jornada laboral como parcial.

La fase del ciclo económico determina en buena medida la intensidad con que varía, positiva o negativamente, el autoempleo y los efectos que el mismo tiene en su supervivencia. Resulta lógico que sea en las primeras etapas del inicio de la actividad como autónomo, cuando se requieren más medidas de apoyo que permitan consolidar su existencia. En este sentido los factores causales del aumento del empleo autónomo se circunscriben a esferas diferentes pero a la vez conectadas entre sí. De esta forma, en Andalucía, desde el ámbito productivo, laboral y desde el propio marco institucional se establecen nuevos parámetros que estimulan o sugieren las fórmulas de trabajo por cuenta propia como una alternativa de ocupación.

En la esfera productiva, la adopción de estrategias empresariales de producción flexible y las repercusiones que ésta tiene respecto de la nueva organización de la producción, así como el marco competitivo global, conllevan una nueva división del trabajo. Esto provoca que las pequeñas empresas y, en particular, los trabajadores por cuenta propia, va progresivamente protagonizando un mayor número de segmentos dentro de los procesos productivos. Esta nueva configuración productiva no sitúa a los “nuevos trabajadores” ante un contexto de mayores posibilidades de empleo ni ante una mejora de la calidad del mismo. Más bien lo que acontece es una reformulación de las relaciones productivas donde el trabajo por cuenta propia desplaza progresivamente a la contratación por cuenta ajena en ámbitos donde ésta había sido tradicionalmente preponderante.

Desde el ámbito institucional andaluz por su parte, se incentivan fórmulas de gestión empresarial que, a través de estrategias de naturaleza asociativa, suponen la puesta en común de recursos por parte de trabajadores de un determinado sector de actividad bajo sistemas de cooperación en los que la

responsabilidad y la toma de decisiones se descentralizan. Esta nueva concepción de la actividad empresarial a través de diferentes formas de emprendimiento social también introduce otras variables novedosas en relación con la forma en que se incorpora el factor trabajo al proceso de producción, la organización de la producción, la estrategia productiva o el uso, en general, de los recursos disponibles. No obstante, estas alternativas sólo tendrán capacidad transformadora de la realidad andaluza en la medida en que tengan en cuenta las limitaciones de la inexistencia de mecanismos de control certeros que velen porque el empleo autónomo que se genere no encubra realidades de subcontratación y externalización que repercutan negativamente en las condiciones de trabajo y vida de sus protagonistas.

El diferencial de desempleo entre Andalucía y España se encuentra en el lado de la oferta de mano de obra y el funcionamiento del mercado de trabajo y no en el tejido empresarial, al menos desde un punto de vista más cuantitativo. Así, las políticas de autoempleo pueden aspirar a generar empleadores, pero el alcance sobre la contratación difícilmente irá más allá del tamaño de las actuales empresas. Parece claro que el motor que mueve el autoempleo en Andalucía es el ciclo económico. Y se entiende como equivocada poner la mira en el mercado de trabajo para combatir el desempleo, haciendo uso de las políticas de autoempleo como un instrumento, entre las políticas activas de empleo, para compensar el efecto del ciclo económico, es decir, incentivando la aparición de cualquier tipo de autoempleo y sosteniendo todo tipo de empresas a fin de evitar su desaparición. Más bien, la coexistencia de altos niveles de desempleo en conjunción con estos esquemas de incentivos puede derivar en aumentos de la tasa de autoempleo y en cambios en la participación relativa dentro del autoempleo entre autónomos y empleadores, a favor de los primeros, a partir de la aparición de estos autoempleados "dependientes". En este caso se entiende que será especialmente arriesgado la aplicación de políticas de autoempleo que desequilibren la fiscalidad entre empleados y autónomos, porque haría más rentable externalizar un puesto de trabajo con un autónomo que contratar a un trabajador.

Es posible señalar también que aunque en el pasado la acumulación de capital humano era una necesidad para el tejido empresarial, en la actualidad no hay diferencias regionales formativas en el conjunto de autoempleados en España. Si bien a nivel general, la búsqueda de un autoempleo de calidad aparece como el objetivo de política económica más claro, a nivel sectorial se requiere un impulso cuantitativo del tejido empresarial, ya que el tamaño del tejido es aún escaso en muchas actividades económicas andaluzas en relación con el conjunto regional.

Respecto a la perspectiva de género en el empleo autónomo en Andalucía, hay que decir que el perfil de emprendedora es una mujer de 25 a 34 años, nivel de estudios universitarios (36%) y vinculada al ámbito urbano. Los sectores principales en los que se emplea la mujer son el comercio minorista,

servicios a personas y turismo. Y suelen iniciar sus propios negocios motivadas por la situación de desempleo en la que se encuentran.

A partir del análisis de los datos de la EPA y de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, encontramos ciertas similitudes en la evolución del autoempleo femenino y masculino, aunque el autoempleo femenino presenta tendencias más acusadas:

- El nº de trabajadores por cuenta propia se ha reducido en los últimos años en ambos sexos, pero en mayor medida en el caso de los hombres. En el año 2010 las mujeres autónomas eran un 11,57% mayor que en 2001, mientras el número de hombres era sólo un 0,37% menor.
- La categoría empleador aumentó en el periodo considerado para ambos sexos en Andalucía y España, pero el aumento más elevado es en las mujeres andaluzas (63,24% frente a 21,48% hombres; y 54,14 mujeres españolas)
- Las empresarias sin asalariados también crecen en Andalucía (25,20% frente a 12,96% en España).

En definitiva, las mujeres siguen teniendo dificultades para acceder al mercado laboral, siendo fundamental seguir profundizando en el tema de la “conciliación”.

## **La formación profesional para el empleo orientada al autoempleo en Andalucía**

El acceso a la formación para trabajadores por cuenta propia ha permitido en esta última década que los autónomos sean más competitivos y desarrollen con mejor cualificación y aptitud sus tareas profesionales. Sin embargo, en el escenario económico actual esta herramienta debe proporcionar además los conocimientos necesarios para que dicha situación no sea traumática y permita a los autónomos en activo enfocar y dimensionar de nuevo sus negocios; y a todos aquellos autónomos que ya están en situación de inactividad reconducirlos a otros sectores emergentes mediante una formación adecuada y homologada.

Durante el año 2009, 48.499 autónomos accedieron a cursos de formación continua, lo que se traduce en que únicamente el 1,6% del total de autónomos se pudo formar. Sin embargo, en el mismo año, fueron 1.693.720 los trabajadores asalariados que tuvieron acceso a los planes de formación, lo que representa al 12,4% del total de trabajadores por cuenta ajena. Estas cifras ponen de manifiesto que el presupuesto destinado para la formación de trabajadores asalariados es diez veces superior al que se destina para los trabajadores autónomos. Sin duda los autónomos continúan

recibiendo una cantidad muy pequeña del conjunto de recursos asignados a la formación continua: el 3,12% de lo presupuestado. En el año 2009 el volumen de la financiación aprobada y destinada a la formación ascendía a 393.719.952,89€, correspondiéndole a la formación sectorial 38.000.000€ (9,6%) y a la formación de los trabajadores autónomos 12.287.630€ (3,12%). Para el ejercicio 2010, el importe total suponía 413.115.430,00€ (un incremento del 4,9% respecto a 2009), pero no variaba los porcentajes en su distribución: 349.953.426 (84,7%), para la formación sectorial; 39.924.261 € (9,7%) para la formación intersectorial; y para el colectivo autónomo, pese a representar el 80% del tejido empresarial español y generar el 18% del PIB y el 20% del empleo únicamente el 3,12% de la formación continua (12.909.857€).

Otros datos que igualmente ponen de manifiesto el desequilibrio en la situación de la formación en la Comunidad autónoma de Andalucía son los siguientes:

- En el año 2010 se dispuso para la formación de autónomos andaluces de 1.277.900 €, un 9% menos que el importe destinado en el año 2009 (1.402.090 €). En cualquier caso Andalucía es la tercera comunidad, por detrás de Cataluña y la Comunidad de Madrid, que más financiación destina a la formación de oferta.
- El porcentaje del presupuesto total en formación, 2,85%, destinado al colectivo autónomo, sitúa a Andalucía en la décima posición, por detrás de comunidades como Castilla León (14,5%), Cantabria (8,9%), Extremadura (7,5%), Asturias (6%), la Rioja (5,62%), Murcia (4,5%), Castilla La Mancha, Comunidad de Madrid ó País Vasco.
- Esto supone que la segunda comunidad con más autónomos del país, a fecha de diciembre de 2010, y con el 1,6% de bajas en el RETA con respecto al año 2009, sólo destina 2,73 € en formación por autónomo.

Por otro lado, se entiende la necesidad de hacer un estudio de capacidades emprendedoras en el grupo promotor previo o "Plan de Emprendedorismo", que tenga el mismo peso que hasta ahora ha tenido la viabilidad económica. Se trataría de analizar o evaluar la viabilidad de las capacidades humanas. De entre todas las capacidades emprendedoras, existen algunas sin las cuales difícilmente un grupo promotor será capaz de afrontar con éxito su proyecto, por lo que detectarlas y cultivarlas será tarea imprescindible en cuantas personas u entidades tengan entre sus objetivos el promover el emprendedorismo. Las siguientes deberían ser objeto de análisis en el citado plan:

- Capacidad de comunicación efectiva.

- Liderazgo, o capacidad de influenciar.
- Negociación integrativa.
- Aprovechamiento de los recursos.

Otras competencias que se entienden igualmente importantes serían la capacidad de trabajo en equipo, la asunción de rol, la creatividad, la innovación, la visión periférica, la autoconfianza, la capacidad de asumir riesgos y afrontarlos, la orientación al logro, la construcción de redes, la iniciativa, la tenacidad, la capacidad de organización y planificación, o la persistencia.

A lo largo de estos últimos años se han desarrollado muchos programas de fomento del emprendedorismo y aunque el esfuerzo es patente, no siempre los resultados acompañan a las iniciativas y a los recursos puestos a disposición. La cuestión es que inicialmente todo el esfuerzo parece que se focalizó en las competencias técnicas, imprescindibles sin duda, pero no únicas. No basta con tener un buen conocimiento técnico del hecho de negocio, no basta con tener un plan de empresa con un plan económico financiero ajustado para tener un proyecto empresarial.

Posteriormente se han ido desarrollando programas que van a estrechar la distancia entre las carencias de competencias emocionales necesarias y las que las personas emprendedoras poseían de inicio, pero lo realizado no es suficiente. Es preciso desarrollar programas que ayuden a crear en las competencias supra-emocionales. El reto está en afectar e influenciar de manera sistemática en todos los ámbitos y niveles educativos. No es suficiente con poner los recursos para obtener las competencias técnicas y emocionales que requiere una persona emprendedora, sino que además hay que sensibilizar para garantizar que las competencias supra-emocionales van desarrollándose y, así, ir transformando nuestra sociedad desde la base.

Programas como EJE, EME, EMPRENDEJOVEN; y las múltiples formas que hay de influenciar en la población son iniciativas imprescindibles, que de una manera cortoplacista no generan empresarios, pero en el medio y largo plazo van a generar emprendedores.

Es cierto que resulta complicado medir lo supra-emocional de manera contingente a las acciones ejecutadas, pues se pretende cambiar la creencia, no el conocimiento, y el efecto de estos cambios no son desgraciadamente visibles rápidamente. El secreto para un cambio real y duradero estará en la adecuación a esta necesidad de los planes formativos y educativos.

En índole académica será necesario seguir potenciando las iniciativas que hagan que el emprendedorismo sea materia imprescindible y, además, que la aproximación a esta materia posea

unos principios no basados en el economicismo exclusivo. Si se quieren mover voluntades se debe lograr una metodología adecuada y para ello es preciso tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- El constructivismo pretende que en base a unas experiencias compartidas cada individuo pueda crear su propio conocimiento. Lo que cada uno construye se fija de manera muy distinta a todo lo demás. Así es importante centrarse en inducir conocimiento y no ofrecer exclusivamente una deducción de los contenidos teóricos de los mismos. Se pretende que las personas no sólo aprendan competencias técnica o emocionalmente, sino que éstas les hagan ir transformado sus “anclajes vitales”, es decir, que “aprehendan”.
- El juego, la simulación, el taller y el humor serán un condimento necesario en esta aproximación metodológica, porque la desinhibición y el entorno positivo va a permitir que las personas bajen sus defensas iniciales y reticencias de partida.

Por otro lado, es posible destacar cómo los cambios y avances producidos en el acceso a la formación en los últimos años han permitido un mayor acceso a la misma. Sin embargo, sigue siendo escasa y debe de intensificarse el uso de las nuevas tecnologías en la formación para el empleo. La brecha digital y la exclusión de muchos de los colectivos en la sociedad de la información, se han convertido en una amenaza para nuestro modelo productivo y su futura competitividad. En este sentido la teleformación representa importantes posibilidades de extensión de la formación para el empleo, por lo que resulta imprescindible un reconocimiento de dicha modalidad, trabajando en la calidad de su metodología, además de integrarla en el sistema oficial de acreditaciones.

La formación continua es de gran valor pues significa la apertura de un nuevo cauce de posibilidades para los trabajadores y las empresas. Parece indiscutible que debe entenderse la formación como una inversión, teniendo en cuenta que, por un lado, puede aportar un mayor valor al negocio y, por otro, puede aumentar notablemente el enriquecimiento intelectual y personal. Así, se entiende que es posible que la escasa presencia de la formación en las empresas tenga tanto razones económicas como razones de interés real. Es decir, hay falta de interés tanto por parte de las empresas como de los empleados.

La formación para el empleo tiene una relevante capacidad a la hora de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, pero no tanto para mejorar la situación individual de las personas que la reciben. Cuando un gran número de personas reciben determinada formación, quienes finalmente se incorporan a un puesto de trabajo lo hacen en mejores condiciones y, sobre todo, tienen una mayor capacidad para desempeñar las actividades adecuadamente, con la consiguiente mejora potencial en el funcionamiento de las empresas. Sin embargo, desde la perspectiva individual, la de la persona que participa en el proceso de formación, ese efecto posee un valor muy limitado, si no consigue lo que se supone que era el objetivo inicial. Este efecto se produce de manera mucho más acusada en

el caso de la formación de personas desempleadas. Por tanto, la mejora general obtenida a través de la formación no siempre se corresponde con la mejora de la empleabilidad individual sino, hasta cierto punto, con una uniformización de la fuerza de trabajo, que sólo se distingue individualmente a través de la identidad laboral, conformada por la historia personal y profesional. La formación para el empleo permite, desde este punto de vista individual, añadir nuevas técnicas y matices a la identidad previamente formada, pero no la sustituye, no permite su modificación radical.

Entre la formación para el empleo y la ocupación sólo se produce un vínculo directo en una minoría de los casos y cuando se producen algunas circunstancias específicas. En un contexto como el actual, con los elevados niveles de desempleo existentes y una oferta empresarial de puestos de trabajo que no termina de activarse, puede parecer difícil pensar que la formación para el empleo pueda finalizar con la ocupación más que en una minoría de los casos.

Además de la mejora global de las cualificaciones de la mano de obra disponible, la formación tiene otra serie de utilidades que podemos denominar “intermedias” o “indirectas”. De este modo permite mantener activada a la población; contribuye a reconstruir las redes relacionales que empiezan a deteriorarse tras pasar un tiempo en el desempleo; permite que la identidad laboral no se deteriore o que no lo haga de manera que la invalide; o en el caso de algunos segmentos de la población, como ocurre con los jóvenes de bajas cualificaciones, puede sentar las bases que den lugar posteriormente a una identidad laboral.

Por otra parte, los resultados de muchas de las intervenciones de formación para el empleo dirigidas a trabajadores desempleados pueden demostrar, en el mejor de los casos, que han contribuido a que los participantes en el programa hayan adquirido determinadas competencias. Si bien en la coyuntura actual del mercado de trabajo, la formación para el empleo generalista, poco diferenciada y de nivel básico tiene unas utilidades diferentes a las que se pensaba que tenía en un contexto de bonanza económica.

Por último, es posible destacar un caso concreto en este ámbito, como es *Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza*, organismo de la Junta de Andalucía cuya misión es promover el desarrollo de la cultura emprendedora y la actividad económica andaluza, con el fin último de contribuir a la generación de empresas competitivas y empleo de calidad en nuestra región. Para cumplir con estos objetivos, Andalucía Emprende cuenta con un valioso instrumento: la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores.

Junto a los servicios de apoyo a emprendedores y empresas, Andalucía Emprende desarrolla programas y proyectos de ámbito regional con el objetivo de fomentar la cultura emprendedora y la actividad empresarial entre distintos colectivos. Y en el ámbito formativo destacan los programas de fomento de la cultura emprendedora y el autoempleo que se desarrollan en todos los ciclos del sistema educativo andaluz, desde primaria hasta la Universidad, tales como 'Emprender en mi escuela' (EME); 'ÍCARO'; "Empresa Joven Europea" (EJE); 'Emprendejuven'; 'Music Hero, Emprende tu Reto'; colaboración con universidades andaluzas.

### **Herramientas para la Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo y su orientación al autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía**

Una adecuada identificación de las herramientas que desde la evaluación de políticas públicas se ofrecen para la formación y su orientación debe partir de una clara delimitación del objeto de estudio. Es decir, es necesario precisar a cuál de los niveles o planos de la formación se va a prestar atención pues ello condiciona todas y cada una de las decisiones que se pueden tomar. No obstante, y puesto que los diferentes niveles no constituyen compartimentos estancos, puede ser de gran utilidad establecer vías de comunicación entre ellos, circunstancia que permita 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 y de sus necesidades formativas. Por tanto, parece necesario fortalecer esas fases y delimitar los contenidos que a éstas y a la evaluación corresponden.

Asimismo, resulta muy importante mejorar los sistemas de información existentes sobre el trabajo autónomo, entre los que destacan las estadísticas sobre el tema, por cuanto constituyen piezas esenciales para el diagnóstico, elaboración, seguimiento y evaluación de acciones y programas formativos. La articulación e institucionalización de los mecanismos y sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas y los planes de formación parece situarse también como una actuación muy necesaria. 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 de autónomos 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.

Por otro lado, más centrado en el análisis en la evaluación de la empleabilidad y en la mejora del espíritu empresarial, es preciso desarrollar un modelo de evaluación que permita :

- Abordar la multidimensionalidad del fenómeno que se está evaluando, teniendo en cuenta los factores individuales, las circunstancias personales y los factores externos, aplicando un marco de referencia holístico y comprensivo.
- Ser conscientes de que se trata de evaluar un proceso de cambio, que obliga a identificar los mecanismos que permiten avanzar hacia el impacto deseado: un cambio cultural y social que solo se producirá en el medio y largo plazo.

Por tanto, las intervenciones públicas que se dirigen a apoyar el desarrollo de la empleabilidad de las personas y en particular su capacidad para emprender nuevas actividades económicas y proyectos profesionales autónomos, deben ser consideradas en toda su complejidad de manera holística y comprensiva. Se trata de intervenciones complejas por su multidimensionalidad al tener que trabajar sobre factores individuales, circunstancias familiares y sociales dentro de un contexto macroeconómico más amplio, como el funcionamiento del propio mercado de trabajo. Su impacto sólo podrá ser adecuadamente evaluado a medio y largo plazo, pero es preciso realizar evaluaciones que permitan valorar la eficacia de sus resultados y realizar recomendaciones para su mejora.

En esta tarea un enfoque de evaluación basado en la teoría puede ser una forma adecuada de abordar la evaluación y, en particular, de ir creando esos casos creíbles, contrastables y verificables de las diferencias que el programa está produciendo en sus destinatarios, es decir, de observar y recoger evidencias sobre los progresos que las personas van realizando a lo largo del tiempo y los efectos a medio y largo plazo.

La evaluación basada en la teoría facilita la tarea de visibilizar estos efectos y organizarlos, de manera que se facilite su interpretación y comprensión. En primer lugar, se tratará de medir los cambios que actúan sobre los factores individuales: la capacitación individual de la persona emprendedora y el desarrollo de sus competencias. De esta manera se podrán medir los progresos individuales (nivel micro). Pero estos progresos individuales, para materializarse en buenos resultados en relación con la aparición de nuevas iniciativas emprendedoras, necesitan desarrollarse en un entorno propicio, un entorno donde las circunstancias familiares y sociales, el acceso a los recursos o la cultura laboral y la existencia de redes sociales son elementos de apoyo esenciales

(nivel meso). Sin la existencia de estos factores de apoyo, la acción pública no podrá obtener los resultados esperados.

En ocasiones, la existencia de estos elementos no depende de la organización que desarrolla el programa, sino que se debe llegar a acuerdos de cooperación con otras administraciones y/u organizaciones que los faciliten. En tercer lugar, los factores externos relativos a la evolución del mercado de trabajo y al contexto social, cultural y político serán determinantes para producir un impacto positivo (nivel macro).

En definitiva, este enfoque evaluador facilita el conocer y comprender cómo se producen los cambios, porqué se materializan en resultados y en qué circunstancias es posible conseguir un impacto sostenible en el tiempo de los efectos de estas intervenciones. A partir de aquí, será mucho más fácil extraer recomendaciones que contribuyan a diseñar y desarrollar iniciativas de mayor calidad y utilidad social. También es posible resaltar 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.

El Estatuto del Trabajo Autónomo ha constituido sin duda 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, se hace 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 de 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.

Asimismo, 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, así como 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).

De igual manera, es preciso plantear el debate sobre la flexibilidad y la singularidad que tiene que tener la formación del autónomo. Frente al modelo de la formación para asalariados sería preciso contar con 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.

El “cansancio” de una parte de los informantes clave supone un problema para las evaluaciones de la formación para el empleo, un problema totalmente operativo y que tiene incidencia en las estrategias de obtención de la información e, incluso, en el ritmo del desarrollo de las evaluaciones.

El vínculo entre formación para el empleo y empleo no resulta evidente, identificándose, sin embargo, efectos intermedios que también pueden considerarse valiosos. En este sentido, explicitar estos efectos y “hacerlos buenos” puede constituir el primer paso para ajustar el diseño de los programas en la dirección que realmente se desea.



## **Propuestas y recomendaciones estratégicas**

---

### **Recomendaciones sobre las políticas de fomento del empleo autónomo en Andalucía**

- Definir de una forma más clara y concisa los objetivos de las ayudas a autónomos y la población beneficiaria a la que éstas van destinadas. Se considera que ello debe facilitar un aumento de los niveles de eficacia de la política emprendida, si bien puede ser necesario realizar intervenciones públicas diferentes en función del perfil del desempleado, con unos objetivos diferenciados. Asimismo, ajustar el importe de la subvención en función de la capacidad financiera del beneficiario y dirigirla de manera más prioritaria a los colectivos con mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo parece igualmente una medida pertinente. En cualquier caso se entiende la necesidad de, más allá de la concesión de subvenciones, dar pasos más profundos en la mejora de las políticas de fomento del empleo autónomo.
- Entendido como un objetivo fundamental la generación de actividad económica, puede ser adecuado fomentar en mayor medida actuaciones, como la oferta de asistencia técnica, principalmente orientación para el autoempleo y tutorización.
- Impulsar la participación de asociaciones sin ánimo de lucro especializadas en los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral y de asociaciones del colectivo de trabajadores por cuenta propia debe ser también una actuación prioritaria y positiva. El asociacionismo como fenómeno español sería, por consiguiente, objeto de especial atención tanto en el diseño como en el resto de fases de todas aquellas actuaciones que en materia de empleo autónomo en general y de formación a autónomos en particular se articulen.
- Además de las políticas de fomento del autoempleo es relevante resaltar la importancia de las medidas de apoyo a los autónomos ya instalados con el fin de facilitar su supervivencia y consolidación en los primeros años de vida del negocio, más aún en la situación actual de crisis económica. Por consiguiente parece preciso centrar, en la medida de lo posible, las medidas de apoyo en las primeras etapas del inicio de la actividad como autónomo. Asimismo, en todo momento, se entiende necesario colaborar en la mejora de la imagen de la figura del empresario, a veces no muy positiva por parte de la sociedad en su conjunto.

- Mejorar los mecanismos de control para evitar que el empleo autónomo generado no encubra realidades de subcontratación y externalización que repercutan negativamente en las condiciones de trabajo y vida de sus protagonistas.
- Desarrollar políticas de promoción empresarial que mejoren el tejido productivo, tomando como objetivo la supervivencia del proyecto emprendedor y la conversión del autónomo en empleador. En este sentido se requiere un impulso al tamaño del tejido empresarial, aún escaso en muchas actividades económicas andaluzas. Y de trabajar para paliar los tres principales problemas actuales de los trabajadores autónomos, como son la fiscalidad, la morosidad y las dificultades para obtener crédito.
- Se identifica la necesidad de disponer de una fiscalidad progresiva y descendente a lo largo de los años de mayor riesgo de supervivencia del emprendedor, intentando evitar un nivel inferior a la fiscalidad del trabajo.
- Las acciones públicas se entiende que no deberían estar, en el contexto actual de crisis económica, orientadas a facilitar la adquisición del capital humano de forma indiscriminada entre los emprendedores.
- Parece preciso conocer en mayor profundidad las necesidades reales de las mujeres que acceden o quieren acceder a la actividad empresarial para que las medidas orquestadas sean lo más eficaces posible.
- Aplicar, además de medidas que faciliten la mujeres la conciliación de la vida laboral y familiar, medidas de apoyo en dos sentidos: a) gestión del tiempo y formación; b) medidas que ayuden a concienciar al conjunto de la sociedad de la necesidad de que exista una verdadera “corresponsabilidad”. De este modo es muy relevante la inclusión del enfoque de género en los análisis y en las propuestas y proyectos sobre empleo autónomo y sobre modelos de formación profesional para el empleo.

## **Recomendaciones sobre la formación profesional para el empleo orientada al autoempleo en Andalucía**

- Se detecta, en primer lugar, la oportunidad de hacer un estudio de capacidades emprendedoras en el grupo promotor previo o “Plan de Emprendedorismo”.
- Elaborar y desarrollar programas que potencien, mejoren y hagan creíbles las competencias supra-emocionales a través de planes formativos y educativos. Se trata de influenciar y sensibilizar de manera sistemática en todos los ámbitos y niveles educativos, e ir transformando así la sociedad desde la base misma.
- De este modo podría ser adecuado potenciar las iniciativas que hagan que el emprendedorismo sea materia imprescindible en todos los ámbitos académicos y, además, que la aproximación a esta materia posea unos principios que superen el economicismo exclusivo.
- Hacer uso de una metodología adecuada basada en el constructivismo (hacer que “aprehendan”, no que únicamente aprendan técnicamente o emocionalmente competencias) y en el uso del juego (la simulación, el taller y el humor). Así como a minimizar el “miedo al fracaso” empresarial y a los factores que inciden en la aversión al riesgo.
- Es preciso extender el uso de las TIC a los trabajadores, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. La mejor forma parece ser hacerlo de manera transversal y natural incorporando las TIC a los procesos de aprendizaje y desarrollo profesional.
- Igualmente parece preciso exigir que la oferta formativa se adecue a las necesidades reales de producción del mercado, teniendo en cuenta la importancia que tienen los trabajadores autónomos en nuestro actual sistema económico, adecuando las modalidades y los objetivos de los planes formativos a las demandas existentes. Además con el objetivo de aumentar el efecto neto del programa es recomendable orientar el programa de ayudas de forma más contundente hacia los colectivos con mayores dificultades de inserción.
- Se recomienda el fomento del acceso a la formación continua al colectivo de trabajadores por cuenta propia, en particular, sobre gestión empresarial y uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

**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**

- El diseño y la planificación de las actuaciones en formación se entiende que sería oportuno que partieran de una precisa información sobre el perfil socioeconómico y laboral de los trabajadores autónomos y de sus necesidades formativas.
- Se identifica también la oportunidad de articular e institucionalizar mecanismos y sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas y los planes de formación. Asimismo se considera muy importante mejorar los sistemas de información existentes sobre el trabajo autónomo.
- Debe existir un modelo específico de formación para autónomos que contemple sus comportamientos y necesidades formativas en función de los diversos perfiles profesionales. Asimismo una formación orientada a los diferentes sectores existentes.

## **Recomendaciones para mejorar la evaluación de la formación profesional para el empleo orientada al autoempleo en Andalucía**

- Trabajar desde enfoques pluralistas y participativos de evaluación por presentar importantes ventajas frente a los de carácter cuantitativo o cuasi-experimental, podría ser una línea adecuada de acción en el marco considerado. Evaluación participativa que debe emprenderse desde el mismo momento del diseño y/o planificación de la intervención.
- Para mejorar la evaluación de la empleabilidad y, más en particular, en la mejora del espíritu empresarial, sería preciso abordar su multidimensionalidad y tener en cuenta que es un proceso de cambio. Una evaluación en la que no sólo debe prevalecer su perspectiva cuantitativa sino especialmente su vertiente cualitativa, evaluando otros valores y dimensiones del empleo autónomo, así como elementos del contexto en el que se ubica y que condicionan las políticas públicas que se emprenden.
- De igual manera se entiende que los procesos de seguimiento y evaluación de los planes de la formación profesional para el empleo deberían revisar en mayor medida los procesos de justificación, certificación y liquidación de los planes de formación para poder disponer con anterioridad de la información necesaria para la evaluación. Se plantea así la necesidad de diseñar un nuevo modelo de seguimiento que incorpore la recogida de información diferencial y característica sobre cada subgrupo de autónomos.
- El cansancio de una parte de los informantes clave supone un problema de las evaluaciones de la formación para el empleo. Un problema totalmente operativo y que tiene incidencia en las estrategias de obtención de la información e, incluso, en el ritmo del desarrollo de las evaluaciones. Por consiguiente, un problema que debe ser objeto de especial atención.
- El vínculo entre formación para el empleo y empleo no resulta evidente, identificándose, sin embargo, efectos intermedios que también pueden considerarse valiosos. En este sentido, explicitar estos efectos y “hacerlos buenos” puede constituir el primer paso para ajustar el diseño de los programas en la dirección que realmente se desea.

## **ANEXO: síntesis metodológica del proyecto**

---

El objetivo principal del Foro sobre el empleo autónomo y el nuevo modelo de formación profesional para el empleo en Andalucía ha consistido en establecer propuestas de mejora, recomendaciones estratégicas y sugerencias técnicas sobre formación, cualificación y desarrollo empresarial en materia de autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Estas propuestas se han orientado al incremento de la eficacia del subsistema andaluz de formación profesional para el empleo. Y para el logro del objetivo principal se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- OE 1. Servir de punto de encuentro para el intercambio de experiencias, tanto de ámbito nacional como autonómico, provincial o local, que permitan identificar la realidad actual del autoempleo en Andalucía, su caracterización y su vinculación con la formación profesional para el empleo.
- OE 2. Facilitar el conocimiento de buenas prácticas en materia de autoempleo y formación profesional para el empleo para su reflexión y análisis en el marco del foro.
- OE 3. Delimitar los nuevos yacimientos de empleo en Andalucía. Igualmente identificar la calidad del empleo en dichos sectores y el papel de la formación profesional para el empleo.
- OE 4. Definir modelos de autoempleo desde la perspectiva de la formación profesional para el empleo en Andalucía y su diferente incidencia en el sistema productivo andaluz, para el establecimiento igualmente de propuestas de mejora.

Para la realización de este proyecto se ha utilizado una metodología fundamentalmente holística consistente en la organización de grupos de discusión sobre los temas centrales del debate.

En este caso, ha sido importante clarificar el papel de la Administración Pública, puesto que el sector público debe ser un instrumento colectivo y democrático que canalice las aspiraciones de los ciudadanos. Los distintos ámbitos de gobierno deben garantizar conjuntamente la provisión a toda la población de un nivel mínimo de bienestar a través de la mejora de los servicios sociales básicos. Además, la Administración Pública debe asumir el liderazgo en la dinamización de la sociedad civil para que ésta última alcance el máximo protagonismo en las esferas política, social y económica.

Las actividades a desarrollar han sido las siguientes:

## **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**

- Foro de reflexión y debate presencial. La celebración de mesas de discusión a las que han asistido expertos y expertas, analistas de reconocido prestigio. Se han organizado cuatro mesas de discusión.
- Foro de reflexión y debate online. La creación de un foro de discusión en Internet al que poder acceder toda la ciudadanía. Este foro en la red ha estado estructurado en torno a los mismos temas de debate de las mesas. De esta forma los dictámenes de los expertos y las cuestiones principales del Foro han estado a disposición de todos los ciudadanos. Con ello se ha conseguido unir en un mismo espacio, virtual en este caso, expertos y ciudadanos.

### **Fases y tareas**

#### **A. Plan de trabajo y estudio documental.**

Para el desarrollo del “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”, se ha llevado a cabo como acción inicial la constitución del grupo de expertos que finalmente han constituido el Foro y las diferentes mesas.

De este modo se procedió a la definición del plan de trabajo definitivo, entre el equipo de trabajo de la Sociedad Española de Evaluación y el grupo de expertos. Y se hizo un estudio documental atendiendo a las fuentes de información y fuentes institucionales establecidas.

El plan de trabajo definitivo ha sido consensuado, por consiguiente, por todos los integrantes del Foro, que pudieron realizar consideraciones y apreciaciones para mejorar la definición del trabajo a realizar.

Igualmente se concretaron los cauces y protocolos de información y comunicación permanente entre los expertos; y entre estos y la Sociedad Española de Evaluación, para un adecuado desarrollo de las acciones.

Puntualizar que, en principio, se tomaron como referencia los nuevos yacimientos de empleo recogidos por parte de la Unión Europea, como son:

- Servicios referidos a la vida cotidiana.
- Servicios de mejora de la calidad de vida.
- Servicios medioambientales.

- Servicios de ocio.

## **B. Mesas de reflexión y debate: el desarrollo del foro presencial y online.**

Una vez definido el plan de trabajo definitivo, realizado el estudio documental y los documentos de trabajo iniciales, se procedió al desarrollo del foro presencial a través de la realización de las 4 mesas de reflexión y debate. Asimismo se puso en marcha el foro de reflexión y debate online.

Las mesas de debate se configurarán en función de varias áreas:

Mesa 1 – Realidad del empleo autónomo: Experiencias y buenas prácticas. Análisis sectorial y territorial e incidencia en los sectores productivos andaluces. Expertos:

- Alejandro González – Universidad Pablo de Olavide.
- Begoña Cueto – Universidad de Oviedo.
- Javier Rodríguez – Universidad de Sevilla.
- José Manuel Menudo – Universidad Pablo de Olavide.
- Rosario Asián – Universidad de Sevilla.

Mesa 2 – Nuevo modelo de Formación Profesional para el Empleo y su orientación al autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Expertos:

- Francisco Cousinou - Fundación Red Andalucía Emprende.
- Javier López Mauri – Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos.
- José Luís Perea – Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos.
- Juan Manuel Sánchez – Servicio de Conocimiento Asociado.
- Karen Gajate – Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos.
- Samuel Barco – Servicio de Conocimiento Asociado.

Mesa 3 – Herramientas para la Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo y su orientación al autoempleo. Expertos:

**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**

- Carmen Vélez – Sociedad Española de Evaluación de Políticas Públicas.
- Ester García - Universidad Carlos III.
- María Ángeles Díez – Universidad País Vasco.
- Marta Zalba – Sarhe Consultores Asociados.
- Victoria Sánchez - Red2Red

Mesa 4 – Propuestas, recomendaciones y sugerencias técnicas para la mejora de la formación profesional para el empleo en materia de autoempleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Expertos: todos los expertos de las mesas 1, 2 y 3.

### **C. Tratamiento y análisis de la información.**

Esta tercera fase ha sido desempeñada de forma simultánea con la fase anterior. De modo que se ha ido tratando y analizando la información de forma paralela a su surgimiento en las mesas. En esta etapa se procedió, en definitiva, al tratamiento y sistematización de toda la información obtenida.

### **D. Documento final del Foro sobre el empleo autónomo y el nuevo modelo de formación profesional para el empleo en Andalucía.**

Finalmente se ha elaborado el documento final del Foro sobre el empleo autónomo y el nuevo modelo de formación profesional para el empleo en Andalucía, que recoge toda la información surgida de las diferentes mesas realizadas.

Organiza:  SOCIEDAD  
ESPAÑOLA  
DE EVALUACIÓN

Financian:  MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN  SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

 Unión Europea  
Fondo Social Europeo  
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro