

1. 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.

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.

2.- 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.

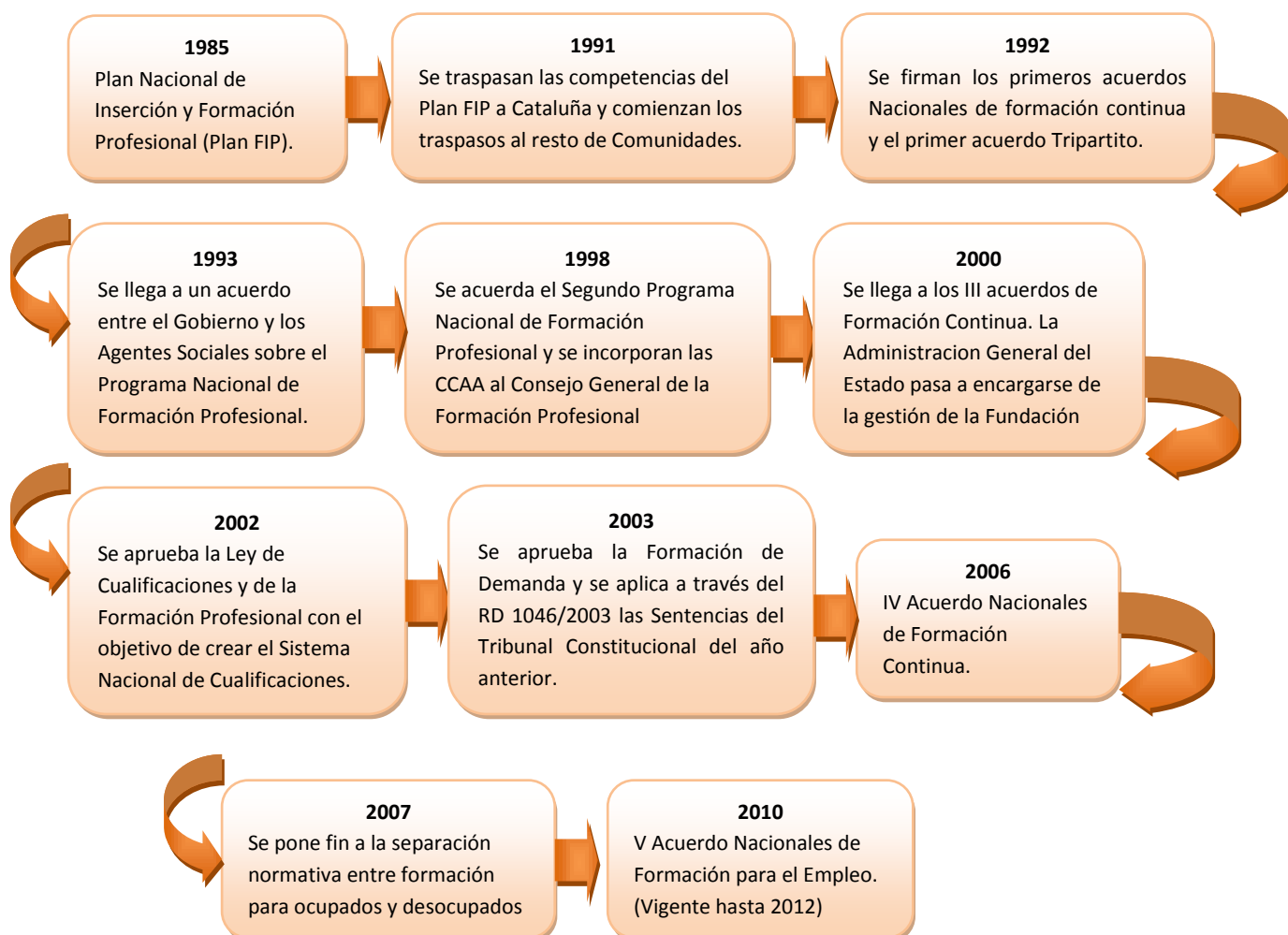
La formación ocupacional y continua ha sufrido, a lo largo de las dos últimas décadas, procesos de actualización y adaptación a las transformaciones que afectan al conjunto de un sector, y aquellas que afectan a las empresas de cada sector, pero no se ha tenido en cuenta las necesidades específicas del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



3.-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.

4.- El papel de las organizaciones en la formación continúa:

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.

5.- 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.

6.- 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.

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.