



TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Estudio de necesidades de formación específica, relativa a la formación transversal y a la cualificación profesional, y propuestas formativas adecuadas, para los trabajadores autónomos de la Comunidad Foral de Navarra

Documento de Síntesis

INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA.....	4
1. LA ENTREVISTA ABIERTA	5
2. LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.....	6
 PARTE I: EL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN NAVARRA.....	8
1. ECONOMÍA Y MERCADO DE TRABAJO EN NAVARRA.....	9
2. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR AUTÓNOMO	10
El trabajador autónomo según el derecho laboral.....	10
Otras definiciones	10
3. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO DE NAVARRA, EN CIFRAS.....	11
4. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN NAVARRA	12
5. SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA EN NAVARRA	14
 PARTE II: ACTITUDES ANTE LA FORMACIÓN, BARRERAS FORMATIVAS Y NECESIDADES FORMATIVAS	16
1. COMPORTAMIENTO FORMATIVO DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	17
Actitud frente a la formación.....	17
Cursos realizados	18
Valoración y aplicación de los cursos de formación.....	21
Canales de Comunicación de los cursos	22
2. NECESIDADES FORMATIVAS	23
3. OBSTÁCULOS FORMATIVOS.....	28
Hostelería y turismo rural	28
Sector agropecuario	29
Sector de peluquerías y servicios personales.....	31
Sector de la construcción y transporte	33
Profesionales liberales	35
Sector comercio.....	36
 PARTE III: PROPUESTA ITINERARIOS FORMATIVOS	38
1. INTRODUCCIÓN A LOS ITINERARIOS.....	39
Justificación de los itinerarios.....	39
Diseño de los Itinerarios Formativos	41
Necesidad de una Guía formativa	51
2. ACCIONES FORMATIVAS	55
Sector: SECTOR AGROPECUARIO.....	55
Sector: COMERCIO	58
Sector: CONSTRUCCIÓN.....	61
Sector: HOSTELERÍA	64
Sector: PELUQUERÍA	67

Sector: PROFESIÓN LIBERAL	70
Sector: SERVICIOS PERSONALES	73
Sector: SECTOR TRANSPORTE.....	76
 BIBLIOGRAFÍA.....	 79
 ANEXO I FICHA TÉCNICA METODOLÓGICA.....	 82
 ANEXO II RELACION NOMINAL Y PERFIL PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL ESTUDIO.....	 88



INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

Para este estudio se ha diseñado una propuesta metodológica de perfil cualitativo, en la que se han elegido como técnicas cualitativas, la entrevista abierta y los grupos de discusión. Unido a esto, también se realizará, como es lógico, un análisis de perfil más cuantitativo de los datos relacionados con el tema de estudio.

Dimensión cualitativa

Los grupos de discusión y las entrevistas abiertas constituyen unas prácticas cualitativas de larga tradición en la investigación social. A continuación pasamos a explicar en qué consiste cada una de ellas.

1. La entrevista abierta

La entrevista personal, como su nombre indica, es la realización “cara a cara” de una “conversación” personal entre el entrevistador y el entrevistado en la que se trata de generar un “proceso comunicativo” en el que el entrevistado exprese de la forma más libre, distendida y espontánea posible el conjunto de sus vivencias y de sus puntos de vista personales sobre el tema investigado. Como resalta L.E. Alonso (Alonso, 1994:226) “la subjetividad directa del producto informativo generado por la entrevista es su principal característica y, a la vez, su principal limitación”

Diseño de las entrevistas realizadas

Se identifican algunas **variables** importantes (de dos a cuatro) en relación con el tema estudiado, y en las celdas generadas por el cruce de estas variables (nominales) se entrevista a un número igual de personas. Estas se eligen por el sistema del muestreo de cuotas, dejando al entrevistador poder discrecional en la elección de a quién entrevistar, manteniendo la exigencia establecida por la cuota.

En la práctica se eligen:

- aproximación al universo de entrevistados potenciales a través de fuentes disponibles
- entrevistas a tipos o perfiles sociológicos atendiendo a criterios de normalidad, marginalidad, excelencia
- informantes-entrevistados: clave, especiales, representativos:
- informantes-entrevistados: tiene información, son accesibles, están dispuestos, son capaces de comunicar.

Criterio centrado en **el sujeto** frente a criterio centrado en las variables / categorías: El interés del investigador a la comprensión de los hechos sociales a partir de una lectura global de los fenómenos y, sobre todo, de los sujetos estudiados. En el análisis de los datos procedentes de entrevistas cualitativas, se reconstruyen historias.

En este estudio se han seleccionado las siguientes variables para seleccionar los perfiles de los trabajadores autónomos a entrevistar:

- **Género:** En el caso de las mujeres se intenta profundizar en el tema de la conciliación familiar. Del total de entrevistas, la proporción de mujeres y hombres es bastante similar.
- **Edad:** Se han establecido dos perfiles, los menores de 35 años y los que superan este límite.
- **Sector de actividad:** Se han elegido 8 sectores de actividad en los que el trabajador autónomo tiene más presencia. Estos sectores son: Hostelería, Comercio, Servicios Personales, Sector agropecuario, Peluquería, Profesional liberal, Transporte y Construcción.
- **Hábitat:** Se han combinado varios emplazamientos. Las zonas seleccionadas son: zona de Pamplona, Tierra Estella, zona del Pirineo, zona del noroeste, zona media oriental y zona de la ribera.

Para las entrevistas a expertos se han seleccionado los ámbitos formativos más representativos de Navarra dentro de los sindicatos, empresarios y el SNE.

2. Los grupos de discusión

El grupo de discusión o reunión de grupo como técnica propiamente sociológica consiste, desde un punto de vista práctico, en una reunión de pequeños grupos -de ocho a once personas- que, en el desarrollo de la conversación, recrean las situaciones sociales de referencia -planteadas en la hipótesis de partida- que se consideran estratégicas dentro del proceso de expresión y confrontación del conjunto de actitudes y representaciones sociales inherentes al colectivo investigado. Las reuniones se plantean de una forma abierta para que sean los propios grupos los que libremente elaboren el discurso a consencuencia, eso sí, de las intervenciones verbales del moderador -el equipo investigador, en este caso- que dirige, de una u otra forma, la conversación y el sentido de la misma. Los participantes de cada grupo de discusión, en este caso, tienen que estar adscritos, como luego veremos, a una misma o similar posición social y cultural dentro de la estructura social.

Diseño de los grupos de discusión realizados

La elección de los distintos grupos de discusión se ha realizado en base a las mismas variables utilizadas en las entrevistas.

Los grupos de discusión de trabajadores autónomos, refuerzan y amplían la visión acerca de los sectores con más representación dentro del colectivo de trabajadores autónomos.

Los grupos de expertos nos amplían la visión que se ofrece de los trabajadores autónomos desde el ámbito formativo.

De forma más precisa apuntamos a continuación el diseño de las seis reuniones de grupo realizadas:

- **Grupo Nº 1:** Autónomas del sector de peluquería de la zona de Pamplona que presentan determinadas carencias formativas.
- **Grupo Nº 2:** Autónomos/as del ámbito comercial de Pamplona.
- **Grupo Nº 3:** Autónomos/as del sector de la construcción de la Ribera.
- **Grupo Nº 4:** Autónomos/as dedicados a la hostelería y el turismo rural de la zona del Pirineo y Noroeste.
- **Grupo Nº 5:** Representantes y expertos en formación de los sindicatos y representantes de las asociaciones de autónomos y del Servicio Navarro de Empleo.
- **Grupo Nº 6:** Técnicos/as de formación y empleo de las diferentes asociaciones navarras de desarrollo comarcal.

Las conversaciones recogidas en los grupos se grabaron en audio y se transcribieron literalmente tal y como reflejamos en los anexos correspondientes. En el análisis de los mismos mezclamos las citas literales con las reflexiones o generalizaciones surgidas a raíz del material analizado así como de los documentos y estudios acerca del tema. De una u otra forma ya que la dinámica conversacional de cada grupo es única, se trataron en torno a un guión tentativo

PARTE I: EL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN NAVARRA

1. ECONOMÍA Y MERCADO DE TRABAJO EN NAVARRA

La sociedad actual está evolucionando ante las nuevas formas de trabajo que se están demandando debido, fundamentalmente, a las nuevas tecnologías, la centralización de la producción, a la externalización de los servicios de las empresas y a la escasa expectativa que los jóvenes tienen del mercado laboral por cuenta ajena. Por una lado, las nuevas tecnologías están ofertando un importante número de trabajos y de oportunidades a los primeros segmentos de población con edad de trabajar; y, por otro, las distintas circunstancias que mueven a los jóvenes a emprender un nuevo negocio, como la dificultad de acceso al mercado laboral por cuenta ajena, la falta de expectativas de desarrollo personal y laboral y en el trabajo que desempeña, es lo que hace que estén saliendo a flote nuevas formas de trabajo en la sociedad actual, basándose en el trabajo independiente y por cuenta propia (AUTÓNOMOS.) A todo esto, hay que sumar la descentralización de la producción y la externalización de los servicios que empresas de grandes dimensiones están demandando de empresas de menor tamaño.

Por todo ello, hay que reivindicar el fuerte auge que el trabajo independiente y por cuenta propia está alcanzando en nuestra sociedad, y por tanto, se debe desterrar la apreciación anquilosada y negativa que se tiene del Autónomo. La idea que se tiene sobre el trabajador por cuenta propia es la de una persona mayor de 50 años, sin estudios y preocupado solamente por su jubilación. Esta imagen no corresponde con la realidad actual, ya que el perfil del nuevo autónomo es el de un joven menor de 35 años, emprendedor y bien preparado, en la mayoría de las ocasiones con estudios universitarios, por lo que se está conformando en nuestro país un nuevo colectivo de autónomos, tanto en el ámbito social como en el económico.

Balance económico de Navarra del 2004

La economía navarra registró durante el año 2004 un crecimiento en torno al 3%, con una creación de empleo algo inferior (2,7%), y un ritmo de crecimiento medio de los precios del 3,0%. El consumo interno y la mejora de la inversión tanto en construcción como productiva soportaron este crecimiento desde el punto de vista de la demanda, mientras que en el lado de la oferta el crecimiento fue muy similar al del año anterior en todos los sectores, con la excepción de la industria, que tuvo un comportamiento más expansivo que en 2003.

La productividad aparente mejoró, por tanto, apenas en 3 décimas, básicamente gracias a los sectores industrial y constructor, mientras que en Servicios apenas se registran avances en esta variable. En consecuencia, la economía navarra tuvo un comportamiento muy similar al de la economía española, aunque con un crecimiento algo superior, ya que en el conjunto nacional el avance del PIB se ha estimado en un 2,6%, un 2,1% la variación del empleo y un 3,2 % el aumento de los precios.

El balance del último año puede considerarse en su conjunto positivo, con un comportamiento equilibrado de los distintos sectores, un ritmo de crecimiento de los precios alto, debido fundamentalmente a factores exógenos, y una tasa de creación de empleo que permitió seguir reduciendo el paro. El incremento de la productividad positivo, pero escaso constituye, no obstante, un elemento de preocupación, ante los incrementos de precios que se siguen produciendo, y también porque el estancamiento de la misma no permite la recuperación de la competitividad.

2. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR AUTÓNOMO

EL TRABAJADOR AUTÓNOMO SEGÚN EL DERECHO LABORAL

DEFINICIÓN DE EMPRESARIO AUTÓNOMO

El trabajador autónomo es el que dedica su actividad a la producción de bienes y servicios sin estar ligado por un contrato de trabajo, esto es, sin haber cedido a tercero previamente a su ejecución la titularidad de los frutos de su trabajo ni haber adquirido tampoco previamente esa titularidad mediante el pago de una remuneración. El autónomo no es ni trabajador por cuenta ajena ni empresario, o es en todo caso "el empresario de su propio trabajo".

OTRAS DEFINICIONES

1. El concepto de **trabajador autónomo**, es aquel trabajador que no mantiene una relación salarial. Sin embargo el término está sujeto a una gran ambigüedad.
2. **Desde un punto de vista económico**, cabe afirmar que un trabajador autónomo desarrolla un negocio por cuenta propia, organiza su trabajo personalmente, gestiona su establecimiento de producción y es responsable de lo que produce. Adicionalmente, un trabajador autónomo puede establecer directamente acuerdos de reparto o delegar parte de su proceso de producción a terceros. , Lo que significa que tiene capacidad de subcontratación. En esta definición podría encajar el sujeto económico que se denomina empresario; lo cual se aleja de la idea social y económica que generalmente se tiene del trabajador autónomo, más identificado con el trabajador independiente.
3. Así, **a efectos de la Seguridad Social** se define como "trabajador por cuenta propia o autónomo a aquél que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad a título lucrativo, sin sujeción por ello a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas".

DIFERENCIACIÓN DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

1. **Trabajo autónomo tradicional:** Este grupo concentra aquellas formas de trabajo autónomo cuya actividad se caracteriza por mantener una dilatada trayectoria temporal y que además, retiene su nivel competitivo en mercados interiores poco desarrollados o en proceso de desarrollo, que incluye una mayor complejidad tecnológica.
2. **Nuevo trabajo autónomo:** En este caso, el establecimiento como autónomo es una consecuencia, sobre todo, de la externalización, por parte de las unidades de mayor dimensión, de demandas especializadas. Este fenómeno es impulsado y absorbido a la vez por la aplicación de nuevas tecnologías. Forman parte de este colectivo nuevas profesiones, como diseñador, publicista, auditor, informático, relaciones públicas, y otras más tradicionales encuadradas bajo lo que se suele denominar "profesionales liberales": abogados, ingenieros, consultores, etc
3. **Falso trabajo autónomo:** La generación de este tipo de autónomo guarda una estrecha relación con los efectos que provocan sobre el empleo fijo los cambios en la valoración que realizan las empresas del ciclo de los negocios. El calificativo "falso", por tanto, hace referencia a que la decisión de establecerse por cuenta propia es consecuencia en mayor medida que en los casos anteriores y como causa fundamental de la existencia de barreras de entrada como asalariado al mercado regulado de trabajo.

3. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO DE NAVARRA, EN CIFRAS

A finales de mayo de este año, se contabilizaban **43.317** trabajadores afiliados a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos según datos del Instituto de estadística de Navarra.

Respecto al total de afiliados, 263.354, suponen un 16% del total de trabajadores.

Respecto al cuarto trimestre el año anterior, se ha producido un incremento de 486 trabajadores autónomos.

En cuanto a la distribución de los autónomos por sexo, el informe refleja que el número de trabajadores por cuenta propia es superior al de las mujeres autónomas (74%) y (26%) respectivamente.

En términos absolutos, el número de trabajadores por cuenta propia asciende a 52,9 (miles de personas), y de éstos, un 39,2 (miles de personas) son hombres, y un 13,7 (miles de personas) son mujeres.

El 29% de los autónomos navarros tienen una edad comprendida entre los 35 a 44 años; el siguiente grupo de edad más numeroso es el de los mayores de 35 años hasta 54 años,

representando un 25%. Por lo tanto, la mayoría de los autónomos se sitúan en la franja de edad de 35 a 54 años de edad.

Por sectores económicos, el mayor número de autónomos de Navarra se concentran en el sector Servicios (58%). Le siguen en la misma proporción los sectores de la Agricultura y la Construcción con un (16%). Finalmente, se sitúan los autónomos que se enmarcan en el sector de la Industria con un (10%).

Si nos fijamos en el dato de horas semanales trabajadas, superan la media, situándose los primeros, con una media de horas de trabajo semanales, de 40,6.

En cuanto al nivel de estudios el 54% de los autónomos se sitúan en el nivel de estudios de primaria o menos. Este dato se confirma tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

CONCLUSIONES

En términos generales, se dibuja el siguiente perfil de trabajador autónomo: La mayoría de los trabajadores autónomos se sitúan en la franja de edad de 35 a 44 años; los sectores con más presencia de autónomos son el sector servicios, seguido de la agricultura y la construcción; la mayoría de los trabajadores autónomos tienen solamente “estudios primarios o menos”; cumplen una media de horas de trabajo semanales superior a la media; la proporción de mujeres y varones es bastante similar.

Con todos estos datos se puede perfilar una establecer una actitud ante la formación determinada por la edad, por el perfil de estudios y por la media de horas semanales de trabajo. Se puede adelantar que su escaso nivel de estudios, una edad superior a 35 años, y una elevada media de horas de trabajo, en principio, le pueden alejar de una actitud positiva ante la formación.

4. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN NAVARRA

A continuación extraemos unas conclusiones sobre este colectivo, basándonos en argumentos que ellos mismos han expresado en las entrevistas y grupos de discusión, y que exponemos en este apartado.

Estamos ante un colectivo individualista, que se dedica a trabajar, y que aunque en ocasiones manifieste la necesidad de asociarse para tener más fuerza ante la administración, cree que se necesita tiempo, y eso es precisamente lo que les falta. Este tipo de asociacionismo se plantea

a nivel sectorial, más que como colectivo de trabajadores autónomos. Es decir, se identifican más como “peluqueras”, que como autónomas.

Sus principales quejas son dos, por una parte, el desamparo que sienten respecto al Gobierno, del que no obtienen ninguna ayuda, encontrándose “solos ante el peligro”. Y por otra parte, las grandes empresas con las que no pueden competir. Esto se manifiesta más claramente, en sectores como el comercio respecto a las grandes superficies, y en la construcción respecto a las grandes constructoras y promotoras.

Crean que tienen más obligaciones que los trabajadores por cuenta ajena, y sin embargo, no tienen los mismos derechos, sobre todo, en el tema de las bajas.

En los autónomos mayores de 40 años existe una gran preocupación por las bajas y sobre todo, por la jubilación.

En el caso de las mujeres, supone un gran problema el hecho de plantearse una baja maternal, y muchas de ellas, tienen que reincorporarse al trabajo antes de haber completado ese tiempo. Dicen tener demasiados gastos fijos que en muchas ocasiones les impiden plantearse ampliar la empresa. No contratan a más trabajadores porque no saben si van a poder asumir un gasto más en la empresa, y además, ellos son los que soportan la formación de ese nuevo trabajador.

A continuación extraemos citas de los trabajadores autónomos entrevistados:

“No, el problema yo creo de mucho de los autónomos es el problema de que..., nos están apabullando a impuestos... hay impuestos en Navarra que estamos pagando que en otros sitios no se pagan, como el de Actividades Económicas...”

Entonces es un..., un todo, un sin pagar...” (E.A. 12. Servicios personales, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

“Si los que meneamos la economía somos los autónomos. Estamos desamparados por todos los organismos...” (G.D. 3 Construcción, de la zona de la Ribera)

5. SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA EN NAVARRA

5.1 Fundación tripartita :

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es la entidad encargada de la organización, gestión, distribución de fondos y de la supervisión y justificación de las Acciones formativas que se contemplan en los III Acuerdos de Formación Continua.

En Navarra, por los Reales Decretos 1319/1 997, y 811/1 999, se aprobaron los traspasos a la Comunidad Foral de Navarra de la formación profesional ocupacional y de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

Y mediante el Real Decreto 311/2001, se ampliaron los medios traspasados a la Comunidad Foral de Navarra, en materia de la formación profesional ocupacional, y de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

La entidad que gestiona los fondos públicos destinados a formación es el Instituto Navarro para la formación, el Reciclaje y el Empleo (INAFRE) Y está formada por los sindicatos UGT y CCOO y la patronal CEN.

En el año 2004, se realizaron un total de 1015 acciones formativas, siendo un total de 56 las entidades encargadas de desarrollarlas.

5.1.1. La Formación Profesional Continua :

La Formación Profesional Continua, uno de los tres subsistemas de Formación Profesional existentes en España, está orientada a la formación de los trabajadores ocupados. Está regulada por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto (BOE, 12/09/03) y por las diferentes disposiciones que lo desarrollan.

5.2 Visión de los expertos del Sistema de Formación Continua

Una de las principales críticas que realizan los expertos entrevistados a cómo está organizado el sistema de formación continua se refiere a la poca flexibilidad que ofrece el sistema de formación:

“el sistema es rígido, es formación muy estructurada”(G.D., Expertos en formación)

Otro aspecto que destacan los expertos es el de la falta de coordinación entre las diferentes organizaciones dedicadas a impartir formación:

“falta coordinación. Yo creo que para que esto funcione o nos ponemos de acuerdo todos los implicados en este asunto,” (G.D., Expertos en formación)

5.3 Visión de los autónomos del sistema de formación continua

Uno de los aspectos más destacables de la visión que los autónomos nos han ofrecido en las diferentes entrevistas en profundidad y en los grupos de discusión es la crítica a las diferentes organizaciones encargadas de la formación continua, a las cuales acusan de buscar en la organización de los cursos, recursos con los cuales mantener su organización:

“las Asociaciones Empresariales, los Sindicatos en general y toda esta gente han entrado en una dinámica, en la dinámica de generar cursos de formación, o del tipo que sea, pensando en las líneas de financiación y en sostener la estructura”. sólo se preocupan de su estructura y de mantener su puesto” (G.D. Hostelería y Turismo rural, zona del pirineo y noroeste de Navarra)

PARTE II: ACTITUDES ANTE LA FORMACIÓN, BARRERAS FORMATIVAS Y NECESIDADES FORMATIVAS

1. COMPORTAMIENTO FORMATIVO DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

Para desarrollar el comportamiento formativo de los trabajadores autónomos se han analizado estos cuatro aspectos: actitud frente a la formación, cursos realizados, valoración y aplicación de los contenidos de los cursos realizados, y canales de comunicación de los cursos realizados.

Actitud frente a la formación

Una de las variables que sirven para medir la actitud frente a la formación es el número de cursos realizados. En el siguiente punto, se profundiza en este aspecto, señalando las características de cada sector.

En las entrevistas y grupos de discusión realizados no se ha formulado una pregunta directa sobre si les parecía importante la formación. Sabemos, que ante esta pregunta todos responderían que la formación es importante, aunque muchos de ellos, no la vean como una parte necesaria para su trabajo. La verdadera actitud frente a la formación hay que buscarla en otras intervenciones que exponemos a continuación:

*“Me encantaría que hubiera cursillos...
poco cursillo hay a la hora de Tintorerías, (...)”* (E.A. 12, Servicios personales, menor de 35 años, zona de Pamplona)

*“Si yo dejé de estudiar porque no...Yo no podía leerme... Que no
¿Estar una hora seguida leyéndome? Que no.”* (E.A. 8, Sector agropecuario, menor de 35 años, de la zona media oriental)

“Y lo dejé, me aburría estudiar.

*Yo tuve suerte porque tengo aquí amigos que tienen
ganado y cuando tenía alguna duda pues, luego
siempre se pasaba alguno a echar una mano.*

*Sí, sobre todo con la gente que ya tenía experiencia, que esos no
habían hecho ningún curso de ningún tipo, sino que simplemente han
estado siempre con ganado”* (E.A. 7, sector agropecuario, mayor de 35 años, de la zona del Pirineo)

En estas citas recogidas de las entrevistas y grupos, se confirma que los perfiles mayores de 35 años, presentan una actitud alejada de la formación, otorgándole más importancia a la experiencia como fuente de conocimiento aplicable a su trabajo.

Por sectores, los profesionales liberales son los que más se forman, y dentro de este sector, los dependientes por cuenta ajena, que reciben la formación por parte de las empresas para las que trabajan, produciéndose en ocasiones una excesiva formación. En el otro extremo se sitúan los trabajadores autónomos que pertenecen al sector agropecuario, con una formación escasa y apenas cursos realizados, únicamente el “curso de iniciación a la actividad agraria”.

Cursos realizados

En la mayoría de los sectores, se observa que los autónomos no se encuentran muy cerca de la formación.

En el sector de **peluquería**, se da una formación específica relativa a su profesión impartida por casas comerciales y escuelas de peluquería. Estos cursos suelen tener una periodicidad anual, y suelen tener bastante aceptación, aunque en muchos casos no se realice por el precio (suele ser una formación bastante cara) y por falta de tiempo.

En cuanto a la formación transversal, en concreto, de adaptación a las nuevas tecnologías, encontramos algún ejemplo, pero no se da de una manera mayoritaria.

El tema de la Prevención de Riesgos Laborales se encuentra bastante implantado en peluquerías de Pamplona.

“No había hecho nunca ningún curso de Windows y tuve que hacer un curso de Windows por mi cuenta.” (G.D. Peluquería, zona de Pamplona)

“Ir empresas pues como Cebado, Llongueras, Rizos, o empresas que tienen montados cursos de formación.” (E.A. 5. Peluquería, mayor de 35 años, zona tierra Estella)

En la entrevista y grupo de discusión realizados al sector del comercio, se produce una clara diferencia entre el perfil de edad que supera los 35 años, y que no ha realizado ningún curso de formación, y los menores de 35 años, que no tienen experiencia en el sector, y se forman de manera más global, intentando ofrecer un tipo de comercio más innovador y especializado.

“Hice un cursillo de..., ¿cómo se llamaba?, “Capacidades de emprendedoras”.(E.A.1. Comercio, menor de 35 años, de la zona de Pamplona).

“Me había olvidado, hice un curso también así en CEIN.

Sí, así, como semipresencial, y era de eso, de Márketing, de Márketing, sí. ”.(E.A.1. Comercio, menor de 35 años, de la zona de Pamplona).

En el sector **Servicios Personales**, se confirma al igual que en las peluquerías, que la formación específica relacionada con su trabajo, la realizan en entidades privadas (distribuidores de productos, o maquinaria...), y demandan adaptación a nuevas tecnologías junto con ayudas a la informatización de la empresa.

“Bueno, antes de montar el negocio, al ser una Tintorería, lo que hicimos fue un cursillo..., los mismos que nos vendían las máquinas nos hacían cursillos a la hora de saber manejar la plancha... Pero vamos, cursillos de...

Ya te digo, cursillos a la hora de montar la tienda son los mismos que me vendían las máquinas, los mismos que como saben que hay deficiencia a la hora de..., poco cursillo hay a la hora de Tintorerías, (...)

En una semana te enseñan lo que son Tácticas de Planchado..., y cosas así.

Luego bueno, hay un (), unos representantes de venta de jabones, que esos también de vez en cuando esos sí que..., (...), son de Alicante, vienen, vienen por más horas, se ponen en la Tintorería, (...), y te dan cursos de sus productos, cómo utilizarlos para la ropa..., (...) este material nuevo, por ejemplo el dichoso éste, que ha salido ahora, (),...”

(E.A.12. Servicios personales, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

En las entrevistas realizadas al sector **agropecuario**, nos aparece un perfil formativo muy alejado de la formación, priorizando el conocimiento adquirido a través de la experiencia. La mayoría de ellos, sólo ha realizado el “curso de iniciación a la Empresa Agraria”, y en muchos casos, motivado por la subvención que se consigue si se realiza este curso.

“Sí, hice un curso de Iniciación a la Empresa Agraria, uno que () el ITG ganadero.

y me pegué un año, pues con los informes legales y tal (), me pegué un verano pues currando en esto pero sobre todo haciendo el curso del ITG” (E.A. 7. Agropecuario, mayor de 35 años de la zona del Pirineo)

En el sector del transporte, nos encontramos con dos tipos de autónomos claramente diferentes, por una parte está el empresario que tiene una agencia, y que suele tener un perfil formativo más completo y más cercano a la formación continua; y por otra parte, el autónomo que trabaja repartiendo, que podríamos calificar de “falso autónomo”, que se encuentra muy alejado de la formación continua

“he hecho desde Contabilidad, he hecho de Electricidad también, que no tiene nada que ver con lo que estoy haciendo, he hecho Cocina. - He hecho de Gestión de Stocks en almacenes, carretillero..., un poco de todo...” (E.A. 10. transportista, menor de 35 años, de la zona de Pamplona).

En el sector de la **construcción**, la formación específica se encuentra muy dirigida a través de los cursos para obtener los carnés profesionales convocados por el Departamento de Industria. Esta formación se completa con la que adquieren a través de distribuidores de maquinaria y materiales. En cuanto a la formación en gestión e informatización de la empresa, no se produce en la mayoría de los perfiles entrevistados ejemplos de cursos realizados, aunque hay cierta inquietud e interés, sobre todo, en los perfiles de edad inferiores a 35 años.

*“¿Los cursos sabes quién se los da? Yo, porque es la única forma.
¿A ti quién te los da?
¿A mí quién me los da? A mí me los dio la ETI, cinco años que me pegué estudiando, luego seis meses he estado de climatización, luego tres meses en el otro...”* (G.D. Construcción de la Ribera)
“Ahora por ejemplo, mi hermano se está sacando el cané de gruista...”
(G.D. Construcción de la Ribera)

Los rasgos formativos del sector denominado profesion liberal difiere bastante de la mayoría de los autónomos de otros sectores entrevistados. La mayoría tienen un nivel de estudios universitarios o de FP, y en general, se dan ejemplos de cursos o master que les permiten adaptarse mejor a su actividad laboral. En todos ellos, las nuevas tecnologías suponen un instrumento habitual de trabajo. La formación continua les permite especializarse, y demandan cursos de gestión y marketing, para completar su formación como autónomos.

“ Si, sí porque yo con la carrera de derecho y con el trabajo que hago es, el seguro de créditos es casi es un tema casi financiero. claro que sentía la necesidad pero yo no tengo problemas porque a mí me dan mucha formación en CESCE” (E.A. 14. Profesión liberal, dependiente por cuenta ajena, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

“ hicimos uno de calidad el año pasado, el tema de la ISO, para implantar la ISO en la empresa. tema de declaraciones de renta, declaraciones de patrimonio, un poco las modificaciones que se producen año tras año, La nueva Ley Foral General Tributaria.” (E.A. 14 Profesional liberal , menor de 35 años, de la zona de Pamplona).

Se observa bastante formación en el caso de la **Hostelería** ubicada en el ámbito rural. Probablemente, porque tienen que ofrecer un servicio más completo.

“Aprovechado algunos cursos de formación organizados por ITG en Doneztebe y después, a través de Turismo en Pamplona, Turismo e ITG, obtuve la titulación de Guía Acompañante de Montaña a través de la Escuela Española de Alta Montaña de Benasque. Entonces, ahora en estos momentos, mi titulación o mis estudios son por un lado de Geógrafo y por otro lado el de Guía Acompañante de Montaña. Realicé primero dos módulos, si no recuerdo mal, unas trescientas horas entre los dos, en el centro que tiene el ITG en Juansenea, en Doneztebe. Y después, ya se hizo un curso especializado, un curso muy dirigido al examen de la escuela de Benasque, que se hizo a través del ITG, pero en este caso en el centro de San Jorge, en Pamplona” (E.A. 4. Hostelería rural, mayor de 35 años, de la zona del Noroeste)

“Recientemente, también hicimos uno por ejemplo, de comercialización exterior. Que ése por ejemplo, sí que se hizo en Bertiz y a nosotros también nos salió gratuito. Fue un par de días y era un curso además que condicionaba la posibilidad después de solicitar ayudas a través de la Cámara de Comercio. Fue gratuito. ” (E.A. 4. Hostelería rural, mayor de 35 años, de la zona del Noroeste)

Valoración y aplicación de los cursos de formación

Las principales críticas que expresan en las entrevistas son la inadecuación de los horarios, y a veces de los contenidos. Demandan cursos más específicos y menos teóricos.

Normalmente, y relativa a la formación específica de cada sector que reciben de entidades privadas, no se suelen quejar, y en la mayoría de los casos, suele ser gratuita, excepto en el caso del sector de peluquería, que suele ser bastante cara, y esto, en muchos casos constituye una barrera.

En general, se observa una gran satisfacción, tanto en profesores, como material y aplicación de esos conocimientos en el trabajo. Pero también hay que apuntar que no suelen asistir a muchos cursos por falta de tiempo o por desconocimiento. Esto último se aborda en el siguiente punto.

“A la hora de autónomos ponen unos cursos que no son reales con lo que pueda ser el horario, el horario (...) algunos cursos, y tampoco creo que vienen muy especificados o muy específicos a la hora de lo que cada uno utiliza.” (E.A. 12, Servicios Personales, menor de 35 años, de la zona de Pamplona).

“Hombre, sí, la verdad es que sí, que te sirve. Lo que pasa que claro, que hay mucha teoría y está repartido en asignaturas ¿no? Entonces tienes unas que son, por ejemplo, contabilidad y gestión de empresa, que eso tampoco... porque al final desde el ITG tienes una persona que te lo lleva ¿no?, o desde el sindicato te lo llevan.

*“Sí, entonces para mí es una pérdida de tiempo ¿no? empezar a aquí ahora a coger una factura, a hacer IVAS, y historias, no me... Sin embargo, lo que eran clases de la explotación ganadera, de la maquinaria que vas a utilizar, de patologías del ganado, me parecían interesantes, las visitas a explotaciones... En su día también ya lo dije cuando tenía (), me parece muy bien ciertas cosas pero otras... la legislación a la hora de hacer una nave y tal, dices, me da igual, porque tienes que presentar un proyecto y ya el ayuntamiento directamente te dice si puedes edificar aquí o no, y si puedes edificar esto para ganadería sí, o para el resto ya no, o al revés. Entonces, al final ahí se van un montón de horas..., a mí me pareció mucho más interesante que dijeran () vamos a estar presentes en una explotación, pues por ejemplo, cuando más trabajo hay, cuando hay (pariciones)... y ahí metiéndote en el ajo, me parece mucho más productivo.” (E.A.7, Sector agropecuario, mayor de 35 años, de la zona del Pirineo). **Se refiere al curso de Iniciación a la Empresa Agraria.***

Canales de Comunicación de los cursos

En muchos casos, los autónomos se quejan de la falta de información. Estos trabajadores autónomos normalmente, no suelen pertenecer a una asociación sectorial.

El principal canal de comunicación es el periódico, concretamente, el Diario de Navarra. Los centros suelen publicar los cursos en este medio de comunicación, y no hacen otra campaña

de comunicación más personal. En pocos casos, se produce un seguimiento por parte de estos centros, de los alumnos que han realizado un curso en los mismos.

Los que pertenecen a asociaciones sectoriales suelen recibir más información sobre cursos. Normalmente estos cursos los organizan desde estas asociaciones.

También se observa una saturación de información en sectores como el agropecuario, probablemente porque se sienta cierto rechazo al confundirlo con el ámbito de la administración.

“Yo es lo que te digo, yo pienso que hay falta de información, la gente quiere pero no tiene información a mano. Entonces ya te digo, yo sé que hay cursillos para autónomos pero, pero yo no los...”(E.A. 12, Servicios Personales, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

“No, tampoco, de la Cámara de Comercio yo de lo único que me entero es del Anuario que viene, me viene cada año, hemos hecho estos cursillos... Pero a mí la Cámara de Comercio nunca me dice...: “Vamos a...”

No, información no me llega nada. Yo lo que he visto de Sindicatos, lo que coges en el periódico, pero muy (...)....(E.A. 12, Servicios Personales, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

“Pues en Prensa he visto, luego en...”

Sí, eso es, en Diarios, Navarra y Noticias, en anuncios de Prensa y tengo la suerte de que tengo una persona conocida en FOREM y cuando van a salir los cursos me manda un correo electrónico con los cursos.” (E.A. 10, Transportista, menor de 35 años, de la zona de Pamplona).

2. NECESIDADES FORMATIVAS

Cursos específicos y prácticos

Uno de los principales aspectos que destacan los trabajadores autónomos es que la formación que se oferta es inadecuada a sus necesidades formativas. Por una parte, demandan cursos básicamente prácticos y de contenidos más específicos. Esta demanda se produce prácticamente en todos los sectores analizados:

“algunos cursos, y tampoco creo que vienen muy especificados o muy específicos a la hora de lo que cada uno utiliza.” (E.A.12, Servicios personales, menor de 35 años, zona de Pamplona)

“faltan igual cosas más concretas, que se concreten más, más especializadas en niveles”,(G.D. Hostelería y Turismo rural, zona noroeste y pirineo de Navarra).

Cursos cortos

Otra de las necesidades demandadas, tanto por los autónomos de los diferentes sectores, como por los expertos, es la duración de los cursos. Teniendo en cuenta las dificultades de tiempo que tienen los autónomos, ven la necesidad de disponer de cursos más cortos:

“Y luego claro, el número de horas pues..., Talleres muy largos tampoco te apetece hacer, Más bien Talleres cortos” (E.A 13, Profesional liberal, mayor de 35 años, zona media oriental de Navarra)
“Ese que dices yo no lo pude terminar.¿Cuál? ¿El superior o el básico? El básico. Eran de cincuenta horas.” (G.D. Construcción, zona de la Ribera de Navarra)

Segmentación

Otro de los aspectos destacables se refiere a la “polaridad” existente entre las necesidades formativas de los autónomos; es decir, que nos encontramos con personas de muy distintos perfiles y niveles formativos que no tienen evidentemente las mismas necesidades . Por tanto, consideran, tanto los autónomos como los expertos en formación, la necesidad de segmentar la oferta formativa, en función del nivel de estudios, tamaño de la empresa, sector del que proviene...

“La gente que está muy preparada necesitaría formación igual pero puntual, específica y pues una cualificación. Y después, está la gente que eso, ni tan siquiera puede recibir un correo electrónico” (G.D. Expertos en Desarrollo Comarcal)

Autónomos “dependientes”

Al analizar este tipo de autónomo, que trabaja en exclusiva para una sola empresa, nos encontramos con que tiene mucho más que ver con un trabajador asalariado que con un trabajador autónomo, tanto en horarios, como en necesidades formativas :

“yo soy autónoma como condición legal, yo como trabajadora me considero una trabajadora de una empresa” (E.A. 17, “dependiente “por cuenta ajena, menor de 35 años, zona de Pamplona)

Modalidad de curso deseado

A lo largo de todo el trabajo de campo, la mayor parte de autónomos de todos los sectores, prefieren una modalidad de curso presencial, debido a diferentes motivos, como pueden ser: el contacto con otros autónomos en su misma situación, mejor solución de dudas, distintos puntos de vista...

“yo creo que sí, yo creo que sí, sí prefiero, y si tienes preguntas y tal pues hacerlas ahí en el momento” (E.A. 1. Comercio, menor de 35 años, zona de Pamplona)

“Al final con los presenciales lo que tiene es que son grupos de trabajo en el que ves distintos puntos de vista. Entonces como profesional y por el tipo de trabajo que tengo yo, es lo que te interesa” (E.A.14, Profesional liberal, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

Adecuación de horarios

La mayor parte de autónomos tienen dificultades para asistir a cursos debido a que los horarios no son los más adecuados para poder compaginarlos con su trabajo.

Aunque nos encontramos ante un colectivo muy heterogéneo, y con muy diferentes horarios, a nivel general podemos decir que los mejores horarios para que los autónomos acudan más fácilmente a cursos es a partir de las ocho de la tarde, cuando ya han terminado la jornada laboral:

“Pues después de las ocho, claro.” (G.D .Comerciantes, zona de Pamplona)

“Yo después de las ocho de la tarde ningún problema.” (G.D .Comerciantes, zona de Pamplona)

Temática de los cursos

Uno de los temas comunes a todos los trabajadores autónomos es que todos ellos tienen que gestionar su empresa, así lo ven tanto los expertos como los propios autónomos:

“sí que hay que tener visión general de un negocio” (G.D. Expertos en Desarrollo Comarcal)

“Me gustaría algo encaminado a gerencia, a lo que sería cómo gestionarte tú, cómo llevar tu negocio” (E.A.16, Profesional liberal, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

Además de la gestión empresarial otro de los temas más demandados es todo el ámbito de la informática:

“sobre todo de nuevas técnicas de comunicación, pues todo el tema igual de Internet, correo electrónico. Todavía yo ando ahí un poco perdido” (E.A. 3, Hostelería y Turismo Rural, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

Otro aspecto demandado es facilitar los contenidos, para que resulten más prácticos y más atractivos para los autónomos:

“Fiscalidad para todos, contabilidad para todos, soldadura para todos...”
(G.D. Expertos en Desarrollo Comarcal)

"Cómo hacer una Declaración", "Cómo hacer las cuentas", "Qué hacer...", "Cómo tener cuidado para no quedarte sin cash"(G.D., Expertos en formación)

Otro tema transversal muy demandado, por gran parte de sectores es el Marketing, y todo lo relacionado con ventas, atención al público, fidelización de clientes, gestión de personal...

“que nadie me dice cómo puedo explotar, o sea, yo no he estudiado Comunicación, ni Márketing, ni nada” (G.D. Hostelería y Turismo rural, zona del pirineo y noroeste de Navarra)

Uno de los temas en los cuales los autónomos ven necesidad de desarrollar cursos es, por una parte, aspectos específicos de su trabajo, y por otra, “el reciclaje”, cada uno en sus respectivos sectores:

“El reciclaje” (E.A. 3, Hostelería y Turismo Rural, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

“aunque llevo muchos años trabajando así, siempre aprendes algo y ves alguna cosa nueva o recuerdas cosas que se te habían olvidado. Entonces, para mí lo ideal es hacer uno al año de ese tipo”. (E.A. 5, Peluquería, mayor de 35 años, zona de Tierra Estella)

Canales de información

Debido a que nos encontramos con un colectivo muy heterogéneo, encontramos personas que apenas reciben información en contraste con otras a las cuales les llega mucha información. Los canales de comunicación que prefieren los autónomos, con independencia al sector al que pertenezcan, son, en primer lugar, la carta postal y el periódico:

“me gusta mucho también recibir información por correo ordinario” E.A. 13, Profesional liberal, mayor de 35 años, zona media oriental de Navarra)

“Por el periódico” (E.A.14, Profesional liberal, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

Por una parte, nos encontramos con una parte de los trabajadores autónomos a los cuales les llega suficiente información. Normalmente están asociados a alguna asociación de su sector, que es la encargada de informarles, no sólo de cursos de formación sino también de otros aspectos relacionados con su sector.

“pertenecemos a la Asociación de Hostelería, que es un poco la que nos lleva un poco todo: si hay algo nuevo que nos vayan a obligar, pues también desde allí se encargan de informarnos, de que hagamos cursos juntos, esas cosas.” (E.A. 4, Hostelería y Turismo rural, mayor de 35 años, zona del noroeste de Navarra)

Por otra parte, encontramos numerosas quejas acerca de la falta de información, generalmente de los sectores y perfiles con un menor índice asociativo y un menor nivel de estudios, los cuales, por otra parte, son los que necesitan un mayor esfuerzo para hacerles llegar la información:

“información no me llega nada. Yo lo que he visto de Sindicatos, lo que coges en el periódico” (E.A.12, Servicios personales, menor de 35 años, zona de Pamplona)

Resumiendo, la mejor manera de informar a los autónomos, acerca de la formación que se va a desarrollar, es mediante la utilización del máximo de medios posibles: primeramente la carta postal, el periódico, las asociaciones, y el correo electrónico, con el objetivo de llegar al máximo número posible de autónomos.

3. OBSTÁCULOS FORMATIVOS

Hostelería y turismo rural

Horarios / falta de tiempo

Es uno de los principales obstáculos que aportan los autónomos a lo largo de las entrevistas analizadas, y en este sector con especial redundancia debido a la lejanía de los autónomos respecto a los centros de formación.

“no se tiene tiempo, me resulta un poco difícil la continuidad” (E.A. 4, Hostelería y Turismo rural, mayor de 35 años, zona del noroeste de Navarra)

Distancia a los lugares de impartición de los cursos

Es otra de las principales barreras que los autónomos rurales, y no sólo los de hostelería, tienen a la hora de realizar formación:

“el problema sobre todo es la localización de los cursos. Yo vivo a una hora de Pamplona...” (E.A. 3, Hostelería y Turismo Rural, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

Además de obstáculo, también ha sido una reclamación de los autónomos que piden que la formación se acerque al mundo rural, es decir, que no esté tan centralizada en Pamplona.

“El problema que tenemos los autónomos claramente de poder disponer del tiempo” (E.A. 3, Hostelería y Turismo Rural, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

Falta de personal

Es un aspecto que afecta a todo el sector hostelero, con especial énfasis en las zonas rurales. Afecta en cuanto a que el autónomo tiene problemas para ausentarse de su negocio y poder acudir a cursos de formación:

“El mayor problema: no encontramos gente” (G.D. Hostelería y Turismo rural, zona noroeste y pirineo de Navarra)

Temporalidad

La hostelería y el turismo rural están afectados por procesos de temporalidad, en cuanto a que tienen temporadas de mucho trabajo (primavera y verano sobre todo) y otras dónde el trabajo es escaso (invierno).

Estos procesos afectan a la formación de los hosteleros puesto que en las temporadas de mayor trabajo va a ser casi imposible que acudan a cursos de formación. Habrá que buscar, por tanto, adecuar la oferta formativa a las temporadas donde el autónomo dispone de más tiempo:

“invierno es la época en la que tenemos que destinar la formación.”
(E.A. 3, Hostelería y Turismo Rural, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

Escaso nivel de asociación

Uno de los aspectos más destacables es que los autónomos que pertenecen a algún tipo de asociación tienen mayor información y conocimiento de los cursos de formación que se desarrollan, y realizan más formación:

“yo al ser asociado a AEGM pues sí tengo una oferta a nivel estatal que bueno, tiene cosas interesantes.” (E.A. 3, Hostelería y Turismo Rural, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

Actitud ante la formación

A lo largo de todo el trabajo de campo nos hemos encontrado que los trabajadores autónomos anteponían y daban mayor importancia a aspectos relacionados con sus problemáticas laborales (aspectos legales, ayudas y subvenciones, falta de personal...) que a la formación.

“si es que no consigo hacer unas plantillas estables, y gente para trabajar, ¿qué formación voy a pedir?” “. (G.D. Hostelería y Turismo rural, zona noroeste y Pirineo de Navarra)

Sector agropecuario

Horarios / falta de tiempo

A lo largo de las entrevistas realizadas, éste es uno de los factores, que los autónomos del sector agropecuario, muestran como barrera que les limita la realización de cursos de formación:

“Nosotros, a las ocho de la tarde es cuando tienes que andar ordeñando, entonces es un poco...” (E.A.7, explotación agropecuaria, menor de 35 años, zona del pirineo de Navarra)

“El trabajo es el diario y continuo”. (E.A. 6 Explotación agropecuaria, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

Distancia a los lugares de impartición de los cursos

Es otro de los principales obstáculos, debido a que se trata de un sector eminentemente rural, y más alejado de los pueblos y ciudades principales, dónde se desarrolla la mayor parte de la oferta formativa:

“Pues se hacen Irurtzun, o se hacen en Pamplona. Lo más normal en Pamplona” (E.A. 6 Explotación agropecuaria, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

“pues al final tienes más de media hora de ida, más de media hora de vuelta. A mí si se hiciera, por ejemplo, en Isaba, Roncal y tal pues...” (E.A.7, explotación agropecuaria, menor de 35 años, zona del pirineo de Navarra)

Temporalidad

De forma similar a los autónomos del sector de Turismo Rural, el trabajo se concentra en determinados meses del año, en los cuales la dificultad para asistir a cursos de formación es aún mayor; por tanto sería preciso adecuar las temporadas de menor carga de trabajo a la oferta de cursos, para los autónomos del sector agropecuario:

“Y los meses, hombre, en invierno sería bueno, en invierno al final están los animales en la nave” (E.A.7, explotación agropecuaria, menor de 35 años, zona del pirineo de Navarra)

“Para mí tendría que ser en invierno, siempre. Yo ahora, cuando llegue mayo. Pues podría ser diciembre, enero, febrero, marzo.” (E.A. 8,

explotación agrícola, menor de 35 años, zona media oriental de Navarra)

Asociacionismo

La mayor parte de la formación recibida por estos autónomos se desarrolla bien a través del ITG, bien a través de los sindicatos ganaderos y agrícolas, y suelen dedicarse, en general, a aspectos relacionados con su propio trabajo.

“Los suele organizar el ITG. Sobre todo relacionado con productos agrarios los da el ITG.” E.A. 6 Explotación agropecuaria, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

Actitud ante la formación

Nos encontramos ante un colectivo que tiene una buena actitud ante la formación, pero sobre todo referidos a aspectos relacionados con su profesión:

“Hombre, siempre se aprende y siempre pienso yo que debemos estar al día. Aquí cada día cambian más las cosas” (E.A. 6 Explotación agropecuaria, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

Edad

Es un aspecto que influye en la realización o no de cursos de formación, sobre todo referidos a la gestión del negocio, y la informática:

“como aquí los demás son más jóvenes, yo tampoco me he preocupado de esos temas, sino que he dejado en manos de los jóvenes.”(Referido al ordenador) (E.A. 6 Explotación agropecuaria, mayor de 35 años, zona noroeste de Navarra)

Sector de peluquerías y servicios personales

Actitud ante la formación

Es uno de los principales obstáculos que los profesionales del sector de peluquerías nos han mostrado, con sus opiniones, durante el desarrollo de los grupos y entrevistas.

Ante las preguntas acerca de la formación en general, de la formación en la gestión de su negocio, necesidades que detecten...las respuestas se desviaban hacia otros temas, como hacia la formación que se ofrece en Formación Profesional, y en las academias, a las cuales critican la poca preparación con la que salen sus alumnos:

“pienso que las personas que salen de los centros, de las escuelas, o academias, no salen preparadas como para poner una peluquería.”
(G.D. Peluquería, zona de Pamplona)

Falta de tiempo/ horarios de los cursos

Es, como en la mayor parte de trabajadores autónomos, uno de los aspectos que los peluqueros citan como una de las principales barreras a la hora de realizar cursos de formación:

“depende ya de que tenga tiempo o no tenga, para ir y poder dejar de trabajar en ese momento, no pueda.” (E.A.5 Peluquería, mayor de 35 años, zona de Tierra Estella.)

“Si queremos abarcar en todos los terrenos de formación de gestiones, de formación de profesionales como somos la peluquería, que muchas cosas no damos a basto, no hay horas al día para abarcar todo...Y claro, llevar una familia...” (G.D. Peluquería, zona de Pamplona)

Falta de personal formado

Esta barrera, común también a otros sectores, pero con la peculiaridad, de que en este caso de las peluquerías, el no tener personal suficientemente formado les afecta, en cuanto a que no delegan su trabajo, y por tanto les queda menos tiempo para realizar cursos de formación, para gestionar su empresa, atender su familia...

“El problema es que no podemos tener contratadas a gente que esté cualificada” (G.D. Peluquería, zona de Pamplona).

Escaso nivel de asociación

Dentro del sector de peluquerías, se observan dos bloques muy diferenciados, por una parte están las peluqueras asociadas a la Asociación de Peluquerías, que reciben a través de la asociación información de su sector, y de la formación que se realiza; y por otra parte están

aquellas peluqueras que no pertenecen a la asociación, y que se quejan de que no les llega la información, y no pueden realizar dichos cursos, que suelen estar dedicados a los asociados:

“sí desde la Asociación te lo mandan. Ese tipo de cosas sí y alguna vez sí que nos pasaron algún tipo de folleto informativo sobre riesgos profesionales” (E.A.5, Peluquería, mayor de 35 años, zona de Tierra Estella.)

“Entonces claro, si no estás metido en la asociación no tienes opción a cursillos...” (G.D. Peluquería, zona de Pamplona).

Cargas familiares

Es otro aspecto que frena a las autónomas de estos sectores, a la hora de poder disponer de más tiempo para dedicarlo a formación, y es un aspecto a tener en cuenta, a la hora de planificar horarios de cursos:

Ya te digo, pues de dos a cuatro, de dos a cuatro sería ideal. Y más que nada por el hecho de que muchos de los autónomos también somos mujeres, tenemos críos...” (E.A. 12 servicios personales, mayor de 35 años, de la zona de Pamplona)

“El problema es que todas estamos muy pilladas. Todo el mundo está metido en un piso, con una familia,” (G.D. Peluquería, zona de Pamplona)

Sector de la construcción y transporte

Falta de tiempo:

Es uno de los principales obstáculos que aportan los autónomos en general a lo largo de las entrevistas analizadas, y en el caso de los trabajadores autónomos dedicados a la construcción ocurre de forma muy similar:

“Y de formación, si es que no da tiempo a formarnos. No da el tiempo.” (G.D. construcción, zona de la Ribera)

Distancia a los lugares de impartición de los cursos

Es otra de las principales barreras que los autónomos de la construcción nos han transmitido, a la hora de realizar formación:

Además de obstáculo, también ha sido una reclamación de los autónomos que piden que la formación se acerque más a sus lugares de residencia y trabajo, es decir, que no esté tan centralizada en Pamplona.

“Igual hay veinte de Tudela y cinco de Pamplona y se va a Pamplona siempre. Está muy centralizado, ese es el problema” (G.D. construcción zona de la Ribera).

Falta de personal

Es un aspecto que afecta al sector de la construcción, en cuanto a que no hablan de sus necesidades formativas, sino más bien de las necesidades que tienen las personas contratadas o que necesitan contratar, pues no encuentran personal cualificado para contratar:

“Yo tengo un chaval por ejemplo, yo lo cogí sin estudios, lleva seis años trabajando conmigo y a base de perder horas, material, tarará, tarará, pues ha ido aprendiendo. ¿Los cursos sabes quién se los da? Yo, porque es la única forma.” (G.D. construcción zona de la Ribera).

Escaso nivel de asociación

Si tenemos en cuenta que los autónomos que pertenecen a algún tipo de asociación realizan más formación y tienen mayor información y conocimiento de cursos de formación, una de las barreras que nos encontramos en este sector de autónomos es el escaso nivel asociativo que presentan.

Pero hay que tener en cuenta que nos encontramos ante un colectivo individualista y con un bajo índice de asociacionismo, por tanto, supone un obstáculo para que los autónomos acudan a cursos de formación. Este bajo índice de asociacionismo es derivado también de la falta de unión y de tiempo que tienen los autónomos:

“Ahí tenemos algo de culpa nosotros porque somos muy reticentes todos a asociarnos unos y otros. Y es cierto ¿eh?” (G.D. construcción zona de la Ribera).

Actitud ante la formación

A lo largo de todo el trabajo de campo nos hemos encontrado que los trabajadores autónomos anteponían y daban mayor importancia a aspectos relacionados con sus problemáticas laborales (aspectos legales, ayudas y subvenciones, falta de personal...) que a la formación.

Uno de los aspectos formativos a los que se refieren, tiene que ver con los “carnets” profesionales, en muchos casos obligatorios para desarrollar su trabajo:

“nosotros en carnés muy técnicos de estos, todo va a través de convocatorias de industria. Claro, tienes que solicitar, tiene que haber X gente apuntada. Luego, cuando logras que haya gente, en Pamplona”
(G.D. construcción zona de la Ribera).

Profesionales liberales

Horarios / falta de tiempo

Es uno de los obstáculos que presentan estos profesionales, tanto la falta de tiempo para dedicarla a formación, como la incompatibilidad de horarios de los cursos con su propia profesión:

“El tema respecto a la formación de autónomos es que quitas tiempo productivo” (E.A.16, Profesional liberal, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

Precios de los cursos

Como hemos mencionado anteriormente, este tipo de profesionales realizan mucha formación, es por ello que una barrera que mencionan son los precios de los cursos:

Tema de los precios, según que cursos que no están subvencionados también es bastante escandaloso. (E.A.16, Profesional liberal, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

Contenido de los cursos

Supone una barrera, en cuanto a que no encuentran cursos con contenidos que ellos consideran necesarios para desarrollar su profesión.

Y luego los contenidos que a veces intentan ser tan generales, tan generales, tan generales que te quedas como diciendo "pues es que

eso ya lo sabía". (E.A.14, Profesional liberal, menor de 35 años, de la zona de Pamplona)

Distancia a los lugares de impartición de los cursos

Como ocurre en la mayor parte de autónomos que viven lejos de los centros urbanos más importantes, una de las barreras es la distancia a los centros de formación:

"me tengo que desplazar hasta Pamplona y todo, y es un esfuerzo... Pero bueno, a mí me compensa" (E.A 13, Profesional liberal, mayor de 35 años, zona media oriental de Navarra)

Sector comercio

Horarios / falta de tiempo

Como la mayor parte de autónomos, uno de los principales obstáculos que se encuentran a la hora de poder realizar cursos es la falta de tiempo:

"El comercio es que te ocupa todo el día realmente, porque es la mañana y la tarde. (G.D .comerciantes, zona de Pamplona)

Distancia a los lugares de impartición de los cursos

Supone un obstáculo para los comerciantes que viven más alejados de los núcleos de población más importantes, que es donde se desarrolla la mayor parte de la oferta formativa:

"Porque en Pamplona tienes todo, o sea, en Pamplona tienes ADSL, porque lo ponen... ¿Cursos de formación? Todos, gratis, pagando... Pero en los pueblos no" (E.A 13, Profesional liberal, mayor de 35 años, zona media oriental de Navarra)

Piden por tanto un mayor esfuerzo en acercar la formación a sus lugares de desempeño de la actividad:

"que si se tienen que desplazar a las comarcas a impartir esos cursos, que se desplacen, que no los den todos en Pamplona" (E.A 13, Profesional liberal, mayor de 35 años, zona media oriental de Navarra)

Falta de personal

No parece ser un problema tan grande como en el caso de la construcción, la hostelería y el turismo rural, pero sí que afecta cada vez en mayor medida:

"ahora hay un gran problema de eso, que hay gente, que no hay dependientas." (G.D. Comerciantes, zona de Pamplona)

"sobre la especialización de la que hablábamos antes o sobre los cursillos, ¿no?, que es cierto, que estamos todos de acuerdo en eso. Pero claro, al final la realidad es esa, que tú necesitas una dependienta, un dependiente, un trabajador, y no puedes contratar por dos horas, por dos días..." (G.D. Comerciantes, zona de Pamplona).

PARTE III: PROPUESTA ITINERARIOS FORMATIVOS

1. INTRODUCCIÓN A LOS ITINERARIOS

Justificación de los itinerarios

Los nuevos cambios en las sociedades contemporáneas y muy especialmente el modo de comprender y organizar el trabajo han generado que cada vez sea más necesaria la cualificación adecuada de los trabajadores. La formación, y muy especialmente la formación continua, se presenta como una herramienta básica que, orientada a la recualificación y a la actualización de las competencias supondrá un apoyo indudable para los trabajadores a la hora de desarrollar eficazmente sus tareas y funciones. La formación continua se traduce pues, ya sea en una eficaz vía de mejora de las competencias del presente puesto ocupado por el trabajador, ya sea en la adquisición de otras competencias nuevas que le permitirán su movilidad, empleabilidad y promoción laboral. Podría añadirse además, que ante los nuevos procesos de flexibilización laboral, que imprimen un mayor dinamismo al mercado, al tiempo que una mayor inseguridad para el trabajador, la formación del trabajador será un recurso fundamental a la hora de asegurar su permanencia en dicho puesto o como salvaguarda en el caso de cambiar de empresa.

Evidentemente una oferta formativa que responda a las necesidades de adaptación y desarrollo de los trabajadores autónomos estará íntimamente relacionada con la mejora en la gestión y la calidad de los productos y/o servicios que ofrecen sus empresas y, por tanto, con un aumento de las posibilidades de futuro y competencias de éstas.

Efectivamente, los nuevos escenarios económicos exigen nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo. El principio que ha de guiar tales relaciones es el de acercar ambos mundos, asumiendo los centros educativos, como tarea propia, la preparación más eficiente para el empleo, y fomentando y apoyando, desde el mundo empresarial, los diferentes subsistemas educativos.

La necesidad de vincular educación y actividad económica se ha reforzado mucho en los últimos años. Las nuevas tecnologías tienen un alto componente de información que necesita del elemento humano que la rentabilice. La cualificación de la mano de obra se convierte en el principal elemento para garantizar el futuro de la empresa.

“En la práctica no porque..., falta coordinación, falta coordinación. Yo creo que para que esto funcione o nos ponemos de acuerdo todos los

implicados en este asunto, que por un lado estaría la formación reglada, que sería Educación, en definitiva sería Educación, pero digo educación, no Administración, porque también hay otro Departamento que también es Administración, que también es Gobierno, que es Trabajo, que parece que está ahí. Pero luego también están las empresas, y también están los agentes sociales.” (G.D. expertos en formación).

Hoy el desempleo está fuertemente asociado a las carencias educativas que padecen los sectores sociales más desfavorecidos (minorías étnicas, mujeres, mayores de 45 años, etc.). La educación y la formación se han convertido en factores estratégicos para promover el crecimiento económico y el bienestar social de cualquier país.

En un mercado de trabajo cambiante no es práctico establecer un currículo formativo rígido; las soluciones más idóneas se basan en el establecimiento de planes de estudio con módulos de formación flexibles: que cada trabajador, tras su formación inicial, pueda sumar o variar, elaborando su propia carrera profesional de acuerdo con las salidas profesionales que existan en cada momento.

“Sí, porque el sistema es rígido en sí, no permite..., pues hacer mejores cosas a módulos económicos un poco más caros no te permite, entonces obliga a que todo el mundo haga lo mismo. Pero la cosa (...), no sé si...” (G.D. expertos en formación).

Así por ejemplo, la formación no debería tener como primer objetivo el adaptar a los trabajadores a los efectos de las nuevas tecnologías (formación reactiva), sino de mejorar anticipadamente, con medidas proactivas, las habilidades de los individuos.

En el nuevo escenario definido por el cambio de modelo productivo y de organización del trabajo e innovación tecnológica, la cualificación, polivalencia y flexibilidad de los recursos humanos adquiere importancia creciente y con ella la demanda de formación continua.

El primer paso que se ha de dar, cuando se pretende mejorar un sistema de formación continua, es estudiar las necesidades y demandas de ocupaciones presentes y futuras y diseñar, de acuerdo con ellas, las nuevas acciones para la cualificación profesional.

Diseño de los Itinerarios Formativos

Consecuencia de todo ello es que uno de los objetivos fundamentales del presente estudio intersectorial es hacer una propuesta de itinerarios formativos, que sirva de base para desarrollar acciones de formación continua con las que poder dar respuesta a las necesidades de formación de los trabajadores autónomos de la Comunidad Foral de Navarra.

Se denomina Itinerario Formativo a la secuencia de acciones formativas que debe seguir una persona para adquirir una serie de conocimientos, destrezas y habilidades que le permitan desarrollar de forma eficaz las competencias exigidas para una determinada ocupación. Dado que estamos hablando de formación continua, esto es, formación para trabajadores que ya están desarrollando una ocupación, los itinerarios en este contexto tienen un carácter principalmente adaptativo. Se trata de mantener e incrementar la productividad del trabajador por medio de una formación continua, que satisfaga las necesidades de formación derivadas de los cambios en las competencias de su ocupación debido a diversos factores de la evolución del sistema productivo.

El trabajo realizado se ha desarrollado en varias fases:

- Identificación de los sectores con más representatividad dentro del colectivo de trabajadores autónomos.
- Definición de las necesidades formativas presentes en el momento.
- Definición de las necesidades formativas que se prevén a corto y medio plazo.
- Diseño de propuesta de módulos de formación para completar itinerarios formativos que satisfagan las necesidades de formación, de tal forma que sea fácil identificar qué módulos necesita una persona para adaptarse a un puesto de trabajo, promocionar y/o desarrollar funciones que antes no cumplía.

La investigación ha servido como base para definir las necesidades formativas asociadas a cada tipo de trabajador autónomo, así como para resaltar la importancia de una oferta formativa más ajustada a las demandas que se solicitan desde este colectivo.

Los diferentes trabajadores autónomos entrevistados plantean diferentes necesidades formativas, muchas de ellas relacionadas con su sector económico. No obstante, cómo podrá observarse, existe una serie de materias comunes (transversales) que comparten todos ellos.

La utilidad de estos itinerarios es clara, ya que permite identificar y dar aquella formación que es necesaria para las siguientes situaciones:

- Reciclaje profesional en aspectos específicos del sector económico donde se sitúa cada trabajador autónomo.
- Posibilitar una mejor gestión del trabajo reforzando aspectos transversales.

En definitiva, lo que estos itinerarios pretenden es adecuar la oferta formativa a las necesidades de formación de los trabajadores autónomos.

Los itinerarios formativos se han plasmado a través de unos recorridos compuestos por diferentes acciones formativas. Estas acciones formativas quedarán descritas mediante los siguientes elementos:

1. Título de la acción.
2. Código.
3. Área formativa.
4. Tipo de formación
5. Tipo de acción o Nivel demandado:
 - Iniciación
 - Perfeccionamiento
 - Reciclaje profesional
6. Duración.
7. Modalidad de impartición.
8. Nº de personas recomendadas.
9. Horario recomendado

En cuanto a los contenidos de estas acciones formativas, se desglosan en estos tres apartados:

1. Objetivos generales.
2. Objetivos específicos.
3. Contenidos.

A continuación se desarrolla cada uno de los elementos que componen las distintas acciones formativas:

Título de la acción

Es la denominación de cada módulo formativo. Su enunciación será clara e ilustrativa, para facilitar de manera rápida, una primera idea de lo que trata la acción.

En el caso de los trabajadores autónomos, se contempla la dimensión directa del trabajo, y la gestión del mismo. La primera se relaciona con los contenidos específicos de cada sector, y la segunda con los contenidos transversales.

En las entrevistas, el autónomo manifiesta expresamente sus incapacidades y sus necesidades formativas relativas a la parte más empresarial o de gestión, y en muchas ocasiones, esta incapacidad le obliga a delegar estas funciones en otras personas, como puede ser la figura del asesor. Cuando se produce un problema derivado de esta delegación, el trabajador autónomo se plantea en muchas ocasiones, la necesidad formativa. Sin embargo, también considera importante esta dimensión, en cuanto a la necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías.

En relación a necesidades específicas, sabemos por el discurso que se extrae de las entrevistas, que la formación en temas relacionados con el propio trabajo, se cubre con mayor facilidad, porque el trabajador autónomo lo encuentra a través de su propio trabajo (casas comerciales, empresas distribuidoras de productos y materiales...). Si no puede formarse es muchas veces por falta de tiempo o de dinero. Creemos que este tipo de formación más específica se puede favorecer a través de subvenciones a la formación. Estas ayudas favorecerían el reciclaje profesional

Código

Facilitará su identificación y su encuadre dentro de un área formativa y su posterior gestión.

Es una combinación de dos letras, correspondientes al área formativa en la que se encuentra y un número asignado.

Área formativa

Son los distintos grupos de materias afines en las que están agrupados los módulos formativos. Se han empleado las siguientes áreas formativas:

GE	Gestión empresarial
HP	Habilidades profesionales
NT	Nuevas tecnologías
MK	Marketing
RH	Recursos humanos
ID	Idiomas
CD	Calidad

PR	Prevención de riesgos laborales
CS	Conocimiento del sector
NM	Nuevas técnicas y materiales
DA	Dietética animal

Tipo de formación

Responde al tipo de conocimiento al que pertenece la acción formativa: transversal, si es un conocimiento común a varias ocupaciones, incluso ocupaciones de otro sector y específico si se refiere a conocimientos propios del sector.

Tipo de acción o nivel demandado

El objetivo de establecer tres niveles, es acercarse a los niveles formativos que necesitan los participantes.

Se han establecido tres niveles:

- Iniciación: Las acciones formativas de este nivel están orientadas a facilitar la adaptación a las nuevas tecnologías y a nuevas formas de gestión del trabajo.
- Perfeccionamiento: Estas acciones formativas tienen como objetivo actualizar conocimientos y adaptarse a los movimientos constantes del mercado.
- Reciclaje profesional: Este nivel se adapta a los contenidos específicos sobre los que se observa un mayor conocimiento fruto de la experiencia del propio trabajo y de la realización con anterioridad de otros cursos sobre esas mismas materias.

Duración

Este aspecto debe ser adecuado a la modalidad formativa y a la materia en que se está formando al trabajador. En función de los contenidos a impartir la duración de la acción requiere mayor o menor número de horas.

Evaluar los conocimientos necesarios para desarrollar una tarea es relativamente sencillo, pero cuando las personas que van a asumir estas funciones provienen de ámbitos diferentes, resulta complejo aquilatar qué conocimientos ya están en su poder y cuáles de ellos debemos facilitarles.

En línea con nuestro objetivo principal de utilizar un sistema flexible que se adapte a las necesidades individuales de los participantes, la duración y la distribución de horas, suponen una recomendación que se determinará en función del perfil.

En este sentido, la descripción de las acciones formativas, la duración se marca como una recomendación, salvo en aquellas acciones en las que por ley, venga establecido un número de horas de formación mínima, como es el caso del área de prevención de riesgos laborales.

Modalidad de impartición

Se entiende por metodología la modalidad que se va a utilizar para la impartición del módulo.

Las diferentes modalidades de impartición de acciones formativas, presencial, a distancia o “ambas”, presentan, cada una de ellas, aspectos muy positivos para que el aprendizaje sea efectivo. El principal elemento diferenciador (la presencia de un formador) no es escollo para que la aprehensión de conocimientos pueda ser total.

Las distintas modalidades se describen a continuación:

Modalidad Presencial:

Es aquella en la que el alumno asiste de manera personal y voluntaria a las clases donde se imparte la formación. Este tipo de enseñanza es la que podría llamarse tradicional u ordinaria.

Ante el uso y desarrollo de las nuevas tecnologías en la formación a distancia, la formación presencial también las está empezando a utilizar pero de manera diferente, de manera secundaria o como complemento en las aulas.

Las ventajas de la formación de tipo presencial son las siguientes:

- Implica un contacto directo y continuo con el profesor, facilitando así la adaptación de los contenidos y materiales del curso a las necesidades y conocimientos de los trabajadores.
- El formador puede valorar de una forma más exacta el nivel formativo previo del alumnado y adaptar así los contenidos al nivel de formación.
- Permite un flujo de formación bidireccional entre formador y trabajadores.
- Es más sencillo mantener motivados a los participantes ya que el formador tiene la posibilidad de conocer de forma directa los factores motivacionales de los alumnos e incidir sobre los mismos.
- Constituye un tipo de enseñanza más participativa
- Facilita el establecimiento de una formación más flexible

Modalidad a distancia:

Existen dos modelos de formación a distancia:

- Convencional o por correspondencia:

El proceso más usual, una vez el alumno ya se ha inscrito en el curso que desea, es que se le asigne un tutor, le manden los materiales del curso y se ponga a trabajar en sus contenidos. Cada cierto tiempo, deberá enviar las actividades y los ejercicios que haya realizado, para que el tutor los corrija y le haga los comentarios que considere necesarios.

El tutor o tutora guía su proceso de aprendizaje, y se pone en contacto con el alumno vía teléfono, carta, fax o correo electrónico (e-mail).

Aunque el material didáctico acostumbra a ser impreso, cada vez se utilizan más las herramientas audiovisuales e informáticas.

- Metodología de formación virtual o a través de Internet : e-learning

El alumnado interactúa con otros alumnos y con el profesor mediante correo electrónico o chat realizando los trabajos y exámenes que se le proponen. El material didáctico y los recursos utilizados acostumbran a facilitarse on-line.

Las ventajas de la formación a distancia son las siguientes:

- Flexibilidad de horarios: cada participante escoge el horario más conveniente.
- Flexibilidad de lugar y ahorro de costes: la formación a distancia supone un ahorro de tiempo y de costes ya que el participante puede realizar la formación en el hogar o en la empresa.
- Flexibilidad de ritmo: de acuerdo con la disponibilidad de tiempo y el grado de asimilación de los trabajadores, éstos pueden adecuar el ritmo de aprendizaje de forma individualizada.
- Flexibilidad en el número de participantes en la acción formativa: en las empresas con diferentes establecimientos separados geográficamente, la dispersión suele presentar una dificultad añadida en los planes formativos. Mediante la formación a distancia es posible formar a esos colectivos centralizando al mismo tiempo el control de desarrollo de la acción formativa.
- Flexibilidad de programas y coste de los mismos: la formación a distancia facilita la adaptación a las necesidades específicas de la empresa con coste por persona muy inferior a cualquiera de los sistemas tradicionales.

Modalidad semipresencial:

Parte de los contenidos no requieren de la asistencia del alumno a clase. Por lo tanto, las horas de asistencia obligatoria a clase representan un menor porcentaje del total de horas y el resto del curso puede ser estudiado por el alumno en su domicilio.

La existencia de un número de horas de formación fuera del centro de estudio se debe complementar con la posibilidad de que los alumnos puedan resolver aquellas dudas que le surjan.

La modalidad semipresencial puede combinar la formación presencial con la formación a distancia convencional o con la formación on-line, lo que actualmente se denomina formación mixta o blended learning.

La principal ventaja de la formación mixta es que permite sacar un mayor rendimiento a cada metodología, presencial y a distancia, y compensar los inconvenientes de las mismas.

En el caso de los trabajadores autónomos se recomienda que el porcentaje de horas de asistencia a clase sea superior al del trabajo individual en casa.

Son muchas las ventajas y desventajas que nos pueden aportar cada uno de las modalidades, sin embargo, no se ha de olvidar el fin último de la formación, que es la consecución de los objetivos planteados.

La determinación de la modalidad que se recomienda ha sido establecida teniendo en cuenta el contenido de la materia a impartir y las demandas de los trabajadores autónomos. Ya que, como se verá más adelante, son muchos los factores que habría que tener en cuenta a la hora de establecer una modalidad u otra.

Tal y como comenta Ricardo Fernández Díez, subdirector de formación y selección de Mercedes Benz España, en su artículo "La formación "online" y sus mitos",

“Lo importante es el contenido. El medio ayuda pero no es el objetivo”.

Es el contenido, el que, al fin y al cabo marca la eficacia de uno u otro medio.

Por este motivo hemos seguido como criterio, recomendar la formación presencial para todos aquellos módulos:

- Que requieran de un componente práctico, como puede ser la formación en idiomas o nuevas tecnologías.
- Cuyo contenido sea muy específico para el sector. (Nuevas técnicas y materiales, Conocimiento del sector)

- Cuyo objetivo sea la adquisición la adquisición de conocimientos teóricos. (Calidad, Legislación)

En cuanto a la modalidad semipresencial, se ha elegido para aquellos contenidos que necesitan aplicarse directamente en la gestión de la empresa.

Esta modalidad deberá ser muy dirigida, combinándose clases presenciales, con sencillos ejercicios de aplicación de los conocimientos en el propio trabajo, bajo la supervisión directa del tutor.

Los contenidos tienen que ser muy prácticos y sencillos, y de fácil aplicación. La labor del tutor en la motivación del alumno resulta fundamental en este tipo de modalidad.

Para una mayor especialización sectorial de los contenidos existentes en el mercado, la formación semipresencial es la más idónea. La formación semipresencial combina lo mejor de ambas metodologías, presencial y a distancia.

Ateniéndonos a las demandas de los trabajadores autónomos, en las entrevistas, ante la pregunta sobre la modalidad deseada, la mayoría de los trabajadores autónomos, se decantaban por la modalidad presencial. Sin embargo, en algunas intervenciones sobre cursos realizados, algunos de ellos se mostraban muy satisfechos con cursos que por la descripción, se inscriben en la modalidad semipresencial. Hay que destacar que esta modalidad era una combinación de formación presencial de clases convencionales con el complemento de un tutor que visitaba el lugar de trabajo, y formación a distancia con ejercicios que el alumno debía realizar por su cuenta.

No se utilizaba la formación on-line, porque el perfil del alumno presentaba escasa formación en nuevas tecnologías.

“Yo cuando hice el curso de Incorporación a la Empresa Agraria, te designan un tutor. Entonces es un veterinario y te hace visitas esporádicas, a ver qué tal vas, a ver si tienes alguna duda y tiene el teléfono para ti para cuando quieras, cualquier historia que tengas le llamas "oye ¿te puedes pasar que no sé cómo va () los partos este año?, o quiero inseminar un grupo de ovejas, o quiero comprar unos sementales" y te atienden...”

Yo con eso estoy muy contento porque también sin llamarle tú se pasa, si algún día por lo que sea no se ha pasado, te llama "oye que ¿tienes todo bien? que no llamas y tal y ya sabes pero llevo una temporada

que no voy para allá, pero llámame para cualquier cosa..." muy atento, muy bien." (E.A 7 autónomo agropecuario zona del pirineo)

"Luego, el de Prevención de Riesgos eran como un poco sueltos, las clases un poco sueltas, pues una vez al mes, y luego te viene el profesor, repasa las tareas, te manda una tarea y luego tú la tienes que hacer y te hace tres o cuatro visitas a tu peluquería para decirte que esto tienes que poner así o asau, o ver dónde está el fallo. O sea, te ayudan de una manera fenomenal." (G.D peluquería de la zona de Pamplona).

Las conclusiones que extraemos de estas intervenciones, son que aunque mayoritariamente, se exprese como modalidad más deseada la presencial, sería conveniente la introducción de la modalidad semipresencial dirigida a través de un tutor.

La inclusión de nuevas tecnologías, no se recomienda, ya que la mayoría de los trabajadores autónomos han expresado sus dificultades para utilizarlas. En una segunda fase, y después de facilitar cursos de adaptación a las nuevas tecnologías, se podría plantear la formación on-line combinada con presencial.

Como sugerencia de modalidad de la impartición semipresencial dirigida por un tutor, existe en Pamplona un sector, el de "proyectos innovadores" que encuentra en el CEIN, un centro donde recibe una formación de este tipo. Este tipo de metodología se podría extender al colectivo de trabajadores autónomos, teniendo en cuenta las características que más adelante se exponen.

Finalmente, y para conseguir un mayor acercamiento a las necesidades de los participantes, se debería elegir la modalidad de la impartición teniendo en cuenta otros muchos aspectos como los que se enumeran a continuación:

- Colectivo destinatario:
 - Categoría profesional del colectivo a quien va dirigida la acción formativa
 - Características de las ocupaciones
 - Tamaño de los grupos
 - Nivel de cualificación y experiencia de los asistentes
 - Nivel de formación
 - Hábitos de estudio
 - Manejo de Nuevas tecnologías
 - Motivación hacia la formación
 - Recursos con los que se cuenta

- Disponibilidad espacio- temporal
- Peculiaridades de la empresa:
 - Tamaño de empresa
 - Experiencia previa en planes de formación
 - Recursos con los que cuenta
 - Adaptación a nuevas tecnologías
 - Dispersión geográfica de los centros o delegaciones
 - Distribución de horarios
 - Cantidad de trabajo existente

Número de personas

Se indica el número de alumnos recomendados en cada acción formativa. Este número debería adaptarse a la demanda formativa de zonas con menos población, en las que el número indicado puede ser proporcionalmente muy elevado.

Horario

Se recomienda horarios extremos por ser los que más se adaptan a la amplia jornada laboral de los trabajadores autónomos.

Objetivo general

Conocimientos, habilidades y/o actitudes que deberán alcanzar los alumnos al final del módulo. El objetivo de cada módulo es cubrir una necesidad formativa. En función de la dimensión y la urgencia de la necesidad, se requerirán uno o varios módulos para cubrirla.

Objetivos específicos

Son los objetivos que se fijan para cada acción de formación, a fin de colaborar a la consecución del objetivo general. Indican los comportamientos esperados al finalizar el módulo. Deben ser claramente observables y evaluables.

Contenidos

Será la sinopsis de los temas que se van a tratar en el desarrollo del módulo. Los objetivos que se buscan conseguir con los módulos se materializan en los contenidos.

Conclusiones

Los itinerarios formativos que se han propuesto tienen como objetivo ser la herramienta para cubrir las necesidades de formación de los trabajadores autónomos de los distintos sectores considerados en este estudio. No obstante, para lograr un ajuste completo y acercarse al máximo a la demanda formativa, sería necesario realizar un análisis de los factores anteriores, profundizando en cada sector y después perfilar algunos aspectos de las acciones como puede ser la duración o la metodología.

De esta manera, cada uno de los cursos desarrollados tendrá sus propias características particulares en función del análisis previo realizado teniendo en cuenta todos estos factores y las necesidades específicas a las que intenta responder. Además las acciones formativas, se transformarían en cursos a la medida, redundando así en unos itinerarios formativos totalmente ajustados, y por lo tanto garantizando el éxito de la formación continua

Necesidad de una Guía formativa

En general, se observa una incapacidad por parte de los trabajadores autónomos para detectar necesidades formativas. Éstas suelen aparecer cuando surge algún problema en el propio trabajo o en la gestión del mismo. En principio, según un experto en formación entrevistado, el trabajador autónomo no tiene por qué identificar un problema con una necesidad formativa, esto sería el trabajo de los expertos.

Entrevistador: ¿ellos identifican un problema con una necesidad de formación?

"No, generalmente no. Lo pueden intuir, porque es normal, además es que no tienen por qué saberlo, que lo sepan es otra cosa, pero no tienen por qué saberlo. Tenemos que partir, en mi opinión, de la () de que no tienen por qué saberlo. Yo creo que tenemos que preguntarles y luego tiene que haber alguien que les oriente, decirles: "Mira, con lo que me estás diciendo nosotros entendemos que te haría falta esto". O sea, hablarles con humildad y con ambición. "Oye mira, y para esto nos haría falta esto. ¿Cómo lo puedes asumir?". Yo creo que esa es la vía, es la ideal, lo ideal luego se..." (E.E. en formación CEIN)

Por otra parte, existe un gran desconocimiento del sistema formativo, probablemente porque los trabajadores autónomos no se sienten representados en él. Casi no hay cursos dirigidos exclusivamente a ellos. A esto hay que unir la distancia formativa del colectivo de trabajadores autónomos que presenta un nivel de estudios de "primaria o menos"

Por todo esto, vemos necesario crear una guía formativa que llegue directamente a los trabajadores autónomos informándoles de los cursos de formación continua, y también que sirva para modificar la actitud frente a la formación, creando una conciencia de la importancia de la misma, en la resolución de posibles problemas derivados del trabajo, y en definitiva, haciendo más competitivo su trabajo. Esta guía debe contar con una doble vertiente, informativa y de concienciación.

Se recomienda que en esta guía se recoja un apartado especial para los trabajadores autónomos mayores de 40 años, por ser éstos los que presenta una actitud más alejada de la formación.

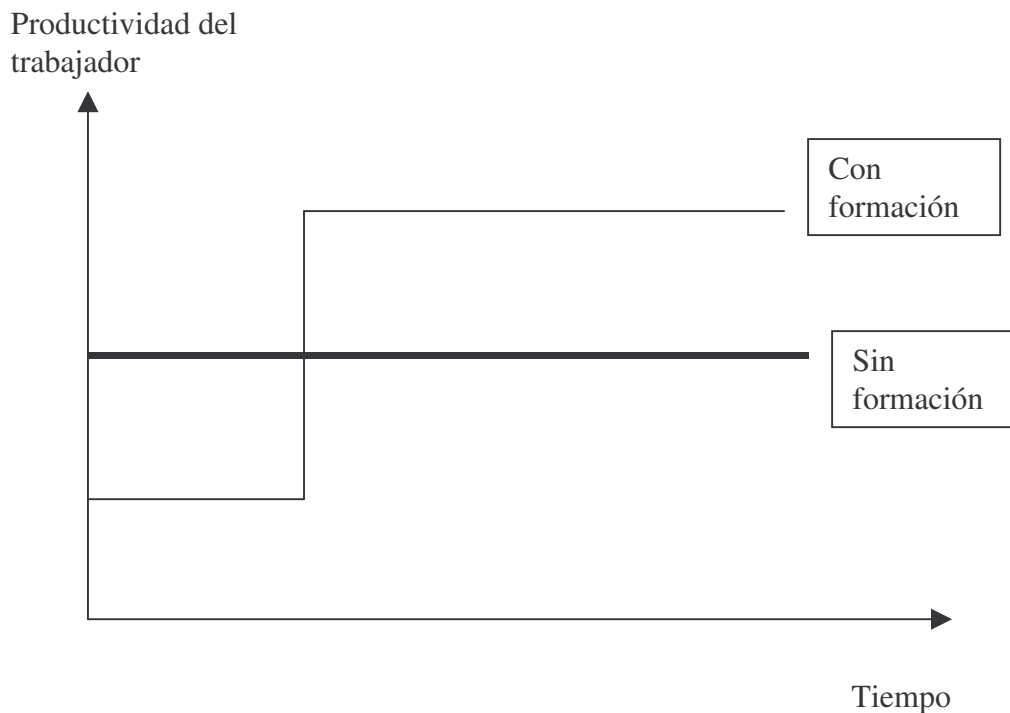
Como propuesta para modificar la conciencia acerca de la necesidad de formación continua desarrollamos a continuación la teoría del capital humano. A través de esta teoría se explica la estrecha relación entre formación continua y productividad. Creemos que en el caso de los trabajadores autónomos es importante destacar esta idea para conseguir un mayor acercamiento al sistema formativo.

La formación continua como inversión en capital humano

Es un lugar común destacar la importancia de la formación en general y de la formación continua en particular para mejorar la competitividad de las empresas. También es crucial para los trabajadores a fin de mantener su nivel de formación a salvo del inevitable desgaste que el paso del tiempo genera en la formación poseída y a fin de salvar satisfactoriamente la distancia que siempre existe entre la formación proporcionada por el sistema educativo y la necesaria en el seno de las empresas.

La razón de esa importancia de la formación continua para la competitividad en cualquier sector económico radica en que la formación es una inversión en capital humano. ¿Por qué es una inversión y no un mero coste? Porque el coste de la formación repercute en una mayor productividad futura de los trabajadores. El gráfico 1 ilustra esta cuestión.

Gráfico 1. La productividad de un trabajador con y sin formación



Para no complicar el ejemplo hemos supuesto que el trabajador que no recibe formación tiene una productividad igual a lo largo del tiempo. Si ese mismo trabajador recibe formación, mientras la está recibiendo su productividad es inferior, pues, por ejemplo, estará dedicando parte de la jornada laboral no a producir sino a asistir al curso. No obstante, cuando termina el proceso formativo, el trabajador es más productivo que sin formación. Como cualquier inversión, ésta resultará rentable en la medida que los costes iniciales sean compensados por los beneficios que se produzcan tras el periodo formativo.

Para concluir dos citas que refuerzan esta idea:

“Los Planes de Formación servirán para ir creando una conciencia de la necesidad perentoria del autónomo de mantener un reciclaje profesional permanente para que su actividad resulte más competitiva y asegure con eficacia su puesto de trabajo” (Julia García-Vaso, Departamento Nacional de Formación)

“Los profesionales y trabajadores autónomos sabemos de las dificultades a las que tenemos que enfrentarnos día a día ante los cambios técnicos que se producen e incluso la variación de los hábitos y costumbres en nuestros potenciales clientes.

Enfrentarnos a estos retos, requiere contar con posibilidades de acceder a una formación profesional que mejoren nuestros conocimientos profesionales. En definitiva significa apostar por una mayor calidad de nuestra oferta de servicios y una Adecuada y moderna gestión de los recursos propios de nuestra actividad profesional o empresa.”(Área de formación de la UPTA)

2. ACCIONES FORMATIVAS

Sector: SECTOR AGROPECUARIO

Nombre del curso	Código		Tipo
Entender a mi asesor	GE_001	ACCIONES FORMATIVAS\Entender a mi asesor.doc	Transversal
Gestión y planificación de compras	GE_002	ACCIONES FORMATIVAS\Planificación de compras.doc	Transversal
Inglés comercial	ID_001	ACCIONES FORMATIVAS\Inglés comercial.doc	Transversal
Iniciación a la informática	NT_003	ACCIONES FORMATIVAS\Iniciación a la informática.doc	Transversal
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	ACCIONES FORMATIVAS\aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo.doc	Transversal
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	ACCIONES FORMATIVAS\Internet y comercio electrónico para autónomos.doc	Transversal
Calidad Integral en la empresa	CD_001	ACCIONES FORMATIVAS\Calidad Integral para la empresa.doc	Transversal
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	ACCIONES FORMATIVAS\legislación laboral.doc	Transversal
Nuevas técnicas y materiales	NM_002	ACCIONES FORMATIVAS\Nuevas técnicas y materiales.doc	Específica
Conocimiento del sector	CS_001	ACCIONES FORMATIVAS\Conocimiento del sector.doc	Específica
Raciones y Pienso en Alimentación Animal	RP_001	ACCIONES FORMATIVAS\Raciones y Pienso en Alimentación Animal.doc	Específica

ITINERARIOS

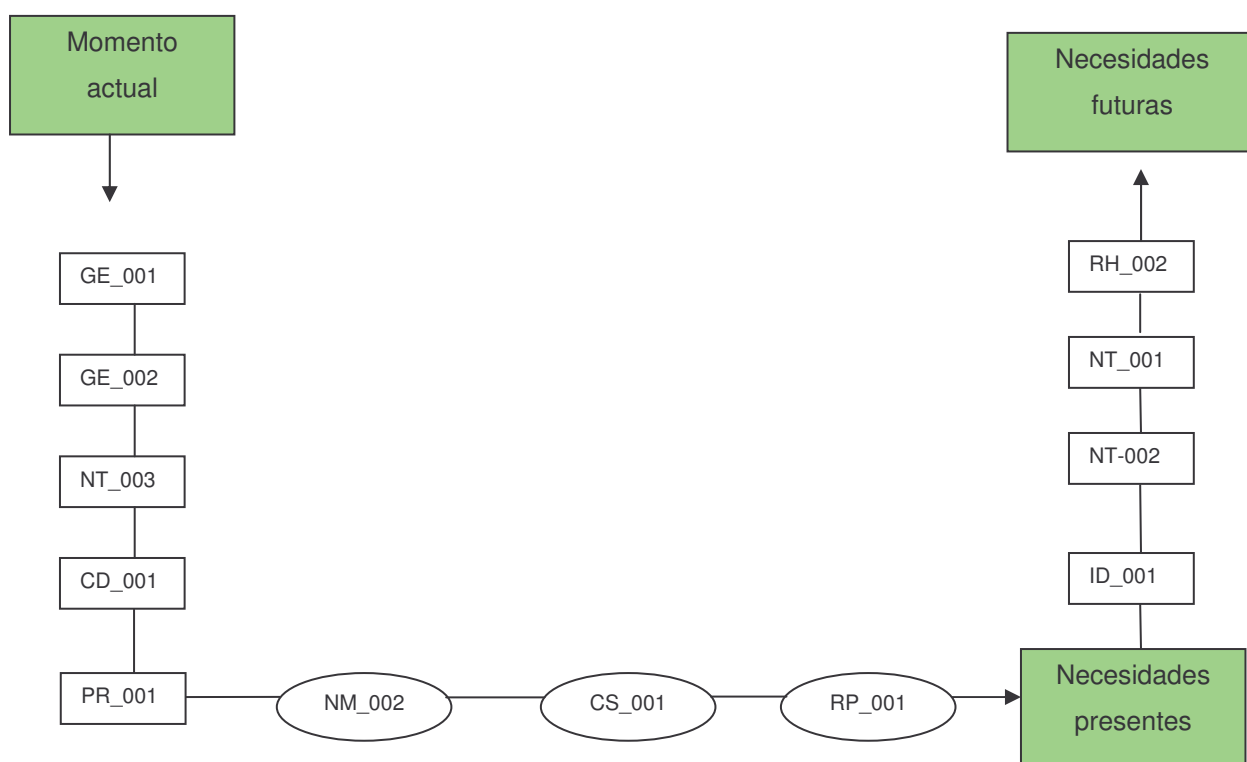
LEYENDA



Módulos transversales



Módulos Específicos



CRONOGRAMA


Nombre del curso	Código	Nº de ediciones	Duración	Nº de personas	Planificación	
					Corto plazo	Medio plazo
Entender a mi asesor	GE_001	7	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gestión y planificación de compras	GE_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Inglés comercial	ID_001	5	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Iniciación a la informática	NT_003	7	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	7	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Calidad Integral en la empresa	CD_001	7	12	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	7	30	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	5	12	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Nuevas técnicas y materiales	NM_002	7	20	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Conocimiento del sector	CS_001	7	10	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Raciones y Pienso en Alimentación Animal	RC_001	4	12	10	<input checked="" type="checkbox"/>	

Sector: COMERCIO

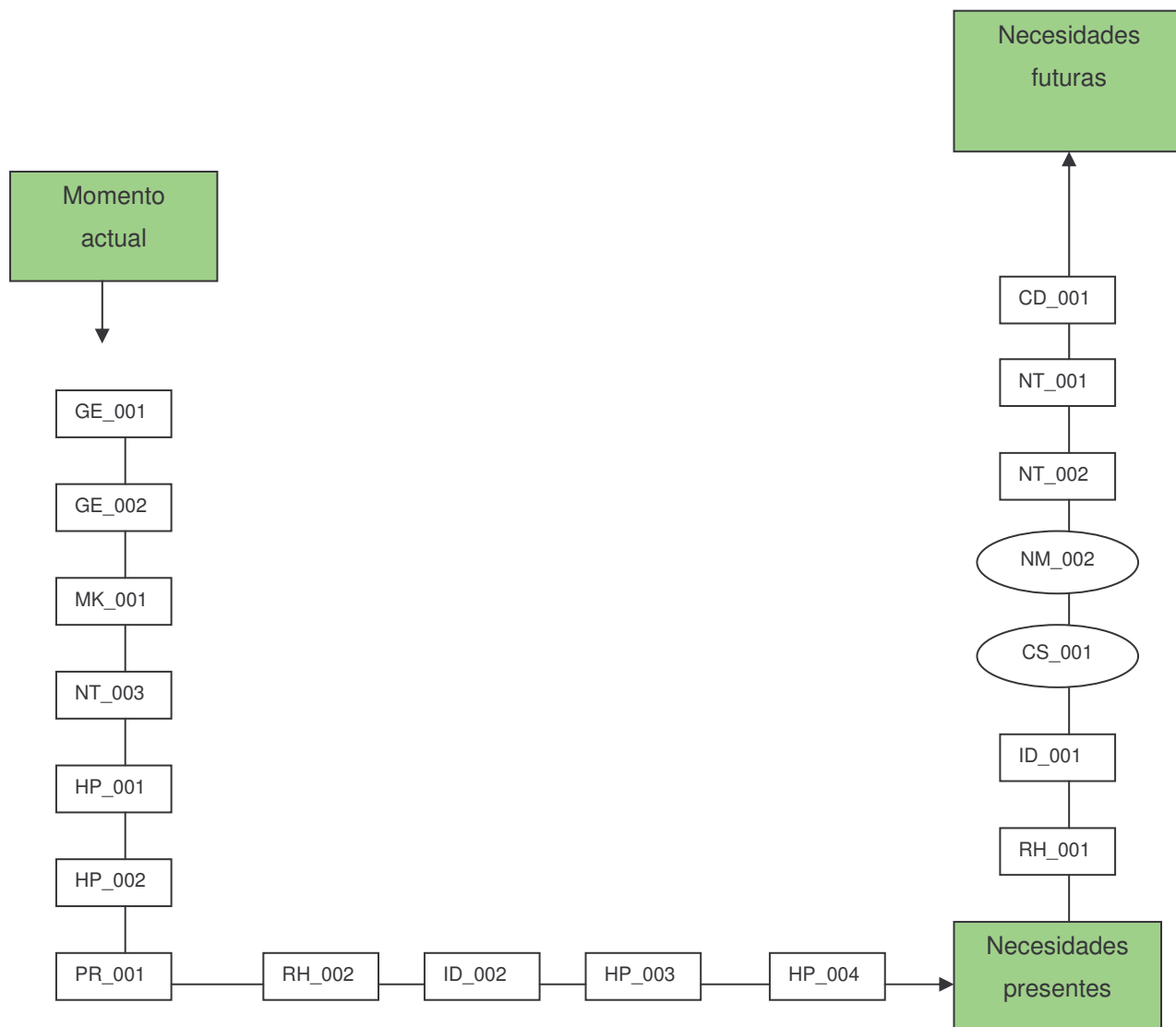
Nombre del curso	Código		Tipo
Entender a mi asesor	GE_001	ACCIONES FORMATIVAS\Entender a mi asesor.doc	Transversal
Gestión y planificación de compras	GE_002	ACCIONES FORMATIVAS\Planificación de compras.doc	Transversal
Francés comercial	ID_002	ACCIONES FORMATIVAS\frances comercial.doc	Transversal
Inglés comercial	ID_001	ACCIONES FORMATIVAS\Inglés comercial.doc	Transversal
Marketing	MK_001	ACCIONES FORMATIVAS\Marketing.doc	Transversal
Iniciación a la informática	NT_003	ACCIONES FORMATIVAS\Iniciación a la informatica.doc	Transversal
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	ACCIONES FORMATIVAS\aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo.doc	Transversal
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	ACCIONES FORMATIVAS\Internet y comercio electronico para autónomos.doc	Transversal
Técnicas de negociación	HP_001	ACCIONES FORMATIVAS\tecnicas de negociación.doc	Transversal
Atención al cliente	HP_002	ACCIONES FORMATIVAS\Atención al cliente.doc	Transversal
Comunicación eficaz	HP_004	ACCIONES FORMATIVAS\Comunicación eficaz.doc	Transversal
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	ACCIONES FORMATIVAS\Administración eficaz de nuestro tiempo.doc	Transversal
Calidad Integral en la empresa	CD_001	ACCIONES FORMATIVAS\Calidad Integral para la empresa.doc	Transversal
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	ACCIONES FORMATIVAS\Recursos Humanos.doc	Transversal
Nuevas técnicas y materiales	NM_002	ACCIONES FORMATIVAS\Nuevas técnicas y materiales.doc	Específica
Conocimiento del sector	CS_001	ACCIONES FORMATIVAS\Conocimiento del sector.doc	Específica

ITINERARIOS

LEYENDA

 Módulos transversales

 Módulos Específicos



CRONOGRAMA

Nombre del curso	Código	Nº de ediciones	Duración	Nº de personas	Planificación	
					Corto plazo	Medio plazo
Entender a mi asesor	GE_001	7	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gestión y planificación de compras	GE_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Francés comercial	ID_002	2	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Inglés comercial	ID_001	5	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Marketing	MK_001	5	15	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Iniciación a la informática	NT_003	7	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	7	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Técnicas de negociación	HP_001	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Atención al cliente	HP_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Comunicación eficaz	HP_004	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	5	10	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Calidad Integral en la empresa	CD_001	7	12	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	7	30	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	5	12	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	5	10	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Nuevas técnicas y materiales	NM_002	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Conocimiento del sector	CS_001	7	10	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>

Sector: CONSTRUCCIÓN

Nombre del curso	Código		Tipo
Entender a mi asesor	GE_001	ACCIONES FORMATIVAS\Entender a mi asesor.doc	Transversal
Gestión y planificación de compras	GE_002	ACCIONES FORMATIVAS\Planificación de compras.doc	Transversal
Marketing	MK_001	ACCIONES FORMATIVAS\Marketing.doc	Transversal
Iniciación a la informática	NT_003	ACCIONES FORMATIVAS\Iniciación a la informatica.doc	Transversal
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	ACCIONES FORMATIVAS\aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo.doc	Transversal
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	ACCIONES FORMATIVAS\Internet y comercio electronico para autónomos.doc	Transversal
Técnicas de negociación	HP_001	ACCIONES FORMATIVAS\tecnicas de negociación.doc	Transversal
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	ACCIONES FORMATIVAS\Administración eficaz de nuestro tiempo.doc	Transversal
Calidad Integral en la empresa	CD_001	ACCIONES FORMATIVAS\Calidad Integral para la empresa.doc	Transversal
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	ACCIONES FORMATIVAS\Recursos Humanos.doc	Transversal
Conocimiento de sector	CS_001	ACCIONES FORMATIVAS\Conocimiento del sector.doc	Específica
Técnicas y materiales nuevos	NM_002	ACCIONES FORMATIVAS\Nuevas técnicas y materiales.doc	Específica

ITINERARIOS

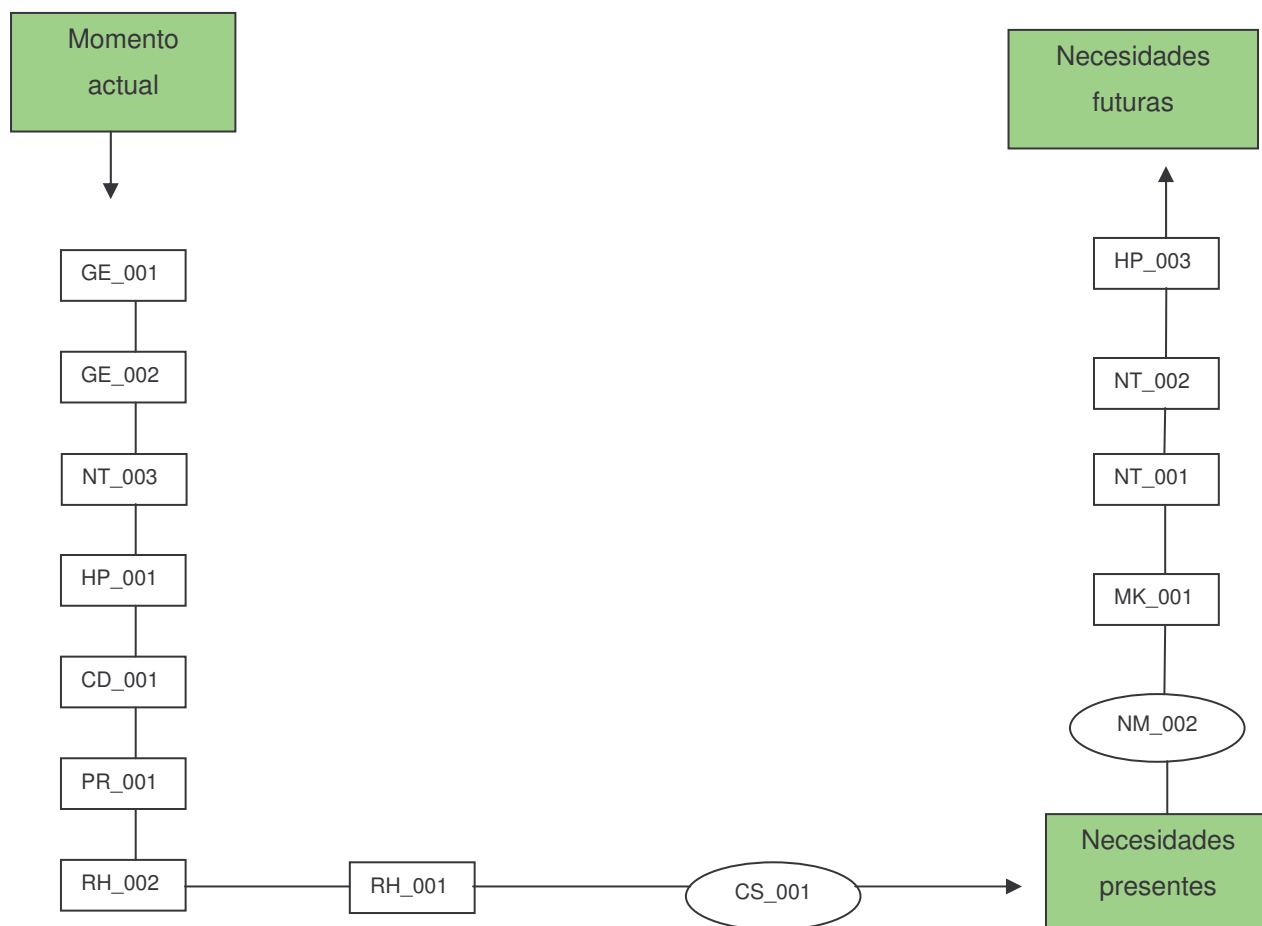
LEYENDA



Módulos transversales



Módulos Específicos



CRONOGRAMA

Nombre del curso	Código	Nº de ediciones	Duración	Nº de personas	Planificación	
					Corto plazo	Medio plazo
Entender a mi asesor	GE_001	7	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gestión y planificación de compras	GE_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Inglés comercial	I_001	5	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Iniciación a la informática	NT_003	7	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	7	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Técnicas de negociación	HP_001	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	5	10	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Calidad Integral en la empresa	CD_001	7	12	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	7	30	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	5	12	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	5	10		<input checked="" type="checkbox"/>	
Conocimiento del sector	CS_001	7	10	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Nuevas técnicas y materiales	NM_002	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>

Sector: HOSTELERÍA

Nombre del curso	Código		Tipo
Entender a mi asesor	GE_001	ACCIONES FORMATIVAS\Entender a mi asesor.doc	Transversal
Gestión y planificación de compras	GE_002	ACCIONES FORMATIVAS\Planificación de compras.doc	Transversal
Francés comercial	ID_002	ACCIONES FORMATIVAS\frances comercial.doc	Transversal
Inglés comercial	ID_001	ACCIONES FORMATIVAS\Inglés comercial.doc	Transversal
Marketing	MK_001	ACCIONES FORMATIVAS\Marketing.doc	Transversal
Iniciación a la informática	NT_003	ACCIONES FORMATIVAS\Iniciación a la informatica.doc	Transversal
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	ACCIONES FORMATIVAS\aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo.doc	Transversal
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	ACCIONES FORMATIVAS\Internet y comercio electronico para autónomos.doc	Transversal
Técnicas de negociación	HP_001	ACCIONES FORMATIVAS\tecnicas de negociación.doc	Transversal
Atención al cliente	HP_002	ACCIONES FORMATIVAS\Atención al cliente.doc	Transversal
Comunicación eficaz	HP_004	ACCIONES FORMATIVAS\Comunicación eficaz.doc	Transversal
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	ACCIONES FORMATIVAS\Administración eficaz de nuestro tiempo.doc	Transversal
Calidad Integral en la empresa	CD_001	ACCIONES FORMATIVAS\Calidad Integral para la empresa.doc	Transversal
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	..ACCIONES FORMATIVAS\Recursos Humanos.doc	Transversal
Conocimiento de sector	CS_001	ACCIONES FORMATIVAS\Conocimiento del sector.doc	Específica
Técnicas y materiales nuevos	NM_002	ACCIONES FORMATIVAS\Nuevas técnicas y materiales.doc	Específica

ITINERARIOS

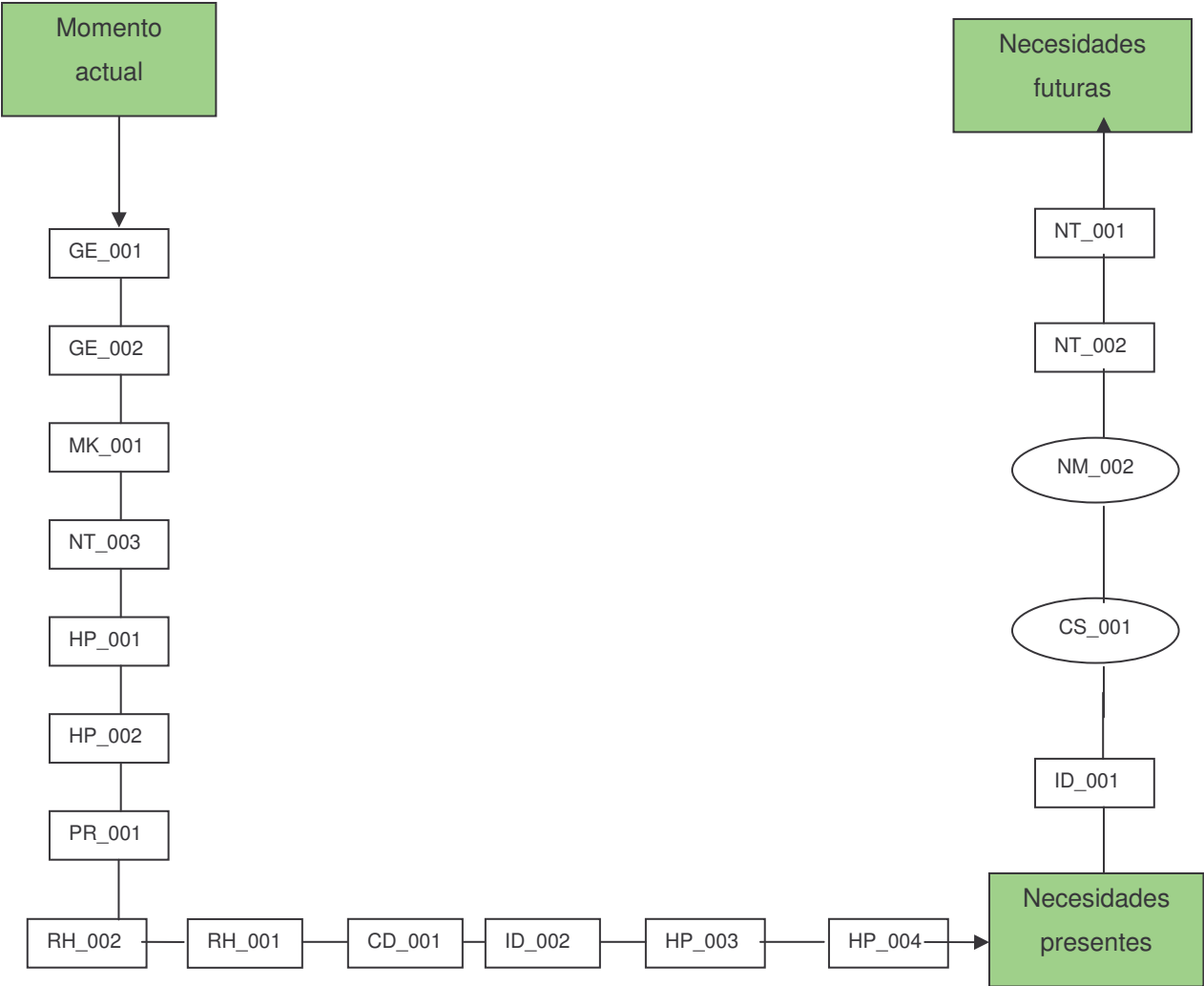
LEYENDA



Módulos transversales



Módulos Específicos



CRONOGRAMA

Nombre del curso	Código	Nº de ediciones	Duración	Nº de personas	Planificación	
					Corto plazo	Medio plazo
Entender a mi asesor	GE_001	7	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gestión y planificación de compras	GE_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Francés comercial	ID_002	2	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Inglés comercial	ID_001	5	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Marketing	MK_001	5	15	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Iniciación a la informática	NT_003	7	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	7	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Técnicas de negociación	HP_001	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Atención al cliente	HP_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Comunicación eficaz	HP_004	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	5	10	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Calidad Integral en la empresa	CD_001	7	12	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	7	30	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	5	12	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	5	10	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Nuevas técnicas y materiales	NM_002	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Conocimiento del sector	CS_001	7	10	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>

Sector: PELUQUERÍA

Nombre del curso	Código		Tipo
Entender a mi asesor	GE_001	ACCIONES FORMATIVAS\Entender a mi asesor.doc	Transversal
Gestión y planificación de compras	GE_002	ACCIONES FORMATIVAS\Planificación de compras.doc	Transversal
Francés comercial	ID_002	ACCIONES FORMATIVAS\frances comercial.doc	Transversal
Inglés comercial	ID_001	ACCIONES FORMATIVAS\Inglés comercial.doc	Transversal
Marketing	MK_001	ACCIONES FORMATIVAS\Marketing.doc	Transversal
Iniciación a la informática	NT_003	ACCIONES FORMATIVAS\Iniciación a la informatica.doc	Transversal
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	ACCIONES FORMATIVAS\aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo.doc	Transversal
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	ACCIONES FORMATIVAS\Internet y comercio electronico para autónomos.doc	Transversal
Técnicas de negociación	HP_001	ACCIONES FORMATIVAS\tecnicas de negociación.doc	Transversal
Atención al cliente	HP_002	ACCIONES FORMATIVAS\Atención al cliente.doc	Transversal
Comunicación eficaz	HP_004	ACCIONES FORMATIVAS\Comunicación eficaz.doc	Transversal
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	ACCIONES FORMATIVAS\Administración eficaz de nuestro tiempo.doc	Transversal
Calidad Integral en la empresa	CD_001	ACCIONES FORMATIVAS\Calidad Integral para la empresa.doc	Transversal
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	ACCIONES FORMATIVAS\Recursos Humanos.doc	Transversal
Conocimiento de sector	CS_001	ACCIONES FORMATIVAS\Conocimiento del sector.doc	Específica
Técnicas y materiales nuevos	NM_002	ACCIONES FORMATIVAS\Nuevas técnicas y materiales.doc	Específica

ITINERARIOS

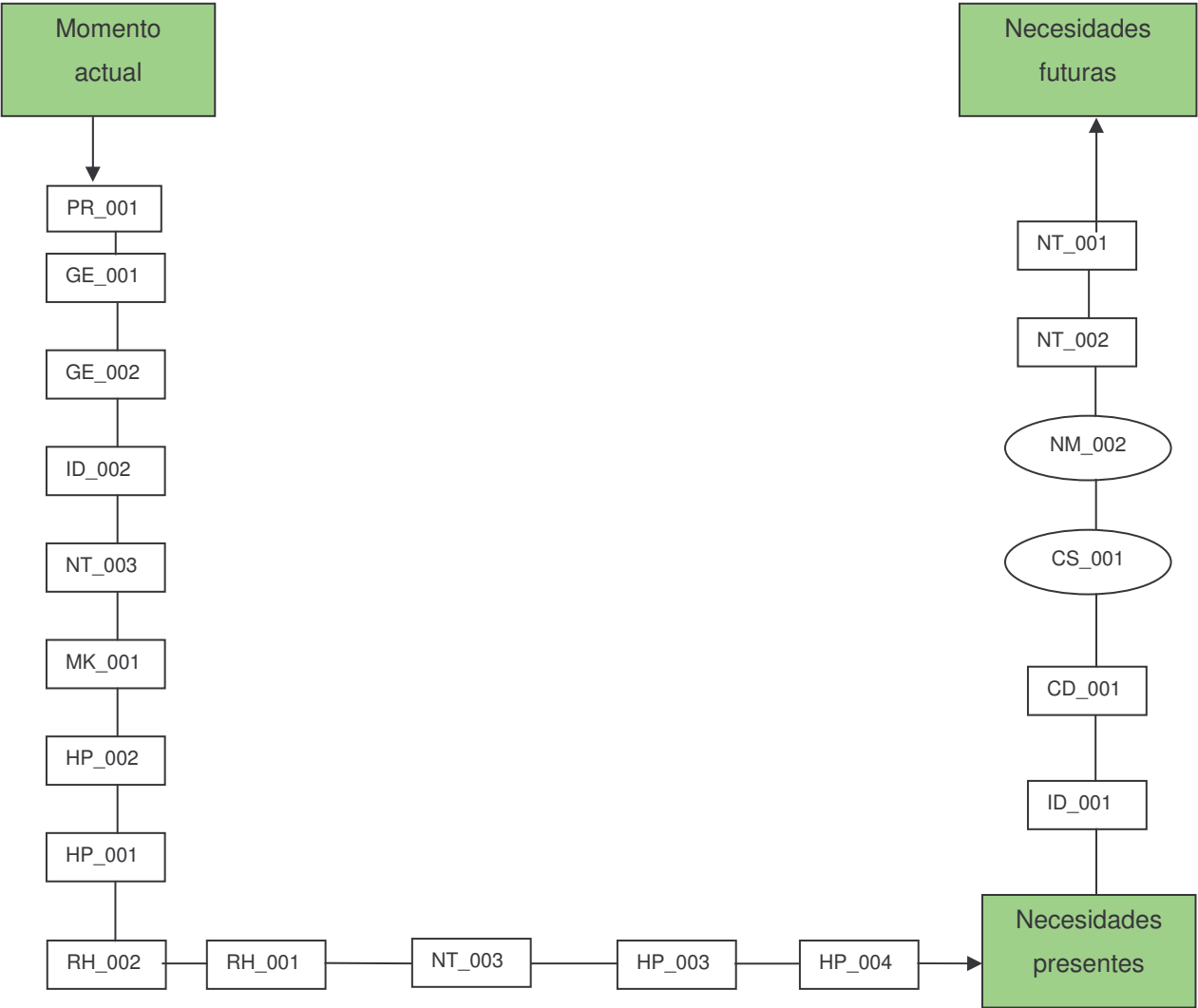
LEYENDA



Módulos transversales



Módulos Específicos



CRONOGRAMA

Nombre del curso	Código	Nº de ediciones	Duración	Nº de personas	Planificación	
					Corto plazo	Medio plazo
Entender a mi asesor	GE_001	7	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gestión y planificación de compras	GE_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Francés comercial	ID_002	2	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Inglés comercial	ID_001	5	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Marketing	MK_001	5	15	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Iniciación a la informática	NT_003	7	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	7	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Técnicas de negociación	HP_001	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Atención al cliente	HP_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Comunicación eficaz	HP_004	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	5	10	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Calidad Integral en la empresa	CD_001	7	12	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	7	30	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	5	12	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	5	10	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Nuevas técnicas y materiales	NM_002	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Conocimiento del sector	CS_001	7	10	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>

Sector: PROFESIÓN LIBERAL

Nombre del curso	Código		Tipo
Entender a mi asesor	GE_001	ACCIONES FORMATIVAS\Entender a mi asesor.doc	Transversal
Inglés comercial	ID_001	ACCIONES FORMATIVAS\Inglés comercial.doc	Transversal
Marketing	MK_001	ACCIONES FORMATIVAS\Marketing.doc	Transversal
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	ACCIONES FORMATIVAS\aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo.doc	Transversal
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	ACCIONES FORMATIVAS\Internet y comercio electronico para autónomos.doc	Transversal
Técnicas de negociación	HP_001	ACCIONES FORMATIVAS\tecnicas de negociación.doc	Transversal
Atención al cliente	HP_002	ACCIONES FORMATIVAS\Atención al cliente.doc	Transversal
Comunicación eficaz	HP_004	ACCIONES FORMATIVAS\Comunicación eficaz.doc	Transversal
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	ACCIONES FORMATIVAS\Administración eficaz de nuestro tiempo.doc	Transversal
Calidad Integral en la empresa	CD_001	ACCIONES FORMATIVAS\Calidad Integral para la empresa.doc	Transversal
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	ACCIONES FORMATIVAS\Recursos Humanos.doc	Transversal
Conocimiento del sector	CS_001	ACCIONES FORMATIVAS\Conocimiento del sector.doc	Específica

ITINERARIOS

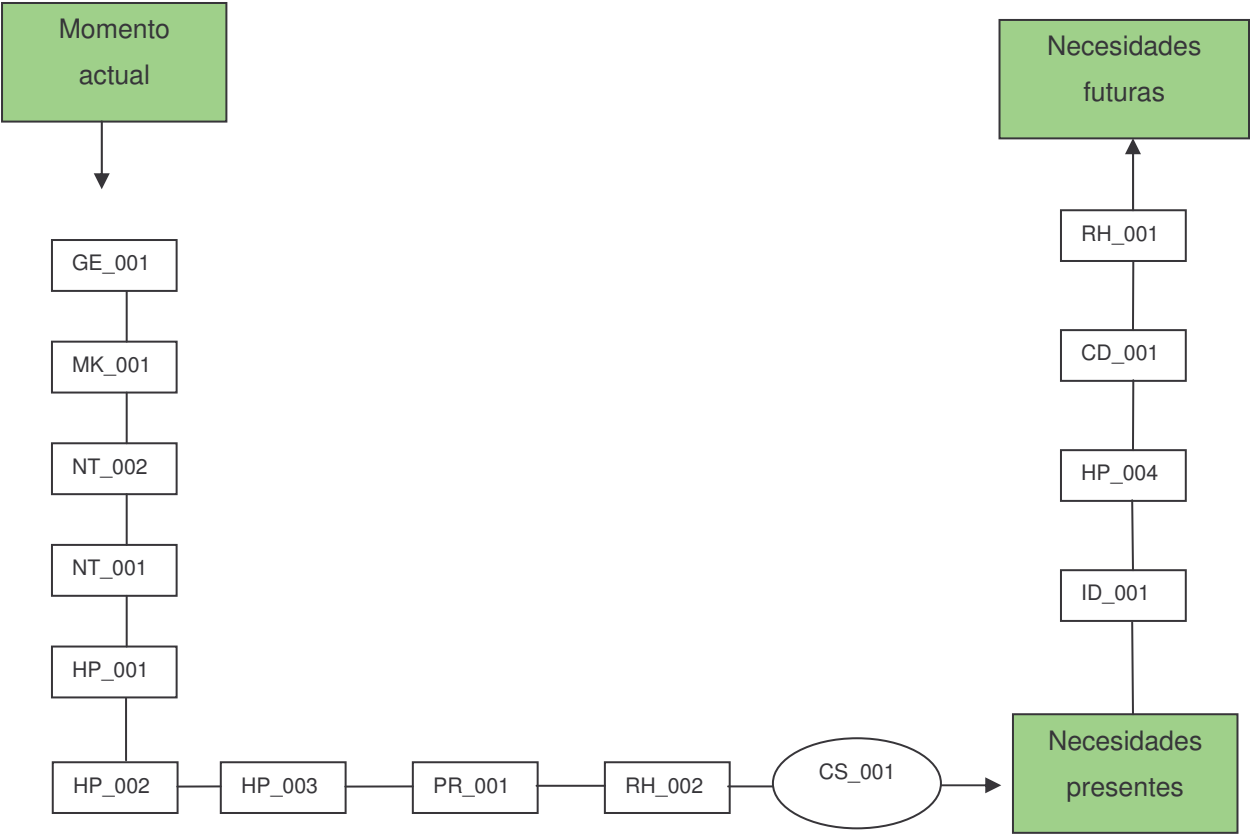
LEYENDA



Módulos transversales



Módulos Específicos



CRONOGRAMA

Nombre del curso	Código	Nº de ediciones	Duración	Nº de personas	Planificación	
					Corto plazo	Medio plazo
Entender a mi asesor	GE_001	7	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Inglés comercial	ID_001	5	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Marketing	MK_001	5	15	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	7	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	7	20	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Técnicas de negociación	HP_001	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Atención al cliente	HP_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Comunicación eficaz	HP_004	5	20	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	5	10	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Calidad Integral en la empresa	CD_001	7	12	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	7	30	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	5	12	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	5	10	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Conocimiento del sector	CS_001	7	10	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	

Sector: SERVICIOS PERSONALES

Nombre del curso	Código		Tipo
Entender a mi asesor	GE_001	ACCIONES FORMATIVAS\Entender a mi asesor.doc	Transversal
Gestión y planificación de compras	GE_002	ACCIONES FORMATIVAS\Planificación de compras.doc	Transversal
Inglés comercial	ID_001	ACCIONES FORMATIVAS\Inglés comercial.doc	Transversal
Marketing	MK_001	ACCIONES FORMATIVAS\Marketing.doc	Transversal
Iniciación a la informática	NT_003	ACCIONES FORMATIVAS\Iniciación a la informatica.doc	Transversal
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	ACCIONES FORMATIVAS\aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo.doc	Transversal
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	ACCIONES FORMATIVAS\Internet y comercio electronico para autónomos.doc	Transversal
Técnicas de negociación	HP_001	ACCIONES FORMATIVAS\tecnicas de negociación.doc	Transversal
Atención al cliente	HP_002	ACCIONES FORMATIVAS\Atención al cliente.doc	Transversal
Comunicación eficaz	HP_004	ACCIONES FORMATIVAS\Comunicación eficaz.doc	Transversal
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	ACCIONES FORMATIVAS\Administración eficaz de nuestro tiempo.doc	Transversal
Calidad Integral en la empresa	CD_001	ACCIONES FORMATIVAS\Calidad Integral para la empresa.doc	Transversal
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	ACCIONES FORMATIVAS\Recursos Humanos.doc	Transversal
Conocimiento de sector	CS_001	ACCIONES FORMATIVAS\Conocimiento del sector.doc	Específica
Técnicas y materiales nuevos	NM_002	ACCIONES FORMATIVAS\Nuevas técnicas y materiales.doc	Específica

ITINERARIOS

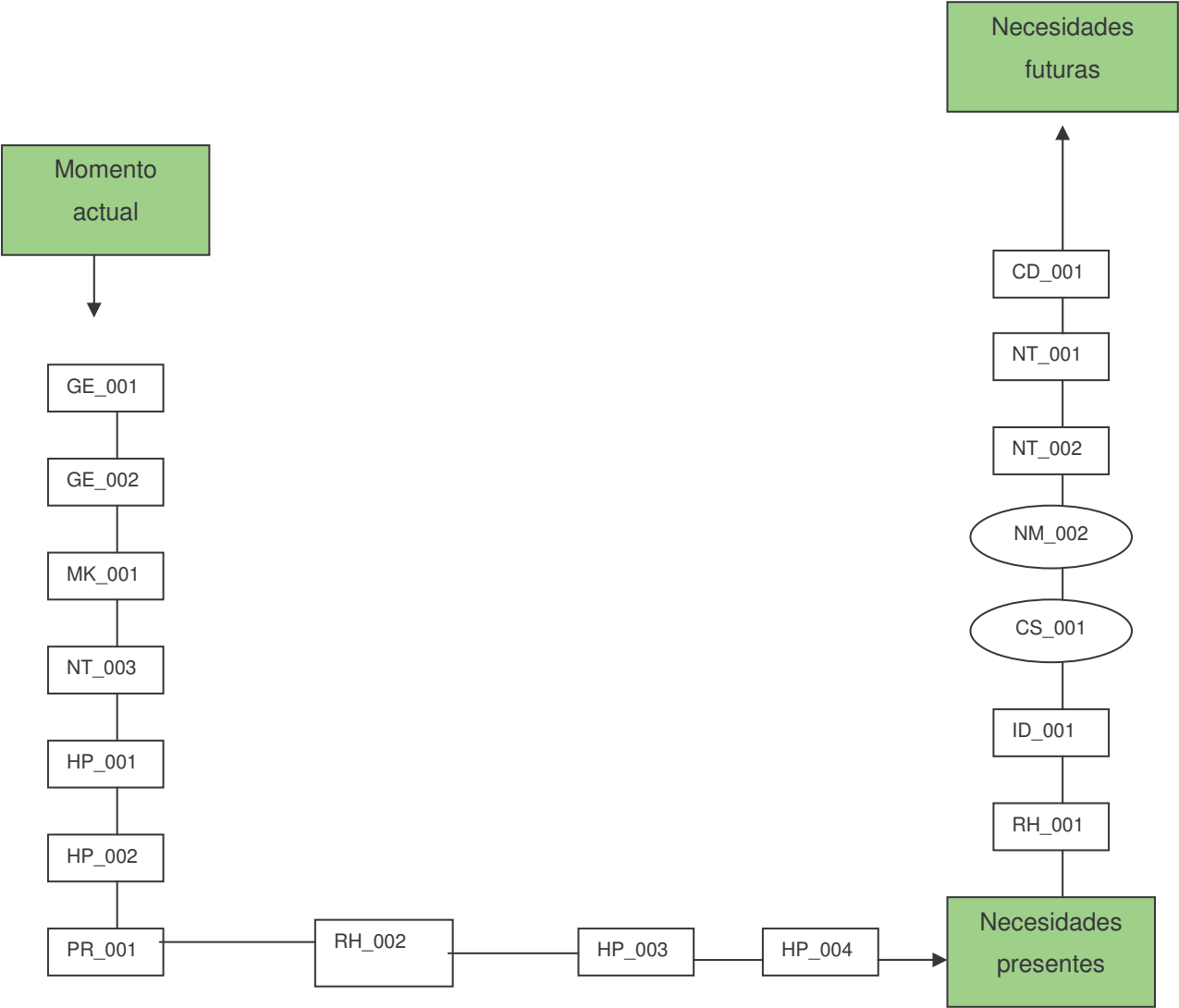
LEYENDA



Módulos transversales



Módulos Específicos



CRONOGRAMA

Nombre del curso	Código	Nº de ediciones	Duración	Nº de personas	Planificación	
					Corto plazo	Medio plazo
Entender a mi asesor	GE_001	7	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gestión y planificación de compras	GE_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Inglés comercial	ID_001	5	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Marketing	MK_001	5	15	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Iniciación a la informática	NT_003	7	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	7	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Técnicas de negociación	HP_001	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Atención al cliente	HP_002	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Comunicación eficaz	HP_004	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	5	10	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Calidad Integral en la empresa	CD_001	7	12	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	7	30	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	5	12	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	5	10	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Nuevas técnicas y materiales	NM_002	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Conocimiento del sector	CS_001	7	10	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>

Sector: SECTOR TRANSPORTE

Nombre del curso	Código		Tipo
Entender a mi asesor	GE_001	ACCIONES FORMATIVAS\Entender a mi asesor.doc	Transversal
Inglés comercial	ID_001	ACCIONES FORMATIVAS\Inglés comercial.doc	Transversal
Iniciación a la informática	NT_003	ACCIONES FORMATIVAS\Iniciación a la informatica.doc	Transversal
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	ACCIONES FORMATIVAS\aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo.doc	Transversal
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	ACCIONES FORMATIVAS\Internet y comercio electronico para autónomos.doc	Transversal
Técnicas de negociación	HP_001	ACCIONES FORMATIVAS\tecnicas de negociación.doc	Transversal
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	ACCIONES FORMATIVAS\Administración eficaz de nuestro tiempo.doc	Transversal
Calidad Integral en la empresa	CD_001	ACCIONES FORMATIVAS\Calidad Integral para la empresa.doc	Transversal
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	ACCIONES FORMATIVAS\prevención de riesgos laborales.doc	Transversal
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	ACCIONES FORMATIVAS\Recursos Humanos.doc	Transversal
Conocimiento de sector	CS_002	ACCIONES FORMATIVAS\Conocimiento del sector.doc	Específica

ITINERARIOS

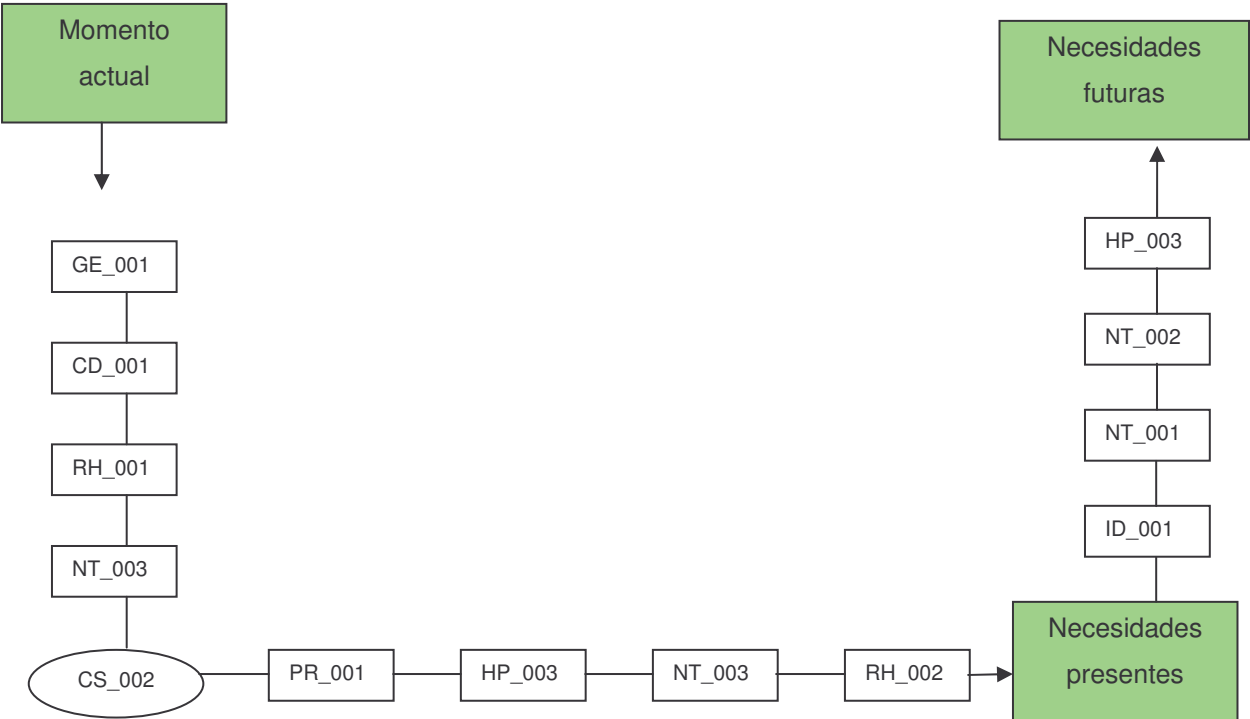
LEYENDA



Módulos transversales



Módulos Específicos



CRONOGRAMA

Nombre del curso	Código	Nº de ediciones	Duración	Nº de personas	Planificación	
					Corto plazo	Medio plazo
Entender a mi asesor	GE_001	7	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Inglés comercial	ID_001	5	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Iniciación a la informática	NT_003	7	40	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Aprende a utilizar el ordenador en tu trabajo	NT_002	7	40	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Internet y comercio electrónico para autónomos	NT_001	7	20	10-12		<input checked="" type="checkbox"/>
Técnicas de negociación	HP_001	5	20	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Administración eficaz de nuestro tiempo	HP_003	5	10	10-15		<input checked="" type="checkbox"/>
Calidad Integral en la empresa	CD_001	7	12	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Prevención de Riesgos Laborales	PR_001	7	30	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	
Legislación Laboral y contratos de trabajo	RH_002	5	12	10-15	<input checked="" type="checkbox"/>	
Cómo seleccionar y gestionar un buen equipo de trabajo	RH_001	5	10		<input checked="" type="checkbox"/>	
Conocimiento del sector	CS_001	7	10	10-12	<input checked="" type="checkbox"/>	

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E., (1999) La mirada cualitativa en Sociología, Fundamentos, Madrid
- CARABAÑA, J. (dir.), (2003), Guía de buenas prácticas sobre materiales de formación continua, Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
- CASTILLO, J.J., ALAS-PUMARIÑO, A, DEL BONO, A, FERNÁNDEZ, J, GALÁN, A y SANTOS, M, (2000), "División del trabajo, cualificación, competencias. Una guía para el análisis de las necesidades de formación por los trabajadores", en Sociología del Trabajo, núm. 40, pp. 3-50.
- CONDE, F., "Un ensayo de articulación de las perspectivas cuantitativa y cualitativa en la investigación social" en Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 51, pp. 91-117.
- FEDERACIÓN NACIONAL DE AUTÓNOMOS, Informes elaborados por su gabinete de estudios socioeconómicos en la página Web: <http://www.autonomos-ata.com/index.php?cen=informes/informes.php&tit=10>
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M, (1995), Análisis y descripción de Puestos de Trabajo, Madrid: Ediciones Díaz Santos.
- FRAMA ESTUDIO S.L. La organización del trabajo en la multiactividad. Multiactividad y trabajo autónomo (informe de resultados y documento de síntesis)
- GARCÍA-DELGADO, J.L., (Dir.) (2000), El libro 2000 de la formación, Madrid: Civitas Ediciones.
- IFES, (2003), Nuevas formas de organización del trabajo y sus implicaciones para la formación continua, Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
- INSTITUO WINTU, (2003), Entornos virtuales de aprendizaje: Las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicadas a la Formación Continua en el mundo de habla hispana, Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
- INSTITUTO WINTU, (2003), Consolidación y desarrollo de la Formación Continua en España. Retos para la Formación Continua y sus instituciones en un futuro próximo, Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
- LAWLOR,T, RIGBY,M Y PEREZ HERNANDO,S, (2002), "La intervención sindical en la previsión de formación continua en España: Análisis de un estudio empírico", Madrid: Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 51, pp.85-99
- LE BOTERF, G, (2000), Ingeniería de las competencias, Barcelona: Ediciones Gestión
- ORTÍ, A (1993), El proceso de investigación de la conducta como proceso integral: Complementariedad de las técnicas cuantitativas y de las prácticas cualitativas en el análisis de las drogodependencias en "Las drogodependencias: perspectivas sociológicas actuales", Madrid Colegio de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología.
- PEIRO SILLA, J.M., ORERO GIMÉNEZ, A y CRUZ ROCHE, I., (2003), Evaluación de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, Madrid: FTFE.

- PRIETO, J., SÁNCHEZ, A. y DEL CERRO MUÑOZ, P., (2003), Entornos virtuales de aprendizaje: las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la Formación Continua en el mundo de habla hispana, Madrid: FTFE.
- REYNA, S y VALDÉS, A, (2002), Trabajo autónomo, negociación colectiva y asociacionismo sindical en la página Web: https://www.upta.es/sindical_archivos/TRAB%20AUT-NEG%20COLECTIV-ASOC%20SINDICAL.PDF
- TOVAR ARCE, M y PALAZÓN, ROMERO, F, (1998), La formación profesional: cualificaciones y certificaciones, Murcia: Forem-CC.OO.
- TUGORES, M Y ALBA, A, (2002), "Estudio Microeconómico sobre la formación continua en España.1992-2002", Madrid: Ministerio de Ciencia y Tecnología, Revista de Economía Industrial, núm. 348, pp.77-93
- VOIRIN, G., (1998), Definir las funciones y tareas en la empresa, Bilbao: Ediciones Deusto.

ANEXO I FICHA TÉCNICA METODOLÓGICA

** PERFILES DE LAS ENTREVISTAS.*

- **Entrevistas con trabajadores/as autónomos/as:**

E.A..1. Autónoma de Comercio, menor de 35 años, de la zona de Pamplona.

E.A.2. Autónomo de Hostelería, mayor de 35 años, de la zona de Pamplona.

E.A.3. Autónoma de Hostelería (Turismo Rural), mayor de 35 años, de la zona del Pirineo.

E.A.4. Autónomo de Hostelería (Turismo Rural), menor de 35 años, de la zona del Noroeste.

E.A.5. Autónoma de Peluquería, mayor de 35 años, de Tierra Estella.

E.A.6. Autónomo de Explotación Agropecuaria, mayor de 35 años, del Noroeste.

E.A.7. Autónomo de Explotación Agropecuaria, mayor de 35 años, del Pirineo.

E.A.8. Autónomo de Explotación Agrícola, menor de 35 años, la zona Media Oriental.

E.A.9. Autónomo del Sector de la Construcción, menor de 35 años, de Pamplona.

E.A. 10. Autónomo transportista, menor de 35 años, de la zona de Pamplona.

E.A.11 Autónomo del Ámbito Agroalimentario (Conservero), mayor de 35 años, de la zona de la Ribera.

E.A.12. Autónoma Servicios Personales, menor de 35 años, de la zona de Pamplona.

E.A.13. Autónoma Profesional liberal, mayor de 35 años, de la zona Media oriental

E.A.14. Autónoma profesional liberal, menor de 35 años, de la zona de Pamplona.

E.A.15. Autónoma dependiente por cuenta ajena, menor de 35 años, de la zona de Pamplona.

E.A.16. Autónomo Profesional liberal, menor de 35 años, de la zona de Pamplona.

E.A.17 Autónoma dependiente por cuenta ajena, menor de 35 años, de la zona de Pamplona

- **Entrevistas con profesionales y expertos en formación y necesidades formativas:**

E.E.18. Experto del CEIN.

E.E.19. Experto de Forem-Navarra.

E.E.20. Experto del Servicio Navarro de Empleo.

E.E.21. Representante de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Navarra.

E.E.22 Representante de la Confederación de Empresarios de Navarra.

E.E.23 Experto de la Asociación de la Industria Navarra.

** PERFILES DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.*

- Grupos de discusión con trabajadores/as autónomos/as:

Grupo Nº 1: Autónomas del sector peluquero de la zona de Pamplona que presenten determinadas carencias formativas.

Autónoma, 33 años. Ansoain.

Autónoma, 30 años. Chantrea, con cargas familiares.

Autónoma, 36 años. Mendillorri, con cargas familiares.

Autónoma, 27 años. Rochapea.

Autónoma, 49 años. San Juan.

Autónoma, 46 años. San Juan.

Autónoma, 24 años. Rochapea.

Autónoma, 33 años. Burlada.

Autónoma, 44 años. Barañain, con cargas familiares.

Grupo Nº 2: Autónomos/as del ámbito comercial de Pamplona.

Autónoma comercio de moda, 59 años. Ansoain.

Autónoma comercio de ferretería. Chantrea.

Autónoma comercio de librería. Mendillorri.

Autónoma comercio de moda Infantil. Barañain.

Autónoma comercio de tapicería, 24 años. Rochapea.

Autónomo comercio de electricidad, 56 años. San Juan.

Autónomo comercio de joyería, 59 años. Barañain.

Autónoma comercio de zapatería, 47 años. Burlada.

Grupo Nº 3: Autónomos/as del sector de la construcción de la Ribera.

Autónomo empresa de construcción. Cintruénigo.

Autónomo empresa de demolición y movimiento de tierras. Tudela.

Autónomo empresa de construcción en general. Fitero.

Autónomo electricista y fontanero. Tudela.

Autónomo carpintero. Ribaforada.

Autónomo pintor. Ribaforada.

Grupo Nº 4: Autónomos/as dedicados a la hostelería y el turismo rural de la zona del Pirineo y Noroeste.

Autónomo casa rural menor de 35 años. Aniz.

Autónoma hotel rural menor de 35 años. Alsasua.

Autónoma casa rural mayor de 35 años. Arruazu.

Autónomo hotel rural mayor de 35 años. Beruete.

Autónoma hostel rural mayor de 35 años. Garaioa.

Autónoma hotel rural mayor de 35 años. Bertiz.

Autónomo hotel rural mayor de 35 años. Garralda.

- Grupos de discusión con representantes sindicales y con profesionales de la inserción laboral:

Grupo Nº 5: Representantes y expertos en formación de los sindicatos y representantes de la asociaciones de autónomos y del Servicio Navarro de Empleo.

DIRECTOR ESCUELA PROFESIONAL

UPTA

AIN

Grupo Nº 6: Técnicos/as de formación y empleo de las diferentes asociaciones navarras de desarrollo comarcal.

EDER-TEDER

CEDERNA-GARALUR

GAZTELAN

AMEDNA

EHNE

ANAPEH

CONSORCIO TURÍSTICO PLAZAOLA

CEIN

ANEXO II RELACION NOMINAL Y PERFIL PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL ESTUDIO

Nº	Perfil profesional	Entidad
1	Director técnico. Licenciado en Sociología con más de 5 años de experiencia en la coordinación de estudios.	ACITE S.L.
1	Investigador Jefe. Licenciado en Sociología con más de 5 años de experiencia en la coordinación de estudios.	ACITE S.L.
1	Maquetador / diseñador gráfico	ACITE S.L.
2	Auxiliar administrativo. .	ACITE S.L.
2	Técnico investigador. Licenciado en Sociología.	BETA INVESTIGACIÓN S.L.
3	Entrevistadores.	BETA INVESTIGACIÓN S.L.
1	Técnico de mantenimiento informático.	BETA INVESTIGACIÓN S.L.
4	Captadores.	ITEM