





# Necesidades Formativas de los Autónomos mayores de 45 años en Castilla-La Mancha

## **DOCUMENTO SÍNTESIS**

Exp: PE/2019/18

# Índice

indice	
1. El colectivo de trabajadores autónomos y el envejecimiento	en Castilla-La Mancha3
1.1 La región: radiografía actualizada	3
1.2 Perfil de los autónomos en Castilla-La Mancha	13
1.3 Demografía de Casilla-La Mancha: distribución territorial de l	a población y
envejecimiento	22
1.4 El mercado de trabajo para los mayores de 45 años	45
2. Formación y competencias de los trabajadores autónomos .	51
2.1 El marco de cualificaciones y competencias profesionales	52
2.1 Clasificaciones de competencias europeas	56
3. Competencias transversales en los autónomos mayores de	45 años 67
3.1 Identificación de competencias de los trabajadores autónomo	os69
3.2 Preselección de competencias transversales propias del cole	ectivo74
3.3 Validación de competencias transversales por el comité de e	xpertos80
3.4 Principales competencias para los autónomos mayores de 4	5 años 89
4. Necesidades formativas de los autónomos mayores de 45 aí	ĭos92
4.1 Nivel formativo de los autónomos mayores de 45 años	92
4.2 Nivel competencial de los autónomos mayores de 45 años	98
4.3 Valoraciones de la oferta formativa actual	100
4.4 Preferencias formativas del target de estudio	106









5. Análisis comparados: posibles diferencias geográficas y mayores de 45	años respecto
al colectivo	112
5.1 La visión de la formación en una región heterogénea: análisis por comar	cas112
5.2 La edad como factor de riesgo. Comparativa y evolución de los mayores	de 45 años con
el conjunto del colectivo autónomo.	145
6. Reflexiones y conclusiones	161
6.1 Visión general: la importancia de la formación y actualización continuas	, y como puede
ayudar en tiempos difíciles	162
6.2 Conclusiones del estudio	174
6.3 Recomendaciones para mejorar la oferta formativa	178

1

# El colectivo de trabajadores autónomos y el envejecimiento en Castilla-La Mancha

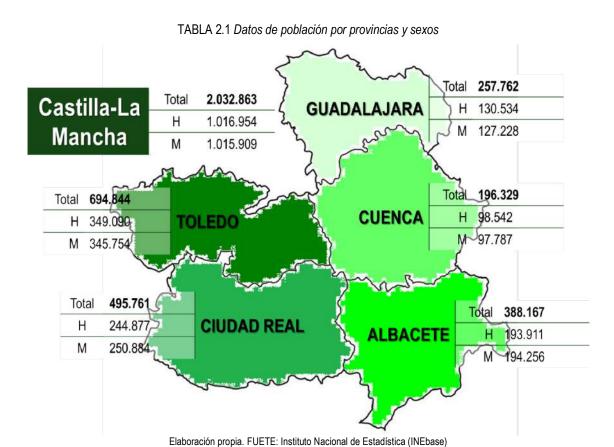
Como punto de partida, sobre el que recabar datos a través de las técnicas presentadas en el apartado anterior, y principalmente, a través de la encuesta, se procede a hacer una contextualización del colectivo de los trabajadores autónomos, enfocado al segmento que se pretende analizar, enmarcado en la realidad socioeconómica del territorio regional en el que se circunscriben.

### 1.1 La región: radiografía actualizada

La comunidad autónoma de **Castilla-La Mancha**, es una de las 17 en las que se divide el Estado español. La componen las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo, sumando una extensión de 79.464 km², que ocupan el centro-sur de la península Ibérica. Según datos del padrón continuo del Instituto Nacional de Estadística (INE), a 1 de enero de 2019, su población era de 2.032.004 habitantes.

Siendo la tercera autonomía con mayor extensión, es una de las que presenta una de las tasas de densidad de población más bajas de España, con sólo 25,5 habitantes por km². Eminentemente rural, Castilla-La Mancha vive en primera persona el fenómeno de despoblación, al que se conoce en la actualidad como

"España vaciada", cuestión que se abordará más adelante, prestando atención a la distribución provincial y comarcal de la población.



Con un PIB de 41.926 millones al cierre de 2018, según el INE, la región creció un 2,8% respecto al año anterior, y llegó a su máximo histórico por encima de los 40.389 millones de euros con los que cerró 2008, antes de iniciarse la crisis económica. El PIB per cápita creció aún más, el 4,2%, superando por primera vez los 20.000 euros. Estas cifras van en sintonía con las que arrojan los datos a nivel nacional, aunque mejoran ligeramente en la comunidad autónoma, ya que el crecimiento el PIB nacional fue del 2,3%. En el ranking por comunidades autónomas Castilla-La Mancha es la novena economía del país, aunque se sitúa en el puesto 15 en PIB per cápita, lo que la convierte en una de las que tiene menos producción por habitante, ya que a nivel nacional este dato se encuentra en los 25.700 €, frente a los 20.645 € en esta autonomía.

TABLA 2.2 PIB y PIB per cápita autonómico y nacional

	PIB Total	PIB per cápita	Incremento interanual
	(en millones de €)	(en €)	del PIB per cápita %
Castilla-La Mancha	41.926	20.645	4,2%
España	1.202.193	25.730	3,0%

Elaboración propia. FUETE: Datosmacro.com - Expansión

GRÁFICO 2.1 PIB per cápita nacional y autonómico
30.000
20.000
10.000
C-LM España

GRÁFICO 2.2 Incremento interanual del PIB per cápita nacional y autonómico

5,0%
4,0%
3,0%
2,0%
1,0%
0,0%
España

Elaboración propia. FUETE: Datosmacro.com - Expansión

En los primeros trimestres de 2019, a pesar de la presente coyuntura económica, con un panorama internacional adverso, las economías nacional y regional no han dejado de crecer en porcentajes similares a como lo hizo en los primeros trimestres de 2018. Así se muestra en la *Tabla 2.3*, que presenta los porcentajes de variación intertrimestral, con una caída más acusada en el crecimiento de Castilla-La Mancha.

TABLA 2.3 Variación intertrimestral del PIB autonómico y nacional en los primeros trimestres de 2019 y 2018

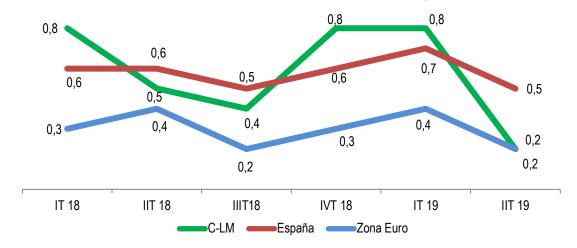
	II T 2019	II T 2018	IT 2019	IT 2018
Castilla-La Mancha	0,2%	0,5%	0,8%	0,8%
España	0,5%	0,6%	0,7%	0,6

Elaboración propia. FUETE: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF).

Si se añade el entorno europeo a la ecuación, se observa que tanto España como Castilla-La Mancha han venido registrando incrementos intertrimestrales superiores a los de la Eurozona. Las variaciones de los PIB estatal y autonómico se cruzan entre sí en el *Gráfico 2.3*, mientras que los datos de la Zona Euro están

siempre por debajo. Aunque positivo, el dato interanual del conjunto de los estados con la moneda única, es también inferior, siendo este 2019 del 1,9%, mientras que el PIB per cápita se incrementó un 3,0%<sup>1</sup>.

GRÁFICO 2.3 Evolución del incremento intertrimestral del PIB autonómico, nacional y de la Eurozona desde 2018



Elaboración propia. FUETE: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) y Datosmacro.com - Expansión

Se hace necesario enmarcar los datos económicos en el contexto europeo en el momento presente, dado que la economía actual, fuertemente globalizada, atraviesa momentos delicados debido a tres escenarios adversos en el panorama internacional:

Los datos europeos, con crecimientos inferiores a los nacionales y autonómicos, reflejan el retroceso de algunas de las economías más fuertes del euro como Alemania, que en el II Trimestre de 2019 registró un decrecimiento del -0,1% de su PIB, mientras que el Reino Unido retrocedió el -0,2%. En la comparativa interanual, al cierre del pasado año, ninguno de los cuatro países europeos con economías mayores que la española superaba el 2%² de crecimiento, por lo que la economía de la eurozona se encuentra como en una situación de estacamiento.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Datosmacro.com – Expansión

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Por volumen de PIB tienen una economía mayor que España, en este orden: Alemania, Reino Unido, Francia e Italia. Fuente: Datosmacro.com – Expansión.

- En el momento de conformar este documento, se están debatiendo los términos para la salida del Reino Unido como miembro de la Unión Europea, en un proceso conocido como Brexit, que viene alargándose desde hace más de dos años. Entre otras, las cuestiones aduaneras están dificultando el cierre de un acuerdo que permita una salida consensuada y poco lesiva de los británicos, que en todo caso supone un cambio en el statu quo que afecta a la economía del resto de estados miembros irremediablemente. Al tratarse de una situación novedosa, pues hasta ahora ningún estado ha abandonado la Unión, las consecuencias de esta salida son una incógnita.
- Por último, y frente a la corriente globalizadora de las pasadas décadas, los Estados Unidos han emprendido una vuelta al proteccionismo, que pone en riesgo las exportaciones europeas y españolas al principal consumidor del planeta. Propuestas recientes, como el gravamen arancelario a productos agrarios<sup>3</sup>, pueden poner en dificultades las economías de regiones agrarias como Castilla-La Mancha.

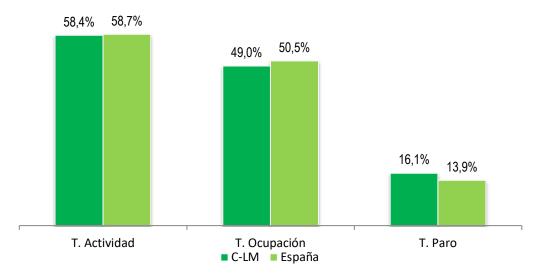
En resumen, la radiografía actual que se pretende presentar de la región, puede variar notablemente en los próximos meses ante el panorama actual que presenta incertidumbres difíciles de sortear o atajar. La economía global ya exigía retos, pues incrementa el número de competidores, lo que sumado a las nuevas tecnologías ha dado lugar a un mercado más dinámico y con unas altas exigencias tanto a nivel empresarial como laboral.

El dinamismo de la economía en el presente está dando lugar a nuevas formas de producir y trabajar que requieren de la proactividad de los trabajadores, así como, de una continua actualización y formación de los mismos. La competitividad da lugar a cierta inestabilidad laboral, dado que se requiere una adaptación constante a los cambios que se producen de manera continua, con la aparición de nuevos servicios, propiciados en gran parte a través de las nuevas tecnologías.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Banco de España: los aranceles reducirán un 12% las ventas agrarias a EEUU. vozpopuli.com 17/10/2019.

En este sentido, el mercado laboral castellanomanchego presenta una situación bastante similar al del conjunto de España, con ligeras diferencias en las tasas de actividad y ocupación, que no distan más de un punto porcentual, mientras que la tasa de paro es algo más de dos puntos porcentuales superior en la región donde alcanza el 16,1%.

GRÁFICO 2.4 Tasas de actividad, ocupación y paro autonómicas y nacionales



Elaboración propia. FUENTE: Encuesta de Población Activa (INE)

Sí bien el dato más preocupante es el del paro femenino en la autonomía, ya que alcanza el 21%, frente al 15,9% a nivel nacional y representando casi el doble que las tasas de paro masculinas que a nivel autonómico es del 12,3% y a nivel nacional del 12,2%.

Atendiendo a la variación interanual, según las EPAs de los III Trimestres de 2018 y 2019, el paro bajó 0,6 puntos porcentuales en total tanto en Castilla-La Mancha como a nivel nacional. La bajada se produjo tanto en los totales, como si se atiende a los ámbitos territoriales y por sexos, dándose el mayor descenso en el paro masculino nacional que pasó del 13,1% al 12,2%, mientras que el descenso menor correspondió a la tasa de paro femenino nacional, que pasó del 16,2% en 2018 al 15,9% en el año posterior.

En el *Gráfico* 2.5 se puede apreciar claramente que aún las mujeres, tanto a nivel autonómico como estatal, están por debajo en lo que se refiere a actividad, distanciándose en más de 10 puntos porcentuales de la actividad masculina. En Castilla-La Mancha la diferencia es más acentuada y por cada 13 hombres en edad y disposición de trabajar hay sólo 10 mujeres en las mismas circunstancias. Muy similares son los porcentajes de las tasas de ocupación, mientras las tasas totales, en los dos niveles territoriales son de en torno al 50%, por sexos, las tasas masculinas suben más de 7 puntos porcentuales, hasta el 57,5% de tasa de ocupación masculina regional, mientras que la femenina desciende hasta el 40,5%.

GRÁFICO 2.5 Comparativa de las tasas de actividad, ocupación y paro autonómicas y nacionales, entre hombres y mujeres



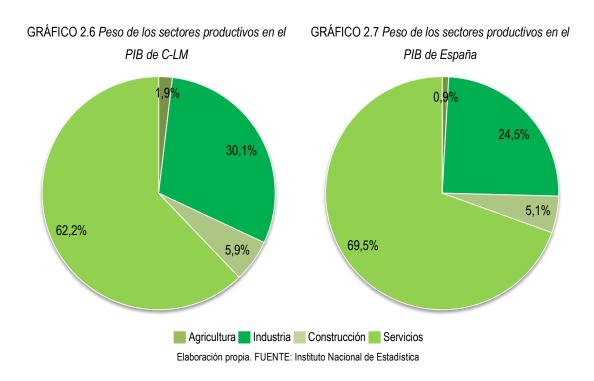
Elaboración propia. FUENTE: Encuesta de Población Activa (INE)

Sí bien, la diferencia más preocupante, ya presentada está en el paro femenino, que casi duplicaba al masculino, a nivel regional, mientras que a diferencia del conjunto de España, donde la mujeres paradas son el 15,9%, frente a las castellanomanchegas desempleadas que son el 21%.

Como corresponde a una sociedad avanzada, el principal sector productivo de esta región es del de los servicios, cuyas diferentes actividades generan el 62,2%

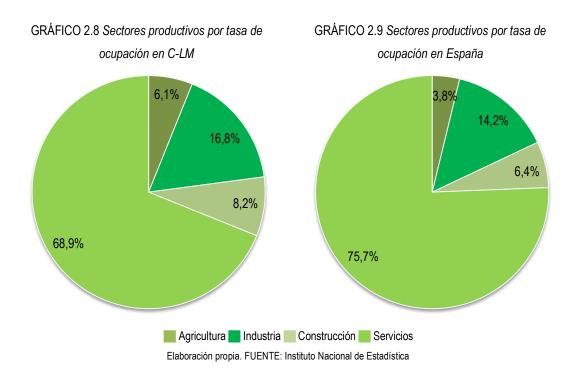
del PIB castellanomanchego. Si bien, está varios puntos porcentuales por debajo del dato del conjunto de España, donde la riqueza generada por las diferentes actividades del sector de los servicios, llegó a suponer el 69,7% del total al cierre de 2018.

Por el contrario, el sector agrario en la región tiene algo más de peso sobre el PIB que a nivel nacional, aunque sigue siendo el sector que menos representación tiene. Supuso en 2018 el 1,9% de la economía castellanomanchega y el 0,9% en el conjunto de España. Como es lógico, al ser inferior el peso del sector servicios en Castilla-La Mancha que en el conjunto del estado, hace que el resto de sectores productivos sean más representativos en la economía autonómica.



El sector industrial de la región representa el 30,1% del PIB, frente al 24,5% del peso que la industria tiene a nivel nacional. Por último, el sector de la construcción tiene un peso similar en ambos niveles territoriales, siendo 8 décimas superior en el autonómico donde representó el 5,9%.

Desde la óptica de la ocupación, el peso de los sectores económicos varía, aunque sigue siendo mayoritario, más aún que respecto al PIB, el sector servicios, en ambos niveles territoriales. Los servicios ocupan al 68,9% de los trabajadores castellanomanchegos y al 75,7% de los trabajadores españoles. La cifra es aún superior si se observa la ocupación femenina, aproximando los porcentajes autonómico y nacional, que según la EPA del III Trimestre de 2019 fueron del 86,3% y el 88,6%, respectivamente.



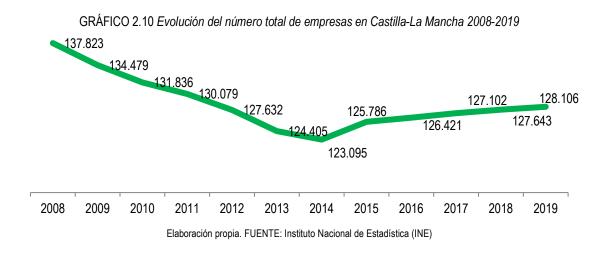
Estableciendo un ranking, los 4 sectores ocupan los mismos puestos tanto si observan desde el punto de vista de su peso en el PIB, como en cuanto a la ocupación, obtienen los mismos lugares en el mismo orden, pero varían los porcentajes. Es especialmente llamativa la gran diferencia en el sector agrario, que triplica su proporción al comparar ambos parámetros, ocupando al 6,1% de los castellanomanchegos y al 3,8% de los trabajadores nacionales, mientras que su peso en el PIB no supera el 2% en la región, donde es más alto.

También es superior el peso de la ocupación respecto al PIB que tiene el sector de la construcción. Mientras que a nivel autonómico representaba el 5,9% del PIB, la ocupación en este sector es el 8,2% del total. A nivel nacional el aumento

es menor siendo el porcentaje del PIB el 5,1% y el de la ocupación en este sector el 6,4%. Es una clara muestra del peso que el sector tiene en esta comunidad autónoma.

Si todos los sectores que se han analizado y comparado hasta ahora, crecen en sus pesos relativos por ocupación respecto a su peso en el PIB, es porque la ocupación en el sector de la industria tiene un menor peso desde el punto de vista de la ocupación. Es superior la proporción en el ámbito regional, siendo el peso de la industria sobre el total de ocupación del 16,8% mientras que respecto al PIB es del 30,1%, en Castilla-La Mancha. La ocupación a nivel nacional en este sector es bastante similar a la autonómica, situándose en el 14,2% según la EPA del III Trimestre de 2019.

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), que elabora el INE, en Castilla-La Mancha hay un total de 128.106 empresas, lo que supone que el 3,8% de las empresas españolas se ubican en la región. Este dato, referente a 2019, supone que la región aún no ha recuperado el tejido empresarial anterior a la crisis, ya que para 2008 el DIRCE contabilizaba 137.823 empresas. Una década después el número de empresas ha descendido un 7% respecto a la situación anterior a la crisis de 2008.



2014 fue el peor año en cuanto a la destrucción de empresas en la región, suponiendo una pérdida del 10,7%, desapareciendo en torno a 3.000 empresas

cada año. Tras 2014, sólo han recuperado 5.011 empresas de las 14.728 que desaparecieron.

### 1.2 Perfil de los autónomos en Castilla-La Mancha

La primera premisa a la hora de analizar el colectivo de trabajadores autónomos, es que a pesar de conformar un grupo claramente identificado por sus características jurídicas, se trata de un grupo muy heterogéneo en el que conviven personas que desarrollan múltiples actividades, en distintos sectores, desde situaciones profesionales muy diferentes, niveles educativos y formativos, capacidades económicas y características sociodemográficas.

Con datos a **31 de diciembre de 2019**, en Castilla-La Mancha había en Castilla-La Mancha 149.084 trabajadores autónomos según las altas en el Régimen Espacial (RETA) que la *Seguridad Social* contempla para estos trabajadores. Esto supone que el 4,6% de los trabajadores por cuenta propia de España desarrollan su actividad desde alguna de las cinco provincias de la submeseta sur.

El cierre del año deja presenta un crecimiento interanual casi cero en la región. El saldo interanual, respecto al 31 de diciembre de los años 2018 y 2019, aunque positivo, es de tan sólo 5 autónomos más. A nivel estatal, no hubo un gran aumento del autoempleo, pero el año cerró con un incremento del 0,4%.

TABLA 2.4 Evolución anual afiliación al RETA en Castilla-La Mancha (31/12/2019)

DICIEMBRE 2018 DICIEMBRE 2019

VARIACION

INCREMENTO (%)



ALBACETE	29.732	29.863	131	0,4
CIUDAD REAL	35.635	35.659	24	0,1
CUENCA	19.232	18.812	-420	-2,2
GUADALAJARA	14.950	15.035	85	0,6
TOLEDO	49.530	49.715	185	0,4
C-LM	149.079	149.084	5	0,0
<b>ESPAÑA</b>	3.253.039	3.267.428	14.389	0,4

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

TABLA 2.5 Evolución mensual afiliación al RETA en Castilla-La Mancha (31/12/2019)

	NOVIEMBRE 2019	DICIEMBRE 2019	VARIACION	INCREMENTO (%)
ALBACETE	29.882	29.863	-19	-0,1
CIUDAD REAL	35.665	35.659	-6	0,0
CUENCA	18.830	18.812	-18	-0,1
GUADALAJARA	15.069	15.035	-34	-0,2
TOLEDO	49.763	49.715	-48	-0,1
C-LM	149.209	149.084	-125	-0,1
<b>ESPAÑA</b>	3.270.358	3.267.428	-2.930	-0,1

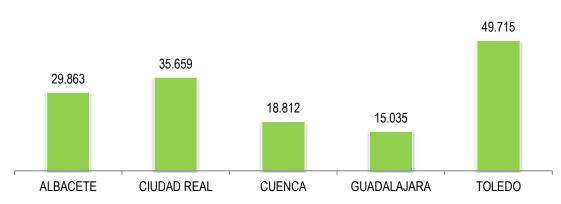
Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

En este análisis interanual, hay una provincia que es la principal culpable del pírrico crecimiento de los autónomos castellanomanchegos. Cuenca se dejó en el transcurso del año 420 autónomo, descendiendo el 2,2%. El resto de provincias si cerraron 2019 en positivo, pero, como ocurre a nivel nacional con incrementos bastante bajos. Toledo y Albacete igualaron el incremento nacional del 0,4%, Ciudad Real tan sólo creció el 0,1% y Guadalajara superó al resto aumentando los trabajadores por cuenta propia el 0,6%.

Sin embargo, en al análisis intermensual, el resultado es más negativo en todos los niveles territoriales. Tanto en el conjunto de España como en Castilla-La Mancha, el descenso del altas en el RETA en el mes de diciembre respecto a noviembre de 2019, fue del 0,1%. Mismo descenso se dio en las provincias de Albacete, Cuenca y Toledo y en Guadalajara una décima porcentual superior. En términos absolutos la comunidad perdió en el último mes del pasado año un total de 125 autoempleos, el 4,3% de los que se perdieron en todo el estado.



### GRÁFICO 11 Total de autónomos por provincias



Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

La distribución provincial de los autónomos sigue la tónica de la población, excepto en las dos últimas posiciones. Toledo, la provincia más poblada, es la que cuenta con un mayor número de trabajadores autónomos, con casi 50.000 autoempleados que representan un tercio del total autonómico. La segunda provincia más poblada, es también la segunda en cuanto a cantidad de trabajadores por cuenta propia, representando el 23,9%, mientras que los autónomos albaceteños son 1 de 4 de los que hay en Castilla-La Mancha.

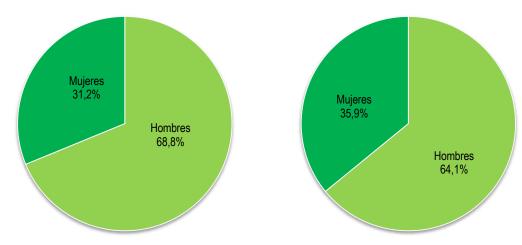
Cuenca, a pesar de ser la provincia menos poblada y adelantada por Guadalajara en la primera década del siglo XXI, se mantiene por encima de esta en cuanto al número de trabajadores por cuenta propia. Con casi 19.000 trabajadores de alta en el RETA, suman el 12,6% de la región, frente al 10,1% que suponen los autónomos guadalajareños.

Por sexo, en proporción son menos las emprendedoras en Castilla-La Mancha que las que se dan a nivel nacional. Con casi 4 puntos porcentuales menos, las mujeres representan en la región al 31,2% del colectivo, mientras que en España las autónomas rozan el 36%.

por sexo en C-LM

GRÁFICO 2.12 Proporción de trabajadores autónomos GRÁFICO 2.13 Proporción de trabajadores autónomos por sexo en España





Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

TABLA 2.6 Evolución anual afiliación al RETA regional y nacional por sexo (31/12/2019)

	DICIEMBRE 2018	DICIEMBRE 2019	VARIACION	INCREMENTO (%)
		Castilla-La Mancha		
Hombres	103.198	102.586	-612	-0,6
Mujeres	45.881	46.498	617	1,3
		España		
Hombres	2.093.419	2.093.685	266	0,0
Mujeres	1.159.620	1.173.743	14.123	1,2

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

Sin embargo, son las mujeres, tanto a nivel regional, como a nivel nacional las que ponen la nota positiva a los datos y han emprendido más durante 2019. Incluso, durante el mes de diciembre, aunque que de forma muy tímida, las altas femeninas en el RETA han dado un saldo positivo en contraposición a las altas de los hombres. Mientras que los varones que trabajan por cuenta propia en Castilla-La Mancha han descendido un 0,6% durante el pasado año, las mujeres autónomas han aumentado un 1,3% en la comunidad, lo que supone una décima más de lo crece el emprendimiento femenino en España.

TABLA 2.7 Evolución mensual afiliación al RETA regional y nacional por sexo (31/12/2019)

NOVIEMBRE 2019 DICIEMBRE 2019 VARIACION INCREMENTO (%)



### Castilla-La Mancha

Hombres	102.733	102.586	-147	-0,1
Mujeres	46.476	46.498	22	0,0
		España		
Hombres	2.096.331	2.093.685	-2.646	-0,1
Mujeres	1.174.027	1.173.743	-284	0,0

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

Incluso en el pasado mes de diciembre, las castellanomanchegas, aunque de forma muy tímida, han sido las únicas en dejar un dato positivo en la afiliación. Aunque sólo han sido 22 más las mujeres que ha ganado el RETA en la región, es el único dato de afiliación positivo que se puede apreciar en la Tabla 2.7. En general, las bajadas en Castilla-La Mancha han sido menos acentuadas que en otras comunidades y forma parte de las únicas 7 de las 17 en las que 2019 no ha finalizado con un descenso en el número de autónomos.

Por productivos, sectores la mayoría de los autónomos gran castellanomanchegos se dedican al comercio, siendo casi 1 de cada 4, a pesar del descenso del 1,1% que experimentaron en 2019. El segundo sector con más emprendedores en el pasado año, fue la agricultura a la que se dedican el 16,5%. Este sector creció en el año de referencia un 2,1% dejando más de 500 autónomos más que en 2018. La construcción con un peso del 13,7% en total del colectivo, es el tercer sector más numeroso, y también creció, casi un 1%, a lo largo del pasado año.

Sin embargo, el sector que más creció entre los trabajadores autónomos de Castilla-La Mancha durante 2019, fue el de las actividades inmobiliarias. Aunque los afiliados al RETA de este sector son sólo 821 (que representan el 0,6% del total), su crecimiento fue del 8,2%. Dista bastante de la segunda actividad que más creció, las actividades artísticas que aumentaron el 3,4%, llegando a suponer el 1,6% del colectivo en la región.

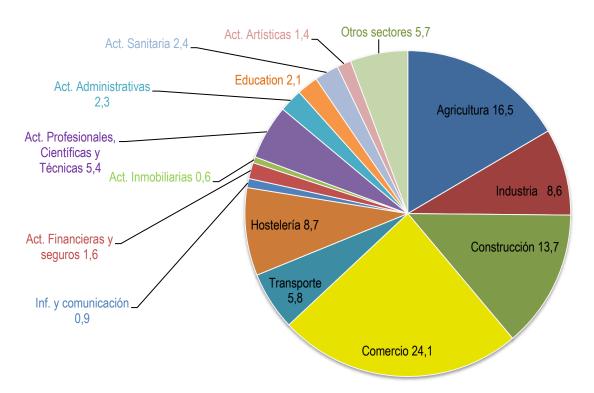
TABLA 2.8 Evolución anula de afiliación al RETA por sectores en Castilla-La Mancha (31/12/2019)



	Nov 2019	Dic 2019	% respecto al total	Variación	Incremento (%)
Agricultura	24.137	24.647	16,5	510	2,1
Industria	13.721	12.888	8,6	-833	-6,1
Construcción	20.231	20.417	13,7	186	0,9
Comercio	36.344	35.941	24,1	-403	-1,1
Transporte	8.622	8.712	5,8	90	1,04
Hostelería	13.059	12.987	8,7	-72	-0,6
Inf. y comunicación	1.389	1.386	0,9	-3	-0,2
Act. Financieras y seguros	2.398	2.429	1,6	31	1,3
Act. Inmobiliarias	759	821	0,6	62	8,2
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	7.950	8.087	5,4 1	137	1,7
Act. Administrativas	3.433	3.500	2,3	67	2,0
Education	3.133	3.109	2,1	-24	-0,8
Act. Sanitaria	3.475	3.531	2,4	56	1,6
Act. Artísticas	2.036	2.105	1,4	69	3,4
Otros sectores	8.392	8.524	5,7	132	1,6
TOTAL	149.079	149.084	100,0	5	0,0

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

En el lado opuesto, el sector con la mayor destrucción de trabajo autónomo en la región el año pasado, fue la industria. Las actividades de producción industrial perdieron 833 autónomos, lo que supone un descenso del 6,1% del sector entre el colectivo, que quedó por debajo de las 13.000 afiliaciones al RETA. El peso con el que la industria cierra periodo anual, respecto al total de trabajadores por cuenta propia en esta comunidad autónoma, fue del 8,6% por lo que estas actividades obtienen el quinto puesto en el ranking de ocupación de los autónomos. El cuarto, lo ocupa otros de los sectores en los que han desaparecido autónomos en 2019, la hostelería. Aglutinando al 8,7% de los trabajadores por cuenta propia de la región, las actividades hosteleras perdieron durante el pasado año al 0,6% de sus empresarios.



Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

A parte del comercio, que ya se ha mencionado se redujo el 1,1%, también se redujo el número de autónomos, aunque en menor proporción que en la industria, en los sectores de educación e información y comunicación, aunque sus descensos muy bajos, inferiores al 1%.

Por provincias, se repite como el sector con mayor incremento de trabajadores del colectivo el de las actividades inmobiliarias, que es el que más crece en los cinco territorios, con aumentos del 18,2% en Cuenca y el 11,6% en Albacete. En el lado opuesto, también es Cuenca la provincia que aporta el dato negativo más cuantioso. Si bien, en todas las provincias a excepción de Guadalajara, ha disminuido el número de autónomos dedicados a las industrias, en la provincia conquense este descenso ha sido del 21,5%, 15 puntos porcentuales por encima de Toledo, la segunda donde más ha caído este sector entre las afiliaciones al RETA.

TABLA 2.9 Incrementos porcentuales anuales de afiliación al RETA por sectores

	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
Agricultura	2,7	3,3	1,6	-0,3	1,5
Industria	-1,3	-1,8	-21,5	3,1	-6,5
Construcción	1,3	0,3	-2,6	1,0	2,2
Comercio	-1,5	-1,4	-1,1	-0,9	-0,6
Transporte	1,7	-0,8	2,2	-0,1	1,8
Hostelería	0,4	-1,6	0,0	0,5	-1,1
Inf. y comunicación	-0,7	-1,0	5,4	-2,8	0,8
Act. Financieras y seguros	2,6	-0,5	-1,7	4,7	1,6
Act. Inmobiliarias	11,6	7,2	18,2	4,9	7,2
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	0,2	1,5	1,4	2,0	2,8
Act. Administrativas	1,8	1,8	-7,9	0,0	4,8
Education	-3,1	-1,3	-4,5	-1,0	1,9
Act. Sanitaria	2,3	2,9	-2,2	1,2	1,5
Act. Artísticas	5,2	0,4	1,0	3,9	4,9
Otros sectores	1,0	-1,0	0,1	2,6	3,9
TOTAL	0,4	0,1	-2,2	0,6	0,4

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

Cuenca, dado que es el territorio donde más bajaron las afiliaciones al RETA, dejando un saldo negativo, es la provincia en con los valores negativos más altos. Disminuyen aquí, 7 de los 15 sectores que se muestran en la Tabla 2.9. Además de la industria, las caídas más importantes de se dan en actividades administrativas, que pierde casi el 8% y educación con una bajada del 4,5%.

Con bajadas más moderadas, es en Ciudad Real donde más sectores finalizan 2019 con un saldo de autónomos negativo. 8 de los 15 sectores han perdido trabajadores por cuenta propia en esta provincia, si bien ninguno presenta valores por encima del 2%. Los que bajan son industria (-1,8%), hostelería (-1,6%) y comercio (-1,4%).

En Guadalajara, donde más creció el autoempleo sólo 4 sectores presentan valores negativos, y de ellos sólo el sector de información y comunicación supera el 1% de pérdida. Es en la única provincia en la que suben las afiliaciones al RETA en el sector industria, con un 3,5% más que en el año anterior.

La provincia en la que menos sectores presentan una variación interanual negativa, Es Toledo. Tan sólo han disminuidos los autónomos en las actividades de hostelería, comercio e industria. Mientras que en Albacete, además de las ya mencionadas actividades inmobiliarias, suben también las artísticas, 5,2% y sólo ven disminuido su número de autónomos 4 de los 15 sectores que se muestran en la tabla 2.9.

TABLA 2.10 Evolución anual afiliación al RETA por provincias y sexo (31/12/2019)

	DIC 2018	DIC 2019	% SEXOS	VARIACION	INCREMENTO (%)		
	Albacete						
Hombres	20.580	20.535	68,8	-45	-0,2		
Mujeres	9.152	9.328	31,2	176	1,9		
			Ciudad Real				
Hombres	24.655	24.555	68,9	-100	-0,4		
Mujeres	10.980	11.104	31,1	124	1,1		
			Cuenca				
Hombres	13.603	13.218	70,3	-385	-2,8		
Mujeres	5.629	5.594	29,7	-35	-0,6		
			Guadalajara				
Hombres	10.206	10.256	68,2	50	0,5		
Mujeres	4.744	4.779	31,8	35	0,7		
			Toledo				
Hombres	34.154	34.022	68,4	-132	-0,4		
Mujeres	15.376	15.693	31,6	317	2,1		

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Enero 2019

Siguiendo la distribución provincial de los autónomos castellanomanchegos, la Tabla 2.10, muestra la distribución por sexos, que proporcionalmente, sólo difiere en algunas décimas de las proporciones a nivel autonómico. Las mujeres son el 31,2% del colectivo en la región, porcentaje sólo supera Guadalajara con un 31,8% de autónomas. Dónde menos peso tiene el autoempleo femenino es la provincia conquense, donde las mujeres son el 29,7% de las afiliadas al RETA.

Exceptuando Cuenca, la variación interanual de la afiliación femenina es positiva en el resto de provincias de la comunidad. Incluso en este territorio, el descenso de las mujeres, que fue del 0,6%, es significativamente inferior al masculino, que supuso una disminución del 2,8% respecto a 2018.

Toledo, con un incremento del 2,1% de sus autónomas y Albacete con el 1,9% más al cierre de 2019, respecto al año anterior, ponen de manifiesto el aumento paulatino y constante del autoempleo femenino en la región.

La única provincia en la que los autónomos varones no disminuyeron en el último año, es Guadalajara, donde aumentaron un tímido 0,5% interanual. Las otras tres provincias, a excepción de Cuenda, de la que ya se han indicado sus datos, presentaron pequeñas disminuciones de hombres dados de alta en el RETA, inferiores al 0,5%.

1.3 Demografía de Casilla-La Mancha: distribución territorial de la población y envejecimiento

Como ya se ha adelantado al presentar los datos generales de la región, Castilla-La Mancha es un vasto territorio con una baja densidad de población si se observa en conjunto, pero si se zonifican la región y sus provincias, se puede observar una dicotomía entre zonas que aumentan su población y crecen y aquellas que están viviendo con crudeza el fenómeno de despoblación que se está dando en llamar la "España vaciada".

En términos absolutos, a 1 de enero de 2019 la población de Castilla-La Mancha era de 2.032.863 habitantes, de los cuales son ligeramente mayoritarios los

hombres, 1.016.954, frente al 1.015.909 que son mujeres representando al 49,9%. Los habitantes de la región representan el 4,3% de la población española y se sitúa en el como la octava autonomía de las 17 en cuanto a población.

Representación gráfica del peso de la población y el territorio de Castilla-La Mancha respecto al total de población y superficie de España

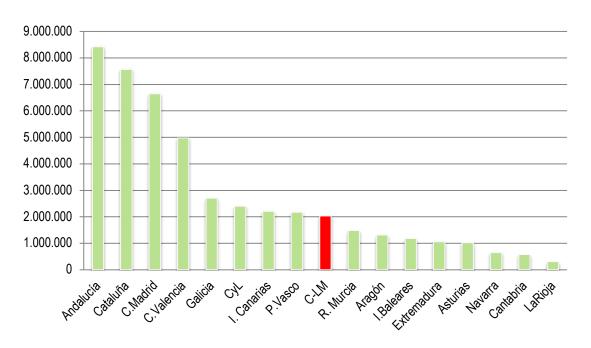


Para obtener una visión más clara de la situación de la población, se hace necesario hacer una comparativa que permita ubicar los datos absolutos en un contexto de análisis. Así, se presentan en este apartado varios gráficos en los que se ha comparado el peso que tiene Castilla-La Mancha en el conjunto de España, y una comparativa con los datos del resto de comunidades autónomas. A la vista de estos gráficos, se comprueba que la región ocupa diferentes lugares en función de la magnitud que se maneje.

Así, aunque en población la región ocupa un puesto medio en comparación con el resto, su representación entre el total de población del país es bastante bajo, pero por el contrario, su territorio es uno de los extensos siendo la tercera autonomía con mayor superficie, tras Castilla y León y Andalucía, ocupando sus cinco provincias el 15,7% del territorio nacional.

GRÁFICO 2.14 Población de las comunidades autónomas

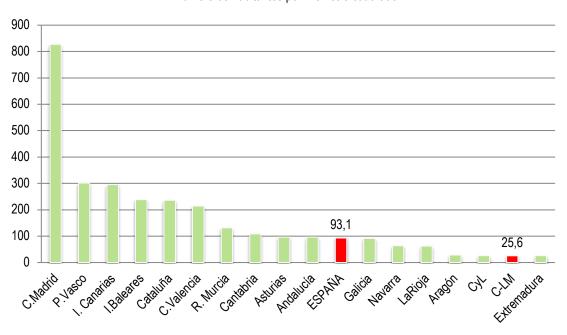




Elaboración propia. FUENTE: datosmacro-Expansión (2019)

GRÁFICO 2.15 Comparativa de la densidad de población nacional y de las comunidades autónomas

Número de habitantes por kilómetro cuadrado



Elaboración propia. FUENTE: datosmacro-Expansión (2019)

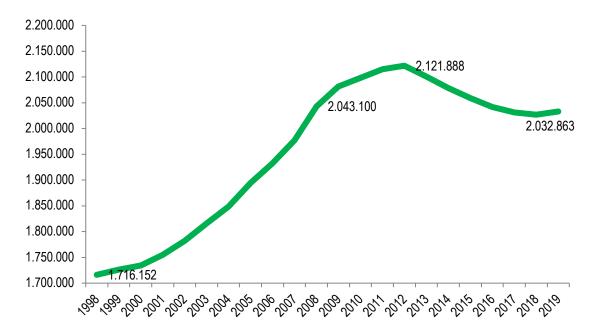
Es importante la relación entre territorio y población, de la que se obtiene el dato de Densidad de población medido en habitantes por kilómetro cuadrado. Como ya se ha adelantado en apartados anteriores, la densidad de población de

Castilla-La Mancha es de 25,6 habitantes/km², lo que la sitúa muy por debajo de la densidad total de España, que se de 93,1 habitantes/km². El Gráfico 2.15, muestra que la región ocupa el último puesto, junto con Extremadura y Castilla y León, en cuanto a la densidad de población de todas las autonomías. Comparado el dato de estas regiones con el de la Comunidad de Madrid, que cuenta con una densidad de población de más 800 habitantes/ km², se obtiene una primera muestra del porqué se está dando tanta importancia a la despoblación de las zonas rurales, ya que las diferencias son más que significativas.

Encuadrada la región en comparación con el resto de España, se ha de recordar que la autonomía tampoco es un ente homogéneo, y que la distribución de la población dentro de Castilla-La Mancha es desigual, entre las diferentes provincias y áreas. Es por este motivo que para la realización del presente estudio se han tenido en cuenta no sólo la división provincial, si no también comarcal, puesto que, al igual que se ha visto con los datos a nivel nacional, las diferentes zonas de la región muestran diferencias muy notables, dando lugar una distribución muy desigual de la población.

En los primeros años del siglo XXI Castilla-La Mancha experimentó un rápido crecimiento poblacional, que la llevó a superar por primera vez la barrera de los 2 millones de habitantes en 2008. Según los datos semestrales del INE, se alcanzó el número máximo de habitantes a 31 de diciembre de 2011, llegando a los 2.121.888. Desde 2012 se ha dado un lento pero paulatino descenso de la población, que se ha frenado a 1 de enero de 2019, recuperando la región algunos de los habitantes perdidos, tras 7 años de caída.

GRÁFICO 2.16 Evolución de la población total de Castilla-La Mancha en las dos últimas décadas



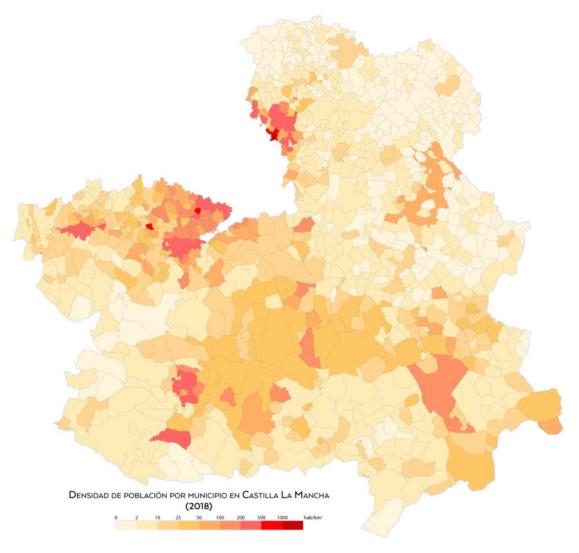
Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Este crecimiento, como se viene advirtiendo, no se ha dado en tosa las áreas o zonas de la comunidad autónoma, sino que tiene como principal zona de expansión los municipios fronterizos con la Comunidad de Madrid, ubicados en el norte de la provincia de Toledo y en torno a la capital, y al oeste de la provincia y la ciudad de Guadalajara, en el conocido como Corredor del Henares. Las posibilidades de grandes áreas de suelo barato, a una distancia moderada de la capital atrajeron en la primera década del siglo XXI grandes inversiones en materia de construcción tanto de zonas empresariales, como residenciales, en las que albergar tanto a los trabajadores de las nuevas empresas que se construían en la zona, como a quienes que buscaban viviendas más espaciosas o baratas a una distancia prudencial de la capital estatal o su área metropolitana.

A parte de estas zonas que experimentan un mayor crecimiento, la mayor parte de la población en la región se concentra en torno a las capitales de provincia las ciudades de Talavera de la Reina y Puertollano y, en menor medida pero con municipios de gran peso poblacional, en la llanura manchega que ocupa el centro de la comunidad.

Por el contrario, los contornos de la región, salvando los municipios de Hellín y Almansa en Albacete (que superan los 25.000 habitantes), además de las zonas más montañosas, son las áreas que presentan los municipios de menor tamaño y con densidades de población más bajas. Si se observa el mapa de densidad de población por municipio que se presenta en esta página, se ve que es en las serranías del Sistema Ibérico en la zona noreste de la región en las provincias de Cuenca y Guadalajara.

Mapa densidad de población por municipio de Castilla-La Mancha



Un dato esclarecedor de la escasa población de Castilla-La Mancha es el tamaño de sus municipios. Tan sólo Albacete supera los 100.000 habitantes (173.329). De las otras capitales de provincia, Guadalajara y Toledo superan los 80.000 habitantes junto con Talavera de la Reina; Ciudad Real sobrepasa los 70.000 censados y Cuenca no llega a los 55.000. La región cuenta con un total de 919 municipios, de los cuales sólo 16 superan los 20.000 habitantes. Superando los 10.000 habitantes, suman 36 habitantes acumulando 1.130.917 habitantes, lo que representa el 55,6% de la población total. Es decir, 36 municipios concentran a más de la mitad de los castellanomanchegos, mientras que los otros 883 municipios restantes se reparten el 44.4%.

Sí bien, según los datos del *padrón continúo* publicados por el INE, la mayoría de los habitantes de la comunidad viven en municipios de entre 2.000 y 5.000 habitantes, representando la población de estos municipios el 16,9% de la población total de la región. Sin embargo, los municipios más numerosos son los que tienen entre 100 y 500 personas censadas, sumando entre las cinco provincias, 264 pueblos de este tamaño, lo que en términos relativos supone el 28,7% del total.

Cabe destacar, que por razones históricas, en relación con la Reconquista (siglos VIII – XV), los municipios al norte son de menor tamaño en extensión y también en población, contando las dos provincias sureñas con pueblos de mayor tamaño, como se puede ver en la *Tabla 2.11*. Así, son mayoritarias las poblaciones inferiores a los 500 habitantes en las provincias de Guadalajara y Cuenca, mientras que en las otras tres, el tamaño de sus municipios es más diverso. Otra de las distinciones que nos presentan entre provincias es que llas tres orientales, concentran la mayoría de su población en la capital. El 44,6% de los albaceteños, el 33,3% de los guadalajareños y el 27,8% los conquenses viven en las capitales de sus provincias, siendo estos los únicos municipios en sus categorías en la *Tabla 2.11*, y siendo esas categorías las que más población acumulan en sus respectivos territorios.



TABLA 2.11 Distribución de los municipios y su población según su número de habitantes, por provincia

		Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	C-LM
N	100 ó	2	1	75	179	4	261
Р	menos	153	75	3.989	8.431	227	12.875
N	De a 101	23	20	107	67	47	264
Р	a 500	7.010	6.316	25.625	12.922	13.704	65.577
N	501 –	18	24	24	10	40	116
Р	1.000	11.871	16.972	17.370	6.768	28.735	81.716
N	1.001 –	20	20	17	12	29	98
Р	2.000	27.875	26.029	23.707	16.012	45.669	139.292
N	2.001 –	16	14	8	12	56	106
Р	5.000	48.662	46.015	22.606	38.029	187.688	343.000
N	5.001 –	3	11	5	3	16	38
Р	10.000	23.882	77.787	33.071	19.481	105.265	259.486
N	10.001 –	1	7	1	3	8	20
Р	20.000	15.476	104.260	15.271	35.239	90.537	260.783
N	20.001 –	3	4	0	1	2	10
Р	50.000	79.909	143.561	0	35.009	54.729	313.208
N	50.000 –	0	1	1	1	2	5
Р	100.000	0	74.746	54.690	85.871	168.290	383.597
N	Más de	1	0	0	0	0	1
Р	100.000	173.329	0	0	0	0	173.329

<sup>\*</sup> N = número de municipios \*

Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En las provincias de Guadalajara y Cuenca, se encuentra una gran cantidad de población en municipios pequeños. El 31,9% de los guadalajareños y el 47,5% de los conquenses, residen en municipios de menos de 5.000 habitantes. En la primera provincia, son mayoría los municipios de menos de 100 habitantes,

<sup>\*</sup> P = Población total en los municipios de ese tamaño

mientras que en la segunda, la mayoría de los pueblos que la conforman tienen entre 100 y 500 personas censadas. En cuanto a la distribución territorial, como ya se ha indicado, en Guadalajara se da la mayor dicotomía, acumulándose la gran mayoría de su población en la zona oeste, mientras que el resto de la provincia está salpicada de pequeños municipios con escasa población. Así se puede ver en el mapa con la densidad de población de los municipios, donde, con las excepciones de Sigüenza y Molina de Aragón, toda la provincia presenta tonalidades claras que representan la baja densidad de población que contiene.

Observando el mapa, en la provincia conquense destaca en un tono más rojizo Tarancón, y se ve una clara diferencia entre la zona llana de La Mancha, al suroeste y la Serranía en la parte este, siendo mayor la densidad de población en la llanura, aunque no llega a la de los municipios de otras provincias en esta zona.

En Ciudad Real, se encuentran la mayoría de los pueblos de entre 10.000 y 50.000 habitantes, 11 de los 30 que hay en total en la región. Ubicados en la zona de La Mancha que ocupa esta provincia, suponen el 49,9% de su población. Encontramos algunos de los municipios más grandes de la región, que superan las 30.000 personas censadas, como Tomelloso, Alcázar de San Juan o Valdepeñas.

Por último, la provincia de Toledo tiene su población concentrada principalmente en municipios de entre 2.000 y 10.000 habitantes, donde viven el 42,4% de los censados en esta provincia. Como ocurría en Guadalajara, y ya se ha explicado con anterioridad, la mayor parte de la población se concentra en las zonas limítrofes con la Comunidad de Madrid, sobre todo en la zona de La Sagra, establecida como un corredor entre la capital estatal y la capital autonómica. También se pueden ver densidades de población algo más altas en la comarca de La Mancha, donde se encuentran varios municipios de más de 10.000 habitantes, como Madridejos y Consuegra.

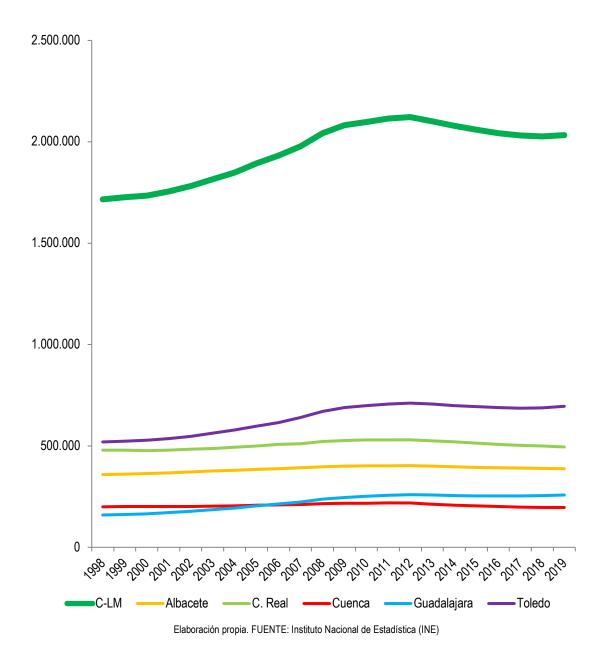
Por tanto, la distribución de la población en Castilla-La Mancha, se caracteriza por la falta de grandes núcleos de población, con la excepción de Albacete, y con una heterogeneidad en cuanto a la dispersión, muy notoria, sobre todo en la provincia de Guadalajara.

Si se atiende a la evolución de la población de cada una de las cinco provincias en las dos últimas décadas, se pueden destacar, principalmente, tres escenarios. El primero sería el de Cuenca, la provincia que ha perdido población. Con un descenso de casi 3.000 personas, la provincia se deja en los últimos 20 años el 1,4% de su población, siendo la única de las cinco provincias que ha decrecido, quedando su población por debajo de los 200.000 habitantes, lo que la convierte en una de las 10 provincias más despobladas de las 50 en que se divide España.

El segundo escenario es el que presentan Albacete y Ciudad Real. Las provincias del sur, aunque con muy ligeras subidas, han mantenido su población en valores similares a los de hace 20 años. Al igual que el conjunto de la región, estos territorios experimentaron su punto máximo de población en el año 2012, con aumentos respecto a 1998, del 11% en Albacete y el 9,6% en Ciudad Real. En 2019, a diferencia del dato del conjunto de la región, las circunscripciones del sur no han frenado su decrecimiento, y quedan con saldos absolutos por debajo de los 400.000 habitantes en Albacete y de los 500.000 en Ciudad Real. El saldo desde 1998 es positivo, habiendo crecido la población albaceteña el 7,6% y la ciudadrealeña el 3,3%.

Por último, las provincias que han dado el impulso a la población de Castilla-La Mancha, que en estas décadas aumentó en un 15,6%, han sido Toledo y Guadalajara. El censo toledano ha aumentado en un 25,2% en los últimos 20 años, sumando casi 200.000 personas más en el año 2012 y superando los 700.000 habitantes, cifra que no ha podido mantener, tras los descensos experimentados, llegado 2019.

GRÁFICO 2.17 Evolución de la población de Castilla-La Mancha por provincias



El aumento proporcional de los guadalajareños, ha sido aún mayor, y a pesar de las pérdidas de población desde su pico máximo en 2012, ha mantenido los valores conseguidos. El censo de esta provincia creció en las dos últimas décadas un 38,2%, superando los 200.000 habitantes y sobrepasando en población a Cuenca, dejando la provincia alcarreña de ser la menos poblada de la región. Además, aunque de manera más lenta que como lo hacía con anterioridad a la crisis, desde 2017 está recuperando población. Lo mismo ocurre con Toledo, que viene recuperando población desde 2018. Son de nuevo ambas provincias la palanca del crecimiento demográfico regional.

Cabe señalar, una vez más, que incluso en estas provincias, el crecimiento ha sido desigual en sus diferentes zonas y se concentra, mayoritariamente junto a los límites de la Comunidad de Madrid. Como ejemplo, municipios como Seseña, en Toledo, o Azuqueca de Henares, en Guadalajara, han experimentado crecimientos del 86,1% y el 54,3% de sus poblaciones, respectivamente. En el caso de Seseña, supone un aumento de más de 22.000 habitantes, pasando de 3.597 censados en 1996 a 25.835 en 2019. Mientras tanto, municipios de los Montes de Toledo como Mohedas de la Jara, ha perdido el 38,2% de su población, o Alcoroches, al oeste de la provincia guadalajareña en la zona del Alto Tajo, perdió casi el 60% de sus escasos centenares de habitantes. Este efecto, es el que se podía observar en el mapa de la densidad de población que se presentaba en páginas anteriores.

TABLA 2.12 Población total y densidad de población por provincias

	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	C-LM
Población Total	388.167	495.761	196.329	257.762	694.844	2.032.863
Densidad de población	26,0	25,0	11,4	21,1	45,2	25,6
% población regional	19,1%	24,4%	9,6%	12,7%	34,2%	100%

Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Retomando los datos de densidad de población, se ve una clara diferencia entre las cinco provincias, que muestran la dicotomía de la distribución de los habitantes de la comunidad autónoma. Mientras que Cuenca, con un dato de 11,4, presenta la densidad más baja, con menos de la mitad de habitantes por kilómetro cuadrado que la media regional, Toledo, casi duplica esa media regional, llegando a 45,2 personas por kilómetro cuadrado.

GRÁFICO 2.18 Porcentaje de la población de las provincias respecto al total de Castilla-La Mancha





Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Las otras tres provincias están más próximas a la densidad de población autonómica, oscilando unas décimas arriba y abajo las densidades de Albacete y Ciudad Real, unos 4 puntos menos Guadalajara, que cuenta con 21,1 habitantes por kilómetro cuadrado.

En cuanto a población total, la provincia más poblada es Toledo, aproximándose a los 700.000 habitantes, lo que supone el 34,2% del total regional. Le sigue Ciudad Real, que se acerca al medio millón de habitantes y Albacete, que no llega 390.0000. Como ya advertía, el único cambio en el ranking de población, fue el de Guadalajara, que superó los 200.000 habitantes y la población de Cuenca, que aunque cerca de esa cifra, quedó por debajo en el recuento realizado por el INE a 1 de enero de 2019. Esta provincia aglutina sólo al 9,6% de los castellanomanchegos.

Así nos encontramos con una región que vive una doble realidad, con zonas que crecen y zonas que se despueblan, dónde las oportunidades profesionales pueden ser menores y menos cualificadas, y teniendo asociado un envejecimiento de la población. Algunos autores, también aseguran al respecto que este fenómeno es fruto de una inacción política o de una dejadez social generalizada en la que, tras las Revoluciones Industriales, se primó la industrialización y los modelos urbanos, desincentivando el medio el rural. El profesor de Geografía de la *Universidad de Valencia*, *Luis del Romero*, pone como ejemplo la falta de aplicación de la *Ley Estatal Para el Desarrollo* 

Sostenible del Medio Rural (Ley 45/2007), incidiendo en que el problema no es despoblamiento, sino que es consecuencia de la desatención que vive el mundo rural.

Por su parte, Jesús G. Regidor, de la Facultad de Económicas de la Universidad Autónoma de Madrid, indica que el principal problema para la aplicación de medidas, incluso de la propia Ley en la materia, intentan homogenizar la realidad y no se reconoce que se necesitan diferentes políticas para diferentes situaciones. Advierte de la diferencia del tamaño de municipios entre el norte y el sur de la península y categoriza tres realidades que viven las diferentes zonas rurales del país: zonas a revitalizar, en una situación de desestructuración grave; zonas intermedias, en las que hay un significativo dinamismo socioeconómico, y zonas rurales periurbanas, que padecen problemáticas complejas por su cercanía a las grandes urbes. En Castilla-La Mancha, se van a encontrar zonas de las tres tipologías, lo que complica la forma de hacer frente al problema.



Mapa de las comarcas de Castilla-La Mancha

Siguiendo esta dinámica, este estudio se abordará teniendo en cuenta las diferentes comarcas de la región, para poder analizar las necesidades formativas en función del lugar de residencia, y el entorno a la que se enfrentan los trabajadores autónomos, pues puede que las necesidades cambien del entorno rural al urbano.

Las comarcas que conforman Castilla-La Mancha, según las diputaciones provinciales de sus cinco provincias, son las que se muestran en la Tabla 2.13, junto con el porcentaje que representa su población respecto del total de la provincia.

TABLA 2.13 Distribución de la población por comarcas de cada provincia

MANCOMUNIDADES DE ALBACETE				
	%			
Albacete	43,8			
Campos de Hellín	11,5			
Mancha Júcar-Centro	13,4			
La Manchuela	7,3			
Monte Ibérico-Corredor de Almansa	13,3			
Sierra de Alcaraz y Campo de Montiel	6,8			
Sierra de Segura	3,9			

COMARCAS DE CUENCA		
	%	
La Alcarria Conquense	2,6	
La Mancha	39,4	
La Manchuela	19,1	
Serranía Alta	1,5	
Serranía Media- Campichuelo y Serranía Baja	37,4	

COMARCAS DE CIUDAD REAL		
	%	
Alcudia	3,8	
Calatrava	38,1	
Mancha	46,2	
Montes	4,8	
Montiel	4,4	
Sierra Morena	2,7	
	•	

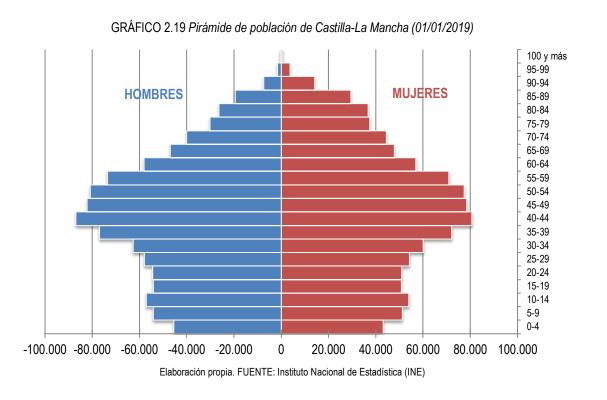
COMARCAS DE GUADALAJARA				
	%			
La Alcarria	48,9			
La Campiña	41,6			
Señorío de Molina	4,4			
Serranía de Guadalajara	5,1			

COMARCAS DE TOLEDO				
	%			
La Campana de Oropesa	2,9			
La Jara	2,8			
La Mancha de Toledo	14,8			
Mesa de Ocaña	6,5			
La Sagra	24,3			
Montes de Toledo	9,6			
Sierra San Vicente	1,1			
Talavera	12,1			
Toledo	12,2			
Torrijos	13,7			
Vacional de Estadística (INE)				

Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

La Tabla 2.13, es una nueva muestra de la dicotomía en la distribución de la población de la región, también dentro de cada una de las provincias. En Guadalajara se puede comprobar la concentración de su población en dos comarcas que representan más del 90% del total de la provincia, mientras que en el Albacete y Cuenca, destacan las comarcas en las que se incluye la capital provincial, que tienen un porcentaje notablemente superior al del resto de comarcas.

Una de las consecuencias de la despoblación es el envejecimiento de esa población, propiciado por la baja natalidad y la emigración a zonas con mayores oportunidades profesionales y económicas. Es por este motivo, que la segunda variable demográfica que se va a analizar es la edad. Concretamente se pretende observar a los mayores de 45 años, por su peso específico en la región, y porque son considerados uno de los colectivos vulnerables ante el empleo por el Ministerio de Trabajo.



Como ya se conoce, son ligeramente más los hombres que las mujeres en la región, y como muestra la pirámide de población del Gráfico 2.19, conforma el

grupo mayoritario del población los hombres de entre 40 y 44 años de edad. Así, la forma de la pirámide, apunta claramente el envejecimiento de la población de la región, ya que se estrecha en su base y se ensancha hacia el centro, siendo los grupos de edad mayoritarios los que se encuentran entre los 35 y los 60 años, tanto en hombres como en mujeres.

Los menores de 16 años, que aún no tienen edad de trabajar, representan al 16,1% de la población total, 3 puntos porcentuales menos que los mayores de 65 años, que alcanzan el 19%. Si bien son estos grupos los que en un principio no forman parte de la población, se entiende que son los más jóvenes los que tienen tomar el relevo de aquellos que están edad de trabajar, y en la actualidad son numerosos aquellos que ya han abandonado la vida laboral que los que tienen que iniciarla.

Hay que destacar en este sentido una cuota de retorno, es decir, nacidos en Castilla-La Mancha que han desarrollado su vida laboral y profesional fuera de la región y que vuelven a sus lugares de origen para disfrutar de una vida más sosegada en sus pueblos. Si bien, no se han encontrado datos fiables al respecto para presentar en el estudio, se ha creído conveniente su mención para tenerlo en cuenta en el análisis de los datos.

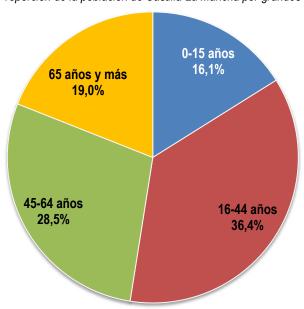


GRÁFICO 2.20 Proporción de la población de Castilla-La Mancha por grandes grupos de edad

Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)



El grupo de mayor interés para este estudio, los hombres y mujeres mayores de 45 años en edad activa, es decir hasta los 65 años, son 578.377, lo que representa el 28,5% de la población total. No hay que obviar, que la edad de 65 años es la establecida como estándar para la jubilación, no necesariamente es la edad de jubilación. Según datos de la Seguridad Social publicados por el diario "El País" en noviembre de 2019, la edad media de jubilación en España se situaba en los 64,4 años, según cálculo con datos hasta septiembre del mismo año. En el caso de los trabajadores autónomos, la jubilación se retrasa, y aún más entre las autónomas. Mientras que para ellos la edad media de jubilación fue de 65,4 años, las mujeres aún aguantan un año más hasta los 66,3.

Volviendo al grupo de edad con interés para el estudio, aquellos que tienen entre 45 y 65 años, al observar el grupo etario por sexos, se mantiene la ligera ventaja de los hombres sobre las mujeres, siendo del sexo masculino el 50,9% de los que están entre las edades de referencia. Mientras que por provincias,

TABLA 2.14 Población de Castilla-La Mancha por grandes grupo de edad por sexo y provincia

	C-LM	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
			TOT	AL		
0-15 años	326.643	59.406	75.206	26.187	45.428	120.416
16-44 años	740.525	141.144	177.438	66.837	97.531	257.575
45-64 años	578.377	112.704	142.869	57.362	73.405	192.037
+ de 65 años	386.459	74.792	100.103	45.830	41.367	124.367
	HOMBRES					_
0-15 años	167.752	30.768	38.542	13.272	23.289	61.881
16-44 años	382.151	73.025	91.427	34.846	50.030	132.823
45-64 años	294.600	56.798	71.676	29.750	38.157	98.219
+ de 65 años	172.031	33.260	43.176	20.615	19.034	55.946
			MUJE	RES		
0-15 años	158.891	28.638	36.664	12.915	22.139	58.535
16-44 años	358.374	68.119	86.011	31.991	47.501	124.752
45-64 años	283.777	55.906	71.193	27.612	35.248	93.818
+ de 65 años	214.428	41.532	56.927	25.215	22.333	68.421

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

TABLA 2.15 Proporción de la población por grandes grupos de edad respecto al total de cada provincia



	España	C-LM	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
0-15 años	15,7%	16,1%	15,3%	15,2%	13,3%	17,6%	17,3%
16-44 años	36,3%	36,4%	36,4%	35,8%	34,1%	37,8%	37,1%
45-64 años	28,8%	28,5%	29,0%	28,8%	29,2%	28,5%	27,7%
+ de 65 años	19,3%	19,0%	19,3%	20,2%	23,4%	16,1%	17,9%

Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Por provincias y grandes grupos de edad, se mantiene la misma tónica que a nivel regional. En todos los casos, el grupo mayoritario es de los que tienen entre 16 y 44 años, tanto en la media regional como en cada una de las cinco provincias y en ambos sexos. Del mismo modo en todos los casos el grupo de edad minoritario es de los más jóvenes de 0 a 15 años, en todas las provincias.

Vistos los valores relativos de cada uno de los cinco territorios, en términos generales muestran pocas desviaciones respecto a los datos autonómicos. La provincia más reseñable es Cuenca, donde el peso de la población más joven está casi tres puntos porcentuales de la media regional, representando al 13,3% de los habitantes de la provincia, en favor de los mayores de 65 años, que son el 23,4% del total provincial. La población más joven está en las provincias que más han crecido. En Toledo y Guadalajara los menores de 15 años suponen el 17,3% y el 17,6% respectivamente del total de sus habitantes, superando el 16,1% de media regional. También superan la media en más de 1 punto porcentual, ambas provincias, en habitantes de entre 16 y 44 años, que suponen el 37,1% de los toledanos y el 37,8% de los guadalajareños.

El grupo etario de entre los 45 y 65 años, se mantiene en todas las provincias en torno a la media regional, que es del 28,5%, siendo Toledo con el 27,7% la que tiene un porcentaje más bajo de población de esta edad, y Cuenca en la que son más mayoritarios, sumando al 29,2% de los censados a 1 enero de 2019.

En comparativa con el peso de los grandes grupos de edad a nivel nacional, tampoco se aprecian grandes diferencias. Las proporciones tan sólo varían algunas décimas porcentuales entre los porcentajes de cada grupo a nivel

nacional y en Castilla-La Mancha. La población de entre 45 y 65 años, sólo varía 3 décimas menos en la región, siendo la media de España del 28,8%.

Por sexos las proporciones no presentan diferencias significativas, si bien, como ya se ha indicado, es ligeramente inferior el número de mujeres a nivel autonómico, siendo al contrario a nivel estatal, donde las mujeres son el 50,9%.

En cuanto a la evolución de la población según edad, los datos del padrón continúo muestran aumento de la media de edad de la población tanto en Castilla-La Mancha como en España en su conjunto. En el periodo transcurrido entre 1989 y 2019, la media de edad de los españoles ha aumentado de los 36,2 años hasta los 43,4 años.

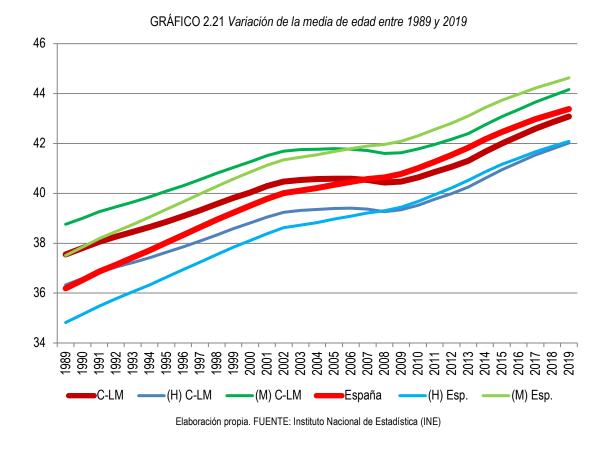


TABLA 2.16 Variación de la media de edad 1989 - 2019



		Media de edad	M/E Hombres	M/E Mujeres
Castilla-La Mancha	1989	37,5	36,3	38,8
	2019	43,1	42,2	44,2
	Diferencia	+5,6	+5,9	+5,4
	1989	36,2	34,8	37,5
España	2019	43,4	42,1	44,6
	Diferencia	+7,2	+7,3	+7,1

Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Si se observa el Gráfico 2.21, se ve una tendencia continua de subida en el periodo de análisis. En todos los años, la media de edad femenina ha sido siempre más alta, debido principalmente a que la esperanza de vida de las mujeres siempre ha sido más alta que la de los hombres. En la comparativa territorial, entre los datos a nivel autonómico y nacional, el gráfico un cambio de tendencia, tanto en la media total, como por sexos. Castilla-La Mancha partía con una población de edad media 1,3 años, superior a la media nacional, invirtiéndose esta situación en la primera década del siglo XXI. Así, la media regional de edad era de 37,5 años en 1989 y ha aumentado en 5,6 años, cerrando la segunda década del presente siglo en los 43,1 años.

En el conjunto del estado, los hombres han experimentado la mayor subida en la media de edad, aumentando esta en 7,3 años en el periodo de estudio, y llegando a una edad media masculina de 42,1 años en 2019. Las medias recogidas del último dato del padrón, son muy similares tanto por niveles territoriales como por sexos.

Lo que demuestran, por tanto estos datos es un envejecimiento de la población debido principalmente tres factores: el aumento de la esperanza de vida, la inmigración y la baja natalidad. De estos tres factores puede sorprender que se incluya la inmigración, pero no se deba obviar que los emigrantes suelen ser de mediana edad, y aunque su edad media de fecundidad es superior a la de los

nacionales, esto no supone que todos tengan hijos. Así, hacia 2006 la edad media de los inmigrantes era de 32 años, teniendo en cuenta que no hay inmigrantes en las edades más avanzadas, supone una cifra bastante alta<sup>4</sup>.

Este envejecimiento influye en el colectivo objeto del presente estudio, pues como se puede ver en la Tabla 2.16 la edad media se está aproximando el umbral fijado en los 45 años. De hecho, a nivel nacional. La media de edad femenina se sitúa ya en los 44,6 años, lo que supone que los mayores de 45 años, tienen un peso relativo respecto del total cada vez más importante.

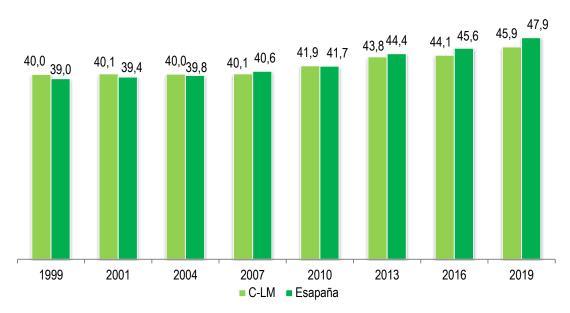
El Gráfico 2.22 muestra como el aumento de la población mayor de 45 años ha sido también continuo, como cabía esperar tras ver el aumento de la media de edad. El peso de las personas mayores de 45 años, respecto del total de la población no ha dejado de aumentar ni en Castilla-La Mancha ni en el total de España. En la región, ha crecido este segmento de la población un 6% respecto a sus habitantes totales, pasando de suponer estos el 40% a ser el 45,9% en 2019.

Al igual que ocurría al revisar la media de edad, se invierten las tendencias nacional y autonómica. En las últimas décadas, Castilla-La Mancha partía de una media de edad y una proporción de población mayor de 45 años, por encima de la media estatal. Esa situación se invierte en los primeros 2000, siendo mayor el envejecimiento del conjunto de la población de España que el de la región.

Como se puede comprobar en el Gráfico 2.22, los mayores de 45 años representaban en 1999 el 39% de la población española. Sin dejar de crecer en estas dos décadas, en 2019 el peso del segmento de edad que se analiza quedó en el 47,9%, por lo que ha aumentado casi 9 puntos porcentuales, 3 puntos más de los aumentó en la comunidad autónoma.

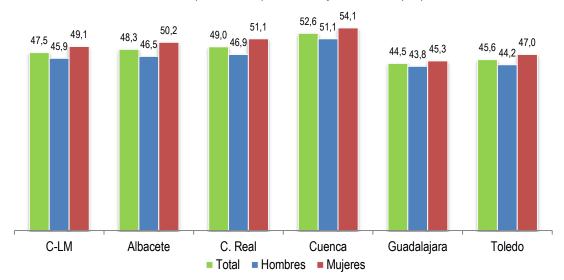
GRÁFICO 2.22 Evolución de la proporción de los mayores de 45 años (porcentaje respecto a la población total)

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> La edad media de los inmigrantes es 31,7 años, por 43,9 de los españoles. 20 MUINUTOS. (25/07/2006)



Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

GRÁFICO 2.23 Proporción de la población mayor de 45 años por provincia



Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Dentro de la región, en un análisis territorial, se observa que la provincia en la que más porcentaje de la población supera los 45 años, es Cuenca, con más de la mitad de sus habitantes por encima de esa edad, en concreto el 52,6% de los conquenses superan dicha edad. Como en el total de la región, en todas las provincias, el porcentaje es mayor en la población femenina que respecto al total y a los hombres. Es en Ciudad Real, donde se da una diferencia mayor del peso

de los habitantes del segmento de edad en estudio, distando en las mujeres, 4 puntos de la proporción de los hombres.

Como ya se advertía al analizar los datos totales, las provincias con menor porcentaje de población de más de 45 años, son Guadalajara (44,5%) y Toledo (45,6%) que se sitúan por detrás de los porcentajes autonómico y nacional.

## 1.4 El mercado de trabajo para los mayores de 45 años

El informe sobre el mercado de trabajo que presenta el **Observatorio de las Ocupaciones** del **SEPE**, destaca que el colectivo de trabajadores mayores de 45 años es de especial atención, junto con jóvenes, mujeres, extranjeros y personas con discapacidad. El SEPE considera a estos colectivos en una situación de vulnerabilidad en lo referente al empleo porque una gran cantidad de las personas que los integran encuentran grandes dificultades de inclusión laboral, bien para iniciar sus carreras profesionales, bien para reincorporarse al mercado laboral por cualquier vicisitud que pueda acontecer. Así, por ejemplo, el SEPE ha elaborado un plan trienal, denominado *Reincorpora-T*, destinado a parados de larga duración, en el que las condiciones para que los mayores de 45 años puedan acogerse a sus programas son aún más laxas por sus características.

Las personas mayores de 45 años tienen como principal ventaja la posibilidad de haber acumulado una amplia experiencia laboral que pueden poner en valor en la realización de las tareas de sus trabajos, pero de cara a un nuevo contratador, puede que vengan de unas condiciones salariales que no esté dispuesto a afrontar con un trabajador del que aún o conoce su rendimiento.

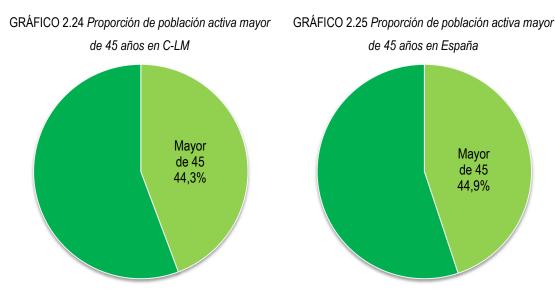
Suelen tener cargas familiares, lo que, sobre todo en el caso de las mujeres que aún siguen llevando las mayor parte de las responsabilidades familiares, genera reticencias a la hora de contratar. Además, se considera, no sólo que son más reticentes a aprender, sino que son menos moldeables que los trabajadores jóvenes, que al no contar con experiencia se pueden adaptar mejor a las empresas y no cuentan con los "vicios" que pueden traer de su experiencia los trabajadores de más edad<sup>5</sup>.

La *Fundación Selectiva*, entidad sin ánimo de lucro dedicada a luchar contra la discriminación laboral de las personas mayores de 45 años, destacaba en su análisis de la EPA del I Trimestre de 2019, que el perfil del pardo en España es: mujer, mayor de 45 años, con estudios secundarios y parada de larga duración, llevando más de dos años en situación de desempleo.

Acudiendo a los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA) publicada, correspondiente al III Trimestre de 2019, los trabajadores mayores de 45 años son el 44,3% de la población activa en Castilla-La Mancha, tan sólo 6 décimas porcentuales menos de lo que representa este colectivo a nivel nacional. Es importante tener en cuenta que gran parte del sector de población que se está estudiando está en edad de jubilación, lo que disminuye la población activa en el universo objeto del estudio.

Atendiendo a los dos datos clave de la EPA, la ocupación y el paro, se observa como el desempleo se dispara si se toman sólo los datos de los mayores de 45 años. Frente a una tasa autonómica del 16,1% de paro y nacional del 13,9%, entre los integrantes de este colectivo el paro afecta al 39,9% de los castellanomanchegos y al 37,6% de los que en el conjunto de España han superado los 45 años de edad.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Talento senior: 10 prejuicios que tiene la empresa en la contratación. FUNDACIÓN SELECTIVA. (30/04/2019)



Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

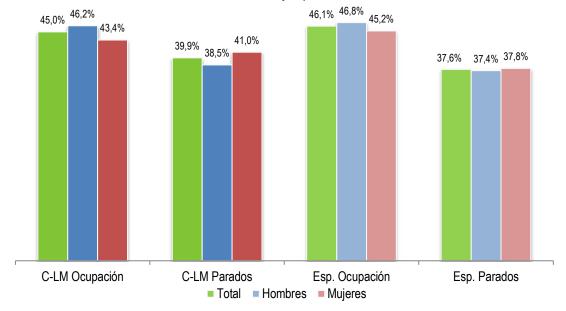
Como se puede ver en el Gráfico 2.26, el paro afecta aún más a las mujeres que a los hombres, como ocurría al analizar al total de la población, resultando curioso, que en Castilla-La Mancha, la diferencia por sexos se recorte en estas franjas etarias. El paro masculino en la región, para los mayores de 45 años, fue del 38,5%, mientras que afectaba el femenino fue del 41% al cierre del III Trimestre de 2019. Estas tasas duplican las totales de desempleo en la región que son del 12,3% en los hombres y del 21% en las mujeres. Si bien, se recorta la diferencia entre sexos, que en las tasa totales era de casi el doble de mujeres que de hombres, mientras que en el grupo etario que se analiza, dista sólo 2,5 puntos porcentuales.

El problema no es propio de la región. Los datos nacionales revelan que la edad es un factor determinante en el empleo, pero en este caso las diferencias por sexos se hacen menos notables, puesto que sólo hay 4 décimas porcentuales de variación entre el paro femenino y masculino.

Como cabe esperar, la tasa de ocupación, con los índices de paro que se han comentado, son bastantes más bajas atendiendo a los mayores de 45 años, que a los datos totales, tanto a nivel autonómico como estatal. Mientras que en total en ambos niveles territoriales se sitúan en torno al 50%, en los datos totales,

entre los mayores de 45 años las tasas de ocupación son del 45% a nivel regional y el 46,1% a nivel nacional.

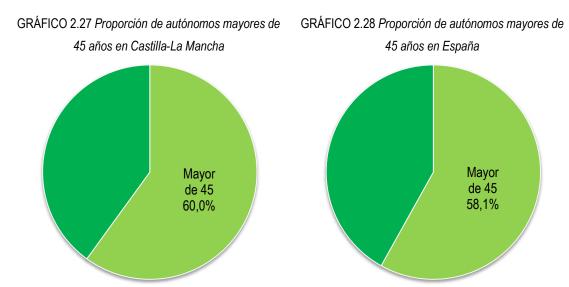
GRÁFICO 2.26 Proporción de ocupados y parados mayores de 45 años, respecto del total, por sexos, en Castilla-La Mancha y España



Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Vistos estos se evidencia que este colectivo etario tiene serias dificultades de inserción laboral, lo que puede derivar en serias dificultades económicas que incluso deriven en la exclusión social. Se entiende así, que el SEPE preste especial atención a los mayores de 45 años, y que se hayan creado planes específicos y fundaciones para hacer frente a los problemas que se puedan derivar. Se hace también latente, la necesidad de estudios como el que se pretende desarrollar, y la posibilidad del autoempleo como una salida propicia para hacer frente a estas situaciones.

Frente a los datos presentados del total de trabajadores, en el colectivo de autónomos, son claramente mayoritarios los emprendedores que han superado los 45 años.



Elaboración propia. FUENTE: Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha y Servicio de Estadística de la Seguridad Social

Tanto en el conjunto de España, como en Castilla-La Mancha, más de la mitad de los trabajadores por cuenta propia han superado la edad de 45 años, siendo el 58,1% a nivel nacional y casi 2 puntos porcentuales más, el 60% en la comunidad autónoma, según los datos ofrecidos por el *Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha* referidos a autónomos persona física.

Aunque en todos los rangos de edad, las autónomas son menos que los autónomos, en la región la brecha es mayor cuanta más se tiene, mientras que a nivel nacional se mantienen porcentajes similares en todos los grupos etarios. Si bien, parece que son las más jóvenes las mujeres más emprendedoras, pues en ambo niveles territoriales de análisis, es en el de las que tienen entre 25 y 34 años dónde se presentan los porcentajes más altos. En la región, dentro de esa horquilla de edad, las mujeres son el 36,9%, y a nivel nacional su peso asciende hasta el 38,7%.

TABLA 2.17 Proporción de la población por grandes grupos de edad respecto al total de cada provincia

	% sobre el total de autónomos	% de mujeres por grupo de edad	% sobre el total de autónomos	% de mujeres por grupo de edad
	Castilla-La Mancha		Esp	aña
Menores de 25	1,7%	31,8%	1,9%	32,5%
25-34 años	12,6%	36,9%	12,5%	38,7%
35-44 años	25,7%	31,8%	27,6%	35,9%
45-54 años	30,6%	29,4%	31,2%	35,0%
+ de 55 años	29,4%	28,0%	26,8%	35,5%

Elaboración propia. FUENTE: Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha y Servicio de Estadística de la Seguridad Social

Dentro del colectivo etario que se analiza, son ligeramente mayoritarios los autónomos que tienen entre 45 y 54 años en Castilla-La Mancha, suponiendo el 30,6% del colectivo, frente al 29,4% de los que tienen más de 55. Estos porcentajes, hacen de los autónomos de edades comprendidas entre los 45 y 54 años el grupo más numeroso en la región, como también lo son a nivel nacional, donde representan al 31,2% de los trabajadores por cuenta propia. La proporción del colectivo con más de 55 años es inferior en el estado que en la comunidad, representando estos el 26,8% de los trabajadores autónomos en toda España.

2

## Formación y competencias de los trabajadores autónomos

Este estudio tiene como objetivo principal, el análisis y detección de las prioridades formativas para la adquisición de competencias transversales en el colectivo de trabajadores autónomos mayores de 45 años en el ámbito de Castilla-La Mancha. Identificaremos en este punto cuales son las competencias transversales necesarias a desarrollar para optimizar el trabajo de las autónomas.

Una vez identificadas las competencias transversales, se creará un Catálogo de Competencias Transversales para Trabajadores Autónomos mayores de 45 años, el cual servirá como base de estudio para evaluar las competencias de este colectivo.

El objetivo que se persigue con este Catalogo será el identificar las competencias transversales requeridas a las mujeres autónomas de esta comunidad. Iniciaremos haciendo una breve introducción a los antecedentes a las competencias transversales desde el marco de cualificaciones y competencias profesionales establecido a nivel europeo y en España y un análisis del modelo *Tuning,* el cual nos ha servido como instrumento base para la identificación de las competencias genéricas transversales.

## 2.1 El marco de cualificaciones y competencias profesionales

El 19 de junio de 1999 tiene lugar la *Declaración de Bolonia*, la cual sienta las bases para la construcción de un *"Espacio Europeo de Educación Superior"*, organizado conforme a ciertos principios (calidad, movilidad, diversidad, competitividad) y orientado hacia la consecución, entre otros, de dos objetivos estratégicos: el incremento del empleo en la Unión Europea y la conversión del sistema Europeo de Formación Superior en un polo de atracción para estudiantes y profesores de otras partes del mundo.

Para ello, se requiere un marco de cualificaciones como una estructura, internacionalmente reconocida, donde todas las cualificaciones son descritas de una forma coherente.

A **nivel europeo**, se han desarrollado dos marcos de cualificaciones:

- En primer lugar, el Marco de Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior (QF-EHEA) que se refiere exclusivamente a los títulos adquiridos en el sistema de educación superior.
- En segundo lugar, el Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida (EQF), promovido por la Comisión Europea que se refiere a todos los tipos y contextos de aprendizaje y se centra en el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

El Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo largo de la vida (EQF) es un marco común de referencia que relaciona entre sí los sistemas de cualificaciones de los países para mejorar la interpretación y comprensión de las cualificaciones de diferentes países y sistemas de Europa.

Los objetivos principales son: fomentar la movilidad de los ciudadanos entre diversos países y facilitarles el acceso al aprendizaje permanente. El EQF-MEC entró en vigor oficialmente el 23 de abril de 2008 y vincula los diferentes sistemas y marcos nacionales de cualificaciones mediante una referencia europea común y abarca toda la gama de cualificaciones, desde el nivel básico hasta los más avanzados.

Dado que se trata de una herramienta para fomentar el aprendizaje permanente, el EQF tiene en cuenta todos los niveles de cualificación de la enseñanza general, la formación profesional, la educación académica y otros tipos de formación. Los ocho niveles de referencia se describen en términos de resultados de aprendizaje pertinentes para una cualificación de ese nivel, sea cual sea el sistema de cualificaciones. Los resultados del aprendizaje se dividen además en tres categorías: **conocimientos**, **destrezas y competencias**.

Por otra parte, en el año 2009, en el contexto de la iniciativa de la Comisión Europea "Nuevas Habilidades para Nuevos Trabajos", un grupo de expertos independientes recomendó desarrollar un lenguaje común entre la educación, la formación y el mundo laboral que fue recogida en la "Estrategia Europa 2020" y se desarrolla a través de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO).6

Como consecuencia de la reforma de Bolonia, desde el año 2007, desaparece en **España** el *Catálogo de Títulos Universitarios Oficiales* a través de la promulgación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades. Con esta Ley, son las propias Universidades las que crean y proponen las enseñanzas y títulos que vayan a impartir y expedir, además estos títulos deben tener por objetivo la adquisición de competencias por parte del alumnado universitario.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Para más información ver: <a href="https://ec.europa.eu/esco/home">https://ec.europa.eu/esco/home</a>

En este proceso, se establecen en España dos marcos clave:

- Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), que se aplica exclusivamente a la educación formal.
- Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo largo de la vida (MECU), referido a todos los contextos de aprendizaje, es decir, contempla tanto el aprendizaje formal como el no formal y tiene como objetivo favorecer e incrementar la movilidad de los estudiantes y de los trabajadores. Se trata de una organización de las cualificaciones por niveles que abarca desde los aprendizajes más básicos a los de mayor complejidad y que incluye tanto las cualificaciones obtenidas en el sistema educativo como las cualificaciones obtenidas fuera del sistema educativo (formación en el trabajo, actividad laboral, colaboración con ONGs, etc.).
  Los niveles se basarán en los resultados de aprendizaje, es decir, en las capacidades que se han adquirido

Este Marco permite comparar las cualificaciones reconocidas en España con las del resto de Europa mediante el EQF. (Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida).

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) creado por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, es el instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, atribuye al INCUAL la responsabilidad de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

Por lo tanto, el INCUAL tiene como misión fundamental elaborar y actualizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que es EL REFERENTE que permite la integración entre los sistemas de Formación Profesional en el ámbito Educativo y de Formación Profesional para el Empleo, y es el referente para la Acreditación de las Competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y aprendizajes no formales.

Entre sus principales objetivos, están:

- Observación de las cualificaciones y su evolución.
- Determinación de las cualificaciones.
- Acreditación de las cualificaciones.
- Desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales.
- Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en este marco, define competencia profesional como *el conjunto de conocimientos* y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

A nivel conceptual, las competencias profesionales se pueden constituir a partir de tres niveles, las competencias básicas, las específicas y las transversales:

Competencias básicas o clave son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión y sustentan el aprendizaje durante toda la vida; en ellas se encuentran las competencias adquiridas en los niveles educativos previos (lectoescritura o la numeración)

- Competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución permitiendo realizar una tarea o actividad profesional.
- Competencias transversales sería el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten al trabajador adaptarse a la vida laboral y nuevos contextos organizativos y son transferibles a cualquier oficio y profesión, desarrollando su propia carrera profesional.

En el año 2000 se lanza el **Proyecto europeo** *Tuning* respaldado por la Comisión Europea y en el que actualmente participan la mayoría de países firmantes de la Declaración de Bolonia, con el fin de obtener una herramienta y metodología que facilite la comparación de las cualificaciones y competencias integradora de la educación superior y del aprendizaje a lo largo de la vida. Este proyecto abordó varias de las líneas de acción señaladas en Bolonia.

## 2.2 Clasificaciones de competencias europeas

A lo largo del anterior punto se han mencionado dos tipos categorizaciones de competencias establecidas a nivel europeo. Aunque en los anteriores estudios realizados por ATA, sobre las necesidades formativas, tanto del colectivo de autónomos en su totalidad, como de los subgrupos dentro del mismo, como es el caso del presente estudio; se han abordado las competencias desde un solo un modelo europeo, para el presente análisis, se ha creído conveniente optar por ampliar y comparar con el otro modelo existente.

Es por este motivo, que en este estudio de 2019, se van a tener en cuenta otro tipo de competencias de las que se ha hablado en el apartado anterior, las de la

clasificación ESCO. Se trata de otra clasificación, similar a la del modelo Tuning, pero mientras estas parten de un ámbito académico, es decir, que se pretende que las personas las adquieran a través de la formación, las ESCO parten del terreno profesional, con la visión de que las competencias se adquieren también desde la experiencia laboral y profesional.

#### 2.2.1 ESCO: Las competencias desde una perspectiva laboral

ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*), es el acrónimo en inglés para la clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, y forma parte de la estrategia Europa 2020.

La clasificación ESCO determina y categoriza las capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones pertinentes para el mercado laboral y la educación y formación en la UE. Muestra, de manera sistemática, las relaciones existentes entre los distintos conceptos.

La crisis económica que golpeó Europa a partir de 2008 también afectó duramente a los mercados de trabajo. En este período el desempleo se situó por encima del 10 % y el desempleo juvenil llegó a alcanzar el 25 %. A pesar de estos elevados niveles de desempleo, en ciertos sectores como la economía verde, las TIC y la asistencia sanitaria ha habido dificultades para cubrir los puestos de trabajo vacantes. En algunos países las competencias de los solicitantes de empleo no coincidían con los requisitos de los puestos de trabajo ofrecidos, produciéndose un claro desajuste de competencias.

En este sentido, la crisis ha supuesto un cambio en la forma en que se conciben las ocupaciones y los requisitos que deben cumplir. Los empleadores dan cada vez más importancia a lo que los trabajadores saben y pueden hacer, en lugar de centrarse en sus cualificaciones formales. Los servicios de empleo, tanto públicos como privados, también responden a esta tendencia cambiando gradualmente un enfoque centrado en la ocupación a un enfoque basado en competencias y habilidades.

El pilar de competencias de ESCO distingue entre:

- 1. Los conceptos de capacidad o competencia.
- 2. los conceptos de conocimientos, indicando el tipo de capacidad. Sin embargo, no distingue entre capacidades y competencias.

Cada uno de estos conceptos va acompañado de un término preferente y un número indeterminado de términos no preferentes y términos ocultos en cada una de las lenguas de ESCO. También se incluye una explicación del concepto en forma de descripción, nota explicativa y definición. El pilar de capacidades de ESCO no contiene una estructura jerárquica completa, sino que está estructurado en cuatro maneras diferentes:

- A través de sus relaciones con las ocupaciones, es decir, utilizando los perfiles profesionales como punto de entrada.
- En la parte de los conocimientos, capacidades y competencias transversales, a través de una jerarquía de capacidades.
- A través de relaciones que indican la manera en que los conocimientos, capacidades y competencias son pertinentes para otros conocimientos, capacidades y competencias (en particular en los casos de contextualización de las capacidades).

 A través de colecciones funcionales que permiten seleccionar subgrupos del pilar de capacidades.

Desde 2008, año en que la UE se propone este reto para 2020, todos los estados miembros trabajan para crear en consonancia con el *Marco Europeo de Cualificaciones*, sus propios Marcos Nacionales de Cualificaciones para poder generar un marco común equiparable, así como los términos de competencias y aprendizaje.

Si bien, encontramos un problema para afrontar este estudio de necesidades formativas de los trabajadores autónomos haciendo uso de este tipo de competencias. Como se ha explicado, la clasificación de las competencias está diseñada partiendo de la clasificación de ocupaciones, por lo que las competencias no están estructuradas ni jerarquizadas por sí mismas, si no en relación a las ocupaciones a las que se refieren. Por este motivo, se utilizará para el análisis de este estudio el catálogo de competencias propuesto por el modelo Tuning, que se desarrolla en el apartado siguiente, ya que la heterogeneidad de ocupaciones del colectivo autónomo, hace imposible servirse de ESCO, como punto de partida del estudio.

#### 2.2.2 El modelo Tuning. Las competencias desde la perspectiva de la formación

El Proyecto *Tuning*<sup>7</sup>, financiado por la Comisión Europea en el marco del Programa Sócrates, empieza a desarrollarse dentro del amplio contexto de reflexión sobre educación superior que se ha impuesto como consecuencia del acelerado ritmo de cambio de la sociedad.

5

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Para más información sobre el proyecto Tuning ver: http://www.unideusto.org/tuningeu/home.html

Ha sido clave para que las universidades europeas identifiquen el conjunto de competencias de enseñanza. Junto con el conocimiento, las competencias transversales son cruciales para el desarrollo de puntos de referencia europeos que se puedan considerar comunes, diversos y dinámicos en relación con la formación. Además, estas competencias sirven para crear marcos de referencia para entender y aclarar la naturaleza de las cualificaciones y de la relación entre ellas.

La idea está íntimamente ligada a lo que se entiende por educación en un contexto más amplio, el continuo del aprendizaje de por vida, donde el individuo necesita competencias para ser capaz de manipular, actualizar o seleccionar el conocimiento, entre otras.

La necesidad de consultar y revisar constantemente la información sobre su adecuación viene provocada por la variedad de contextos que requieren dicha comprobación, ya que cada vez es más variada la demanda de perfiles profesionales y académicos.

Tuning sirve de plataforma para desarrollar puntos de referencia en el contexto de las disciplinas que son importantes a la hora de elaborar programas de estudio comparables, compatibles y transparentes. Los puntos de referencia se expresan en términos de resultados del aprendizaje y competencias. Los resultados del aprendizaje son manifestaciones de lo que se espera que un estudiante sepa, entienda y sea capaz de demostrar una vez concluido el aprendizaje.

Según Tuning, los resultados del aprendizaje se expresan en niveles de competencia que debe conseguir el estudiante. Las competencias representan una combinación dinámica de las capacidades cognitivas y meta cognitivas, de conocimiento y entendimiento, interpersonales, intelectuales y prácticas, así como de los valores éticos. Pueden estar divididas en competencias

relacionadas con disciplinas (específicas de un campo de estudio) y competencias genéricas (comunes a cualquier curso de titulación). Normalmente, el desarrollo de las competencias se produce de forma integrada y cíclica a lo largo de un programa.

Cinco son las líneas de acercamiento que se han elegido en este modelo para organizar la discusión en las áreas de conocimiento:

- 1) competencias genéricas (académicas de carácter general)
- 2) competencias específicas de cada área
- 3) la función de ECTS como un sistema de acumulación
- 4) enfoques de aprendizaje, enseñanza y evaluación, y
- 5) la función de la promoción de la calidad en el proceso educativo (insistiendo sobre sistemas basados en una cultura de la calidad institucional interna).

Tuning desarrolló un modelo de diseño, implantación e impartición de planes de estudios que se ofrecieran en el seno de una institución o, de manera combinada, en dos o más instituciones. En el proceso de diseño de un programa de estudios, se identificaron las siguientes etapas principales:

- 1. Cumplimiento de las condiciones básicas.
- 2. Definición del perfil conducente al título.
- 3. Descripción de los objetivos del programa y de los resultados de aprendizaje.

- 4. Identificación de las competencias genéricas y específicas de cada área que deberían alcanzarse en el programa.
- 5. Traducción al plan de estudios: contenido y estructura.
- 6. Traducción a unidades y actividades educativas para alcanzar los resultados de aprendizaje definidos.
- 7. Definición de los enfoques de enseñanza y aprendizaje (tipos de métodos, técnicas y formatos) y de los métodos de evaluación (en caso necesario, desarrollando el material didáctico)
- 8. Desarrollo de un sistema de evaluación concebido para incrementar de modo constante su calidad.

#### Resultados de aprendizaje y competencias

Tuning distingue entre resultados del aprendizaje y competencias con el fin de diferenciar los distintos papeles de los actores más importantes: el cuerpo docente y los estudiantes. En otras palabras:

- Los resultados del aprendizaje son formulaciones de lo que el estudiante debe conocer, comprender o ser capaz de demostrar tras la finalización del proceso de aprendizaje.
- Las competencias representan una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades. La promoción de estas competencias es el objeto de los programas educativos. Las competencias cobran forma en varias unidades de curso y son evaluadas en diferentes etapas.

En el Proyecto Tuning el concepto de las competencias trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una

combinación dinámica de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo que enlaza con el trabajo realizado en educación superior. Las competencias se entienden como conocer y comprender, saber cómo actuar, saber cómo ser.

En este contexto, una competencia o un conjunto de competencias significa que una persona pone en práctica determinada capacidad o habilidad para desempeñar una labor y que puede hacerlo de un modo que permita evaluar el nivel de consecución. Las competencias se pueden valorar y desarrollar. Significa que, normalmente, las personas no poseen o carecen de una competencia en términos absolutos, sino que la dominan en diferentes grados, de ahí que se puedan colocar las competencias en un continuo y desarrollar mediante el ejercicio y la educación.

Las competencias, según el modelo Tuning, pueden ser específicas de cada área o genéricas o transversales.

Las competencias específicas se relacionan con cada área temática. Estas competencias son cruciales para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Se conocen también como competencias específicas y son las que confieren identidad y consistencia a cualquier programa.

Hay ciertos atributos como la capacidad de aprender, la capacidad de análisis y síntesis, etc., que son comunes a todas o casi todas las titulaciones convirtiéndolos en atributos compartidos. En una sociedad en transformación donde las demandas se están reformulando constantemente, estas competencias **genéricas transversales** se vuelven muy importantes.

#### Clasificación de competencias genéricas según el modelo Tuning

En el proyecto Tuning se realizó un estudio entre graduados, empleadores y académicos con el fin de identificar las competencias genéricas más importantes de cada uno de los campos académicos implicados. Aunque el grupo de competencias genéricas que se consideraron como más importantes eran ligeramente distintas en las diferentes áreas de conocimiento, fue posible constatar una extraordinaria similitud en las respuestas obtenidas en los diversos campos.

En todos ellos se identificaba como las más importantes a competencias académicas típicas, como la capacidad de análisis y síntesis o la capacidad de aprender y resolver problemas. No obstante resultaron que otras competencias genéricas eran también muy importantes a la hora de encontrar trabajo como por ejemplo, la capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos, la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, la preocupación por la calidad, la capacidad de gestionar la información y de trabajar de forma autónoma pero también en equipo, capacidades de organización y planificación, la comunicación oral y escrita en la lengua nativa y habilidades interpersonales. Graduados y empleadores coincidían asimismo en opinar que algunas de las competencias arriba mencionadas eran de mayor utilidad y tenían que desarrollarse en mayor medida que las otras, y señalaron que debía prestarse más atención a un cierto número de competencias genéricas, si en verdad se quería preparar mejor a los estudiantes de cara a su futuro laboral. Los resultados de este prolongado proceso de consulta se presentan a continuación.

El Proyecto Tuning, fruto de este proceso de consulta, clasifica las competencias genéricas (que para este Estudio denominamos transversales) en tres grupos, instrumentales, interpersonales y sistémicas:

a. Las **competencias instrumentales** son aquellas herramientas para el desarrollo eficaz de una profesión que se clasifican, a su vez, en cognoscitivas

(capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos); metodológicas (capacidad organizativa, estrategias, toma de decisiones y resolución de problemas); tecnológicas y lingüísticas.

- b. Las **competencias interpersonales** se refieren a la interacción social y cooperación del titulado con su ámbito social: capacidad de exteriorizar los propios sentimientos, habilidad crítica y autocrítica.
- c. Las **competencias sistémicas** son aquellas capacidades o habilidades de visión y análisis de realidades totales y multidimensionales y corresponden a los sistemas como un todo.

Identificación de las siguientes competencias genéricas o transversales para cada grupo:

TABLA 3.1 Competencias transversales del Provecto Tuning

Tipo de competencia	Competencia genérica o transversal			
	1. Capacidad de análisis y síntesis			
	2. Capacidad de organización y planificación			
	3. Conocimiento general básico			
	4. Profundización en el conocimiento básico de la profesión			
	5. Comunicación oral y escrito en el idioma propio			
INSTRUMENTALES	6. Conocimiento de una o más lenguas extranjeras			
	7. Habilidades básicas informáticas			
	8. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio			
	9. Habilidades de gestión de la información (capacidad para recuperar y analizar información de diversas fuentes)			
	10. Resolución de problemas			
	11. Toma de decisiones			
	12. Trabajo en equipo			
INTERREPORTALIS	13. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar			
INTERPERSONALES	14. Capacidad para trabajar en un contexto internacional			
	15. Capacidad para comunicarse con expertos de otros campos			

	16. Habilidades en las relaciones interpersonales
	17. Razonamiento crítico
	18. Compromiso ético
	19. Capacidad de crítica y auto-critica
	20. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
	21. Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica
	22. Capacidad de aprendizaje (adquirir experiencia)
	23. Aprendizaje autónomo
	24. Adaptación a nuevas situaciones
	25. Liderazgo
οιοτένιονο	26. Conocimiento de otras culturas y costumbres
SISTÉMICAS	27. Iniciativa y espíritu emprendedor
	28. Preocupación por la calidad
	29. Motivación por el logro y mejorar
	30. Habilidades de investigación
	31. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
	32. Diseño y gestión de proyectos

3

# Competencias transversales en los autónomos mayores de 45 años

Como se adelantaba en los apartados anteriores, este es el tercer estudio de necesidades de trabajadores autónomos que ATA CASTILLA-LA MANCHA realiza en la región. Dado que en los anteriores estudios, realizados al total del colectivo en la comunidad, en 2017, y entre las mujeres autónomas, en 2018, se utilizó el Catálogo de competencias del Proyecto Tuning, y dadas las complejidades de otras clasificaciones, como ESCO, se ha vuelto a seguir la misma esquematización y categorización de las competencias de este modelo, y a partir de aquí se ha realizado una adaptación según las características y las peculiaridades del colectivo.

Por otra parte, se han tenido en cuenta además otras competencias transversales identificadas a raíz de otros estudios, informes y catálogos para identificar aquellas que puedan ser de relevancia para el objeto de nuestro Estudio. Entre ellos podemos mencionar los siguientes:

- 2019 Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal. 2019.
- Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años 2019 (Albacete, Ciudad Real, Guadalajara, Cuenca y Toledo). Servicio Público de Empleo Estatal. 2019.

- Formación para el empleo. Balance de situación 2018. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Marzo 2019.
- Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2019.
   Servicio Público de Empleo Estatal

Según la encuesta realizada por la Fundación Estatal para la Formación en el empleo a trabajadores de Castilla-La Mancha se detecta que la participación en formación es mayor entre hombres que mujeres. Los sectores más participativos son administración, construcción, industria y agricultura y el perfil que más participa en formación es el trabajador cualificado.

Tras todo lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta que el objetivo general de nuestro estudio es detectar deficiencias formativas o posibles mejoras en el sistema actual se propone este primer proceso de identificación, clasificación y pre-selección de competencias transversales adaptadas a las necesidades del colectivo. Dicha relación de competencias han sido posteriormente valoradas y validadas por las personas expertas que han participado en el estudio y determinado su nivel de adecuación e importancia para el trabajo de las mujeres autónomas en Castilla-La Mancha.

A continuación, se observarán en profundidad cada uno de los pasos seguidos para la elaboración del presente Catálogo de Competencias Transversales de los trabajadores autónomos mayores de 45 años.

## 3.1 Identificación de competencias de los trabajadores autónomos

El equipo técnico del Estudio ha procedido en un primer momento a la valoración de la pertenencia al colectivo objeto de estudio en función de las competencias genéricas identificadas por el proyecto *Tuning*, siguiendo su misma clasificación y categorización partiendo de su experiencia y conocimiento del colectivo y del análisis de fuentes secundarias, en concreto, de otros estudios, catálogos y guías relacionadas con las competencias transversales requeridas en las empresas y el mercado de trabajo.

En este sentido, nos proponíamos adaptar las competencias transversales al colectivo de autónomos de más 45 años de edad en Castilla-La Mancha, preseleccionando y definiendo aquellas competencias transversales de manera que respondan a este.

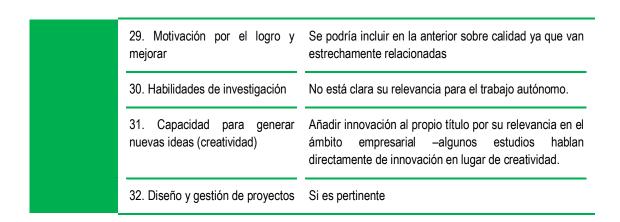
El objetivo es simplificar el trabajo de campo y concentrar la labor de las personas expertas habiendo realizado antes un primer filtrado y contar con una relación de competencias transversales de base (Catálogo borrador) más simplificada y no alargar ni complejizar innecesariamente la colaboración de las mismas. Los expertos y expertas a través de la encuesta podrán valorar la relevancia e importancia las mismas partiendo ya de esta primera pre-selección.

Los resultados de este análisis se muestran en la Tabla 4.1, que se muestra a continuación.

TABLA 4.1 Tipos de competencias y su adecuación al colectivo de autónomos

Tipo de competencia	Competencia genérica o transversal	VALORACIÓN DE PERTINENCIA Y ADAPTACIÓN AL COLECTIVO DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS	
	1. Capacidad de análisis y síntesis	Si es pertinente.	
	2. Capacidad de organización y planificación	Si es pertinente. En varios estudios/catálogos se la denomina planificación y gestión del tiempo.	
	3. Conocimiento general básico	Demasiado general se da por hecho en el trabajo autónomo.	
	4. Profundización en el conocimiento básico de la profesión	Demasiado general se da por hecho en el trabajo autónomo.	
ıLES	5. Comunicación oral y escrito en el idioma propio	En varios estudios/catálogos se habla directamente de habilidades de comunicación o de comunicación efectiva. Aquí se incluiría capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas.	
INSTRUMENTALES	6. Conocimiento de una o más lenguas extranjeras	Si es pertinente.	
INST	7. Habilidades básicas informáticas	Agruparlas en "Habilidades TICS" ya que por el contexto actual y su relevancia se habla más de TICs, siendo las habilidades básicas de uso del ordenador un nivel dentro	
8. Conocimientos de informá relativos al ámbito de estudio		de esta competencia al igual que conocimientos de informática relativos al ámbito específico y se añadirían el resto de TICS que son hoy día importantes a tener en cuenta para una empresa.	
	9. Habilidades de gestión de la información (capacidad para recuperar y analizar información de diversas fuentes)	Si es pertinente	
	10. Resolución de problemas	Si es pertinente	
	11. Toma de decisiones	Si es pertinente	
LES	12. Trabajo en equipo	Se podrían agrupar en una sola, Trabajo en equipo que incluiría la capacidad de trabajar en un equipo de carácter	
INTERPERSONALES	13. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	interdisciplinar. Añadir el aspecto de cooperación.	
INTER	14. Capacidad para trabajar en un contexto internacional	Aquí se puede incluir la competencia 20. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.	

	15. Capacidad para comunicarse con expertos de otros campos	Se podría incluir en Capacidad de comunicación
	16. Habilidades en las relaciones interpersonales	Aquí se incluyen diferentes habilidades: capacidad de relacionarse, gestión de emociones, inteligencia emocional, inteligencia social, relaciones interpersonales. Se podría quitar ya que estas habilidades se incluyen en otras competencias indirectamente como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación.
	17. Razonamiento crítico	Incluirla en 19. Capacidad de crítica y auto-crítica.
	18. Compromiso ético	Otros estudios/catálogos la integran con responsabilidad medioambiental.
	19. Capacidad de crítica y auto- critica	Si es pertinente a priori. Aquí se puede incluir la competencia 17. Razonamiento crítico.
	20. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	Se puede incluir en la competencia 14. Capacidad para trabajar en un contexto internacional, integrando el aspecto multicultural.
SISTÉMICAS	21. Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica	Genera dudas ya que puede resultar más relevante para un estudiante pero para un trabajador autónomo se da por hecho.
	22. Capacidad de aprendizaje (adquirir experiencia)	Si es pertinente aunque demasiado general.
	23. Aprendizaje autónomo	Sería más pertinente hablar de Capacidad de trabajar de forma autónoma
	24. Adaptación a nuevas situaciones	Si es pertinente
	25. Liderazgo	Si es pertinente
	26. Conocimiento de otras culturas y costumbres	Se puede incluir en Capacidad de trabajar en un contexto internacional/multicultural.
	27. Iniciativa y espíritu emprendedor	Se podría cambiar el nombre a Emprendimiento y gestión empresarial para poder incluir todos aquellos conocimientos/competencias transversales relacionados con la gestión del negocio y el proceso de emprendimiento.
	28. Preocupación por la calidad	Si es pertinente



Por otra parte, existen diferentes estudios y catálogos<sup>8</sup> de competencias transversales, que se han consultado, que establecen su propia identificación y clasificación de competencias transversales de acuerdo con los objetivos y colectivo concreto de cada organización como, por ejemplo, lo hacen universidades españolas para sus titulados. En la mayoría de los casos, coinciden muchas de las competencias transversales con las del proyecto Tuning pero en cada caso éstas se seleccionan, agrupan, simplifican y añaden otras para adaptarse a cada colectivo y objetivo. También hay que tener en cuenta que en la mayoría de los casos, las competencias transversales que se identifican tanto en Tuning como en otros estudios y catálogos están relacionadas con el ámbito universitario y por tanto adaptadas a las competencias que deberían tener los estudiantes o titulados en el ámbito educativo o de cara a su inserción laboral.

### Otras competencias transversales identificadas por otros Estudios/Catálogos:

- 1. Sensibilidad por temas medioambientales
- 2. Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo

<sup>8</sup> Según Estudio de Luis Enrique Alonso (2009); SEPE Observatorio de ocupaciones (2017); Institute for the Future: "Future Work Skills 2020" (Competencias Laborales Futuras 2020) (<a href="http://www.urv.cat/media/upload/arxius/ocupacio-urv/orientacio-professional/future-work-skills-2020.pdf">http://www.urv.cat/media/upload/arxius/ocupacio-urv/orientacio-professional/future-work-skills-2020.pdf</a>); Informe Mercado de Trabajo Estatal 2017; Diez competencias clave para el trabajador futuro (<a href="http://www.ignasialcalde.es/diez-competencias-clave-para-el-trabajador-futuro/">http://www.ignasialcalde.es/diez-competencias-clave-para-el-trabajador-futuro/</a>); Diccionario de Competencia Clave; Como ser competente; Gestión de Competencias Clave en el Tercer sector; Competencias transversales UPV (<a href="http://www.upv.es/competenciastransversales">http://www.upv.es/competenciastransversales</a>); Universitat Oberta de Catalunya (<a href="http://www.uoc.edu">www.uoc.edu</a>); UOC (2013): Las competencias transversales en los grados de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC. Guía de aplicación 2013, y otros.

- Sensibilidad con temas derivados de la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar, personal y profesional
- Responsabilidad y compromiso y orientación a objetivos, resultados y logros, orientación estratégica.
- 5. Resolución/gestión de conflictos
- 6. Habilidades de negociación
- Cultura multimedia, alfabetización en nuevos medios de comunicación.
- 8. Colaboración virtual: Habilidad para trabajar de forma productiva, impulsar la participación, y dejar impronta como miembro de un equipo virtual.
- Networking (habilidad para establecer contactos con un amplio abanico de personas, que permite ayudarse mutuamente, en situaciones profesionales y personales)
- 10. Nuevos modos de comercio (electrónico, internacionalización)
- 11. Nuevas tecnologías: domótica, robótica y automatización, control numérico computerizado (CNC)
- 12. Conocimientos relacionados con:
  - Gestión económica y financiera
  - Gestión fiscal
  - Gestión contable
  - Gestión laboral
  - Marco normativo
  - Gestión de personas
  - Planificación estratégica
  - Conocimiento integral de los recursos disponibles.
  - Marketing y orientación al cliente

## 3.2 Preselección de competencias transversales propias del colectivo

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, y tras una primera valoración de las competencias transversales propuestas por Tuning y su pertinencia y adecuación al contexto y colectivo que nos ocupa, hemos adaptado la definición de algunas de ellas, agrupado otras que están relacionadas y añadido otras que no estaban en Tuning pero resultan relevantes en el contexto actual socio-económico. Este ejercicio nos ha permitido pasar de un primer listado de 44 competencias transversales a reducirlas a un total de 25.

A través de este ejercicio de análisis, valoración y selección de competencias transversales más relevantes para el trabajo autónomo realizado en la fase documental, se elabora una primera **propuesta de clasificación previa de competencias transversales** para su posterior análisis y validación por parte de las personas expertas.

TABLA 4.2 Clasificación previa de competencias transversales

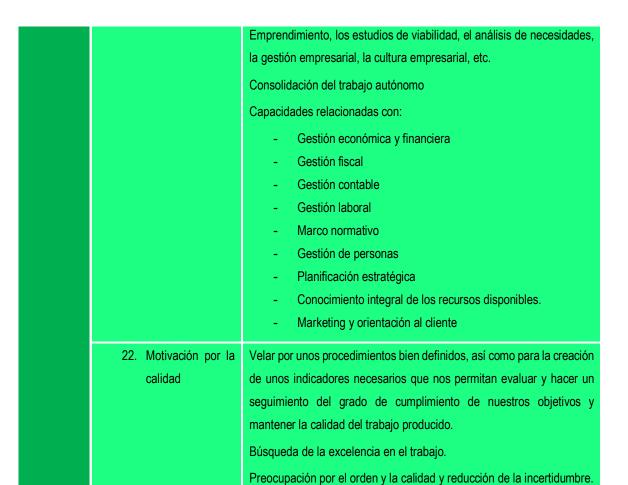
Tipo	Competencia		Definición y otros elementos que incluye	
mentales	Capacidad de análisis     y síntesis		Capacidad de gestión de la información  Síntesis: combinación de información para construir un todo desde las pequeñas entidades previamente analizadas.  Pensamiento computacional, analítico y conceptual  Comprensión  Análisis del contexto externo e interno	
Competencias instrumentales	2.	Capacidad de organización y planificación	Poner orden en las diferentes tareas por realizar para alcanzar un objetivo individual, y plasmar estas tareas en un eje temporal, teniendo en cuenta los recursos y las restricciones existentes.  Gestión del tiempo  Orientación estratégica. Resolución de problemas y toma de decisiones  Responsabilidad  Orientación por objetivos y resultados  Motivación a logros.	

3. 2019	
años	
es de 4	
mos mayore	
s autóno	
delo	
Formativas	
Necesidades	

3.	Comunicación efectiva	Comunicación oral y escrita en la propia lengua: Habilidad para exponer, de forma eficaz y correcta, los contenidos que se quieren transmitir, ya sea de forma oral o escrita, utilizando la lengua considerada como propia.  Comunicación efectiva: Capacidad de transmitir conocimientos y expresar ideas y argumentos de manera clara, rigurosa y convincente, tanto de forma oral como escrita, utilizando los recursos apropiados adecuadamente y adaptándose a las circunstancias y al tipo de público.  Comunicación no verbal  Adecuación al contexto, soporte, público  Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas  Cultura multimedia y capacidad para usar nuevos medios de comunicación.
4.	Conocimientos de idiomas	Capacidad para entender y/o expresar determinados contenidos en formato oral o escrito en otro idioma de los destinatarios o grupo de interés con el que se trabaja.  Incluir diferentes idiomas: Inglés, Francés, Alemán, Chino, Ruso, Árabe
5.	Habilidades en TICs	Capacidad para utilizar las herramientas, programas, aplicaciones y recursos informáticos y tecnológicos para el desarrollo del trabajo: ofimática, internet y correo electrónico, herramientas 2.0  Habilidades básicas de uso del ordenador  Aplicaciones informáticas específicas propias de la actividad  Nuevos modos de comercio (electrónico, internacionalización)  Nuevas tecnologías – Industria 4.0: relacionadas los procesos industriales: domótica, robótica y automatización, control numérico computerizado (CNC)
6.	Capacidad/habilidade s en la gestión de la información	Ser capaz de utilizar herramientas y metodologías apropiadas para tratar (consultar, almacenar, clasificar) la información de manera global y organizándola eficazmente.  Gestión de la carga cognitiva

		lutare a signalización		
		Internacionalización		
	12. Networking	Habilidad para establecer contactos con un amplio abanico de personas y organizaciones, que permite ayudarse mutuamente, en situaciones profesionales y personales. Se trata de un proceso con doble dirección, al dar ayuda y atención a nuestra red de contactos facilitamos que los otros nos ayuden.		
Competencias sistémicas	13. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica*	Habilidad para aplicar en un trabajo práctico, proyecto o problema real, los conocimientos obtenidos de forma teórica en tema en cuestión.		
	14. Habilidades de investigación*	Capacidad para encontrar, recoger, tratar y analizar información o desarrollar información complementaria a la suministrada que aporte un valor añadido para realizar un diagnóstico con el fin de elaborar un plan de acción pertinente.		
	15. Capacidad para aprender*	Capacidad y disposición para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y para adquirir informaciones que permitan aplicar dichos conocimientos.  Aprendizaje permanente  Disposición para aprender y asumir nuevos retos		
	16. Adaptación a nuevas situaciones	Capacidad para adaptarse al cambio y para reconducir todos aquellos cambios o contratiempos que puedan surgir durante el desarrollo de alguna actividad aplicando respuestas ágiles y eficaces frente a situaciones, entornos, personas, responsabilidad y tareas cambiantes, integrando el cambio de manera positiva y constructiva.  Pensamiento adaptativo  Flexibilidad y gestión del cambio.  Adaptación al cambio sobre políticas del sector, cambios normativos o informáticos.  Inteligencia emocional  Movilidad funcional		
	17. Creatividad e innovación	Capacidad de idear y planificar cambios que reporten mejoras.		

	La innovación se entiende como la capacidad de dar respuesta satisfactoria a las necesidades personales, organizativas y sociales, modificando procesos y/o resultados para generar nuevo valor. A su vez, el desarrollo de esta competencia requiere, tanto el pensar de otro modo para aportar distintas perspectivas (creatividad), como el comprometer determinados recursos por iniciativa propia, con el fin de explorar una oportunidad, asumiendo el riesgo que esto comporta (emprendimiento).  Inclinación a la innovación y a nuevos métodos de trabajo.  Innovación tecnológica, Innovación social
18. Liderazgo	Capacidad de gestionar las habilidades individuales para poder formar un grupo armónico, equilibrado y motivado, fomentando la lealtad y confianza entre sus miembros. Habilidad de motivar a personas y orientarlas hacia objetivos/metas comunes.  Dirección de personas Influencia interpersonal Liderazgo compartido
19. Habilidad para trabajar de forma autónoma*	Habilidad para trabajar de manera individual o en grupo, pero de forma autónoma. Iniciativa Autonomía Proactividad
20. Diseño y gestión de proyectos	Capacidad para planificar, desarrollar, evaluar y realizar seguimiento de las diferentes fases de un proyecto procurando la consecución de objetivos establecidos, mediante una administración eficiente de los diversos recursos.  Capacidad de diseño: habilidad para diseñar y aplicar tareas y procesos de trabajo que permitan obtener los resultados buscados
21. Emprendimiento y gestión empresarial	Capacidad para generar nuevas ideas, así como para saber buscar los recursos y medios necesarios para poder llevar estas nuevas acciones a la práctica. Ampliar el conocimiento sobre la prestación de servicios administrativos, sobre protección social y ante el fracaso.  Iniciativa y mejora del posicionamiento dentro del colectivo.  Espíritu emprendedor



que aporten un valor añadido.

Gestión de mejoras

Motivación por mejorar: espíritu para emprender nuevas actividades y

7

Otras competencias transversales	23. Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental.		Esta competencia se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, útiles para interactuar con el entorno, de forma ética, responsable y sostenible, en orden a evitar o disminuir los efectos negativos producidos por las prácticas inadecuadas que ocasiona la actividad humana y para promover los beneficios que pueda generar la actividad profesional en el ámbito medioambiental, teniendo en cuenta sus implicaciones económicas y sociales.  Compromiso con la conservación del medio ambiente.  Compromiso ético	
	24.	Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo	Conocimientos en prevención y riesgos laborales y su aplicación.	
	25.	Sensibilidad y concienciación por temas de igualdad de oportunidades	Sensibilidad con temas derivados de la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar, personal y profesional.  Perspectiva de género y diversidad  Sensibilidad hacia las desigualdades sociales	

3.3 Validación de competencias transversales por el comité de expertos

Una vez preseleccionadas las competencias propias del colectivo, el tercer paso ha consistido en la presentación de la las mismas para la valoración, análisis y validación de las mismas por parte de un Comité de Expertos/as. Para ello, se realizó una entrevista cerrada que se envió telemáticamente a los participantes en esta fase del estudio. En ella se les pedía que valorasen la valoración en función a dos cuestiones:

- La importancia que esas competencias tienen para el desarrollo del día a día, de los negocios y empresas de los autónomos mayores de 45 años.
- El nivel competencial o conocimiento que los trabajadores por cuenta propia de más de 45 años tienen en cada una de las 25 competencias del catálogo.

GRÁFICO 4.1 Valoración de la importancia de las competencias para los autónomos mayores de 45 años



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. Febrero 2020

Antes de comenzar, aclarar que se presentan valores numéricos, para mostrar la media de las opiniones de los cinco expertos consultados. A los mismos, se les presento una escala con las opciones de respuesta: Nada / Poco / Bastante / Mucho. A cada una de estas respuestas se le han asignado valores del 1 al 4, para poder realizar un análisis los más aproximado posible a la opinión en conjunto a través de una media de cada una de las respuestas.

Comenzando por las competencias que los profesionales expertos han considerado más importante entre los autónomos de más 45 años en Castilla-La Mancha, 7 competencias, han sido consideradas muy importantes por todos los miembros del grupo de expertos consultados. Como muestra el Gráfico 4.1, las 7 competencias con mayor valoración son:

- Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo.
- Emprendimiento y gestión empresarial.
- Habilidades para trabajar de forma autónoma.
- Adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para aprender.
- Habilidades en Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Capacidad de organización y planificación.

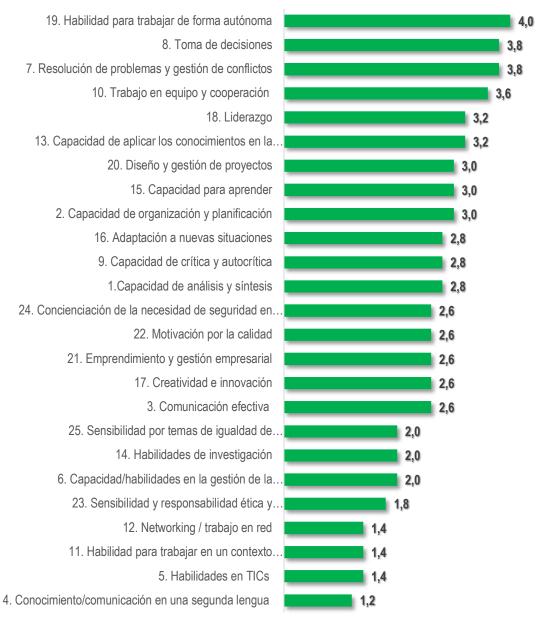
Hay que señalar, como se aprecia en el gráfico, que las valoraciones dadas, son altas. Los valores más bajos están en un 2 sobre 4, que se identificaría con poca importancia según la escala presentada para que los expertos diesen su opinión. Dicho esto, las siguientes competencias que obtienen valoraciones más altas por parte de los profesionales consultados han sido de una media de 3,8, muy próximas al 4. Han obtenido esta media cinco habilidades:

- Sensibilidad por temas de igualdad de oportunidades.
- Liderazgo.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Toma de decisiones.

#### Comunicación efectiva.

El resto de las habilidades y competencias Tuning, salvo tres, superan el 3 de valoración media, por lo que, como ya se ha indicado, los expertos han valorado muy positivamente las competencias seleccionadas como propias de los trabajadores por cuenta propia en la región.

GRÁFICO 4.2 Valoración dela capacidad en las competencias para los autónomos mayores de 45 años



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. Febrero 2020

Enfocando ahora el análisis en el punto de vista que, de media, los expertos tienen sobre la posesión de las competencias por parte del colectivo, bajan notablemente las calificaciones. Las medias se reparten más por toda la escala desde el 1,2 que alcanza el conocimiento de idiomas, al 4 que obtiene la habilidad para trabajar de forma autónoma, siendo esta la única habilidad que todos los entrevistados, consideran que los miembros de colectivo han desarrollado mucho, como parte de su experiencia como autónomos.

Señalada la principal diferencia entre los dos aspectos del análisis de las competencias, cabe señalar también, que mientras que el análisis del Gráfico 4.1 se ha centrado en las competencias que obtenían valoraciones más altas, al analizar el Gráfico 4.2, se invertirá este punto de vista. Se han de considerar como las principales habilidades para el estudio aquellas que los expertos han considerado menos presentes en los miembros del colectivo.

Ya se ha mencionado, por ser el vagón de cola, que el conocimiento de una segunda lengua es una habilidad que los autónomos mayores de 45 años, poseen muy poco, casi nada. Pero en la misma sintonía, con una calificación de 1,4 puntos sobre 4, se encuentran las tres habilidades siguientes:

- Habilidades en Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Habilidad para trabajar en un contexto intercultural/internacional.
- Networking/trabajo en red.

Ronzado, pero sin llegar al 2, que supondría que la media de los expertos indica que los sujetos de estudio tienen poco desarrollada la capacidad, está la *Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental*, con una valoración media de 1,8. Si alcanzan el 2 exacto, las tres siguientes habilidades:

- Capacidad/habilidades en la gestión de la información.
- Habilidades de investigación.
- Sensibilidad por temas de igualdad de oportunidades.

Por encima del ecuador de las valoraciones, dando un salto notable, los expertos han colocado un grupo con cinco habilidades de las propuestas del Modelo Tuning, que obtienen una media de 2,6, sin llegar a ser bastante la capacidad en la que, los expertos consideran que los autónomos, se desenvuelven en estas materias:

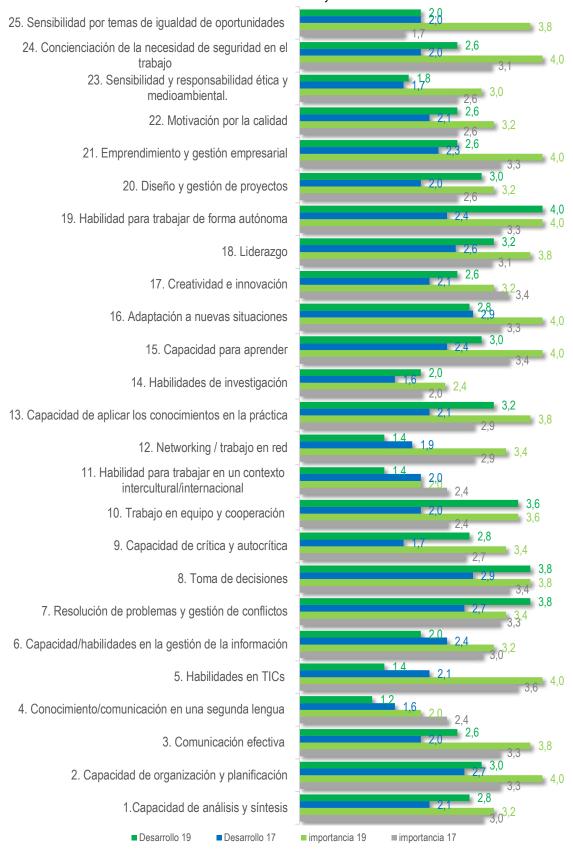
- Comunicación efectiva.
- Creatividad e innovación.
- Emprendimiento y gestión empresarial.
- Motivación por la calidad.
- Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo.

En resumen, se pude observar que los expertos consultados dan importancia al catálogo seleccionado para el colectivo de trabajadores autónomos, pero, en coincidencia con el aprobado ajustado que dan a la formación que tienen los componentes del colectivo con más de 45 años, no creen que tengan desarrolladas o adquiridas estas habilidades, a pesar de ser importantes.

## 3.3.1 Comparativa con estudios previos: evolución temporal y especificación del segmento etario de los autónomos mayores de 45 años

En 2017, ninguna de las competencias alcanzó el 4, que hubiera supuesto unanimidad de los expertos en que una competencia tiene mucha importancia para el colectivo o que la han desarrollado mucho los autónomos. La valoración más alta, quedó en un 3,6, sobre la importancia de las *habilidades TICs*. Por la parte baja la peor media es de 1,6, en el desarrollo por parte del segmento estudiado en dos competencias: las *habilidades de investigación* y el

GRÁFICO 4.3 Comparativa de las valoraciones de la importancia y la posesión de competencias entre los expertos consultados en 2017 y 2019



Conocimiento de una segunda lengua. Se recordará que en 2019, los expertos vuelven a considerar esta última habilidad como la "china del zapato" de la formación de los autónomos, bajando la media de la valoración a 1,4 puntos.

En una comparativa en lo que a importancia se refiere, el Gráfico 4.3 muestra similitudes entre las posiciones de las competencias mejor valoradas. Para facilitar el análisis, se hará una comparativa de las mejor valoradas en las dos consultas realizadas:

#### Mayores de 45

- Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo.
- Emprendimiento y gestión empresarial.
- Habilidades para trabajar de forma autónoma.
- Adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para aprender.
- Habilidades en TICs.
- Capacidad de organización y planificación.
- Sensibilidad por temas de igualdad de oportunidades.
- Liderazgo.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Toma de decisiones.
- Comunicación efectiva.

#### Total del colectivo

- Habilidades en TICs.
- Toma de decisiones.
- Capacidad para aprender
- Creatividad e innovación
- Capacidad de organización y planificación
- Comunicación efectiva.
- Resolución de problemas y gestión de conflictos
- Adaptación a nuevas situaciones
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Emprendimiento y gestión empresarial.

De entre las 12 competencias con mejor valoración, en cuanto a la importancia para el colectivo, en 2019 se hallan 8 coincidencias (señaladas en amarillo) con las 10 con puntuación más alta en 2017. Por lo tanto, los expertos valoran como importantes competencias muy similares para para los autónomos mayores de 45 años y para el colectivo en total en la región.

Sin bien, en este sentido, se podrían considerar aquellas competencias que no se han repetido en 2019, como más propias del segmento del colectivo autónomos que se pretende analizar en el presente estudio.

Se repetirá de nuevo la misma fórmula, para la comparación del nivel de capacitación que los expertos atribuyen a los autónomos, respecto de la población de estudio. En este caso, se volverá a centrar la atención en aquellas competencias que, según la valoración otorgada por los expertos, suponen mayores carencias entre los autónomos, por ser de mayor interés para la investigación.

#### Mayores de 45

- Habilidades en TICs.
- Habilidad para trabajar en un contexto intercultural/internacional.
- Networking/trabajo en red.
- Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental.
- Capacidad/habilidades en la gestión de la información.
- Habilidades de investigación.
- Sensibilidad por temas de igualdad de oportunidades.
- Comunicación efectiva.
- Creatividad e innovación.
- Emprendimiento y gestión empresarial.
- Motivación por la calidad.
- Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo.

#### Total del colectivo

- Conocimiento/comunicación en una segunda lengua.
- Habilidades de investigación.
- Capacidad e crítica y autocrítica.
- Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental.
- Networking/trabajo en red.
- Comunicación efectiva.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Habilidad para trabajar en un contexto intercultural/internacional.
- Diseño y gestión de proyectos.
- Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo.
- Sensibilidad por temas de igualdad de oportunidades.

Las coincidencias, marcadas en amarillo, son menos en cuanto a lo capacitados que consideran los expertos que están los autónomos, que al comparar la importancia que le concedían, entre el total del colectivo y al referirse sólo a los mayores de 45 años. Tan sólo se han encontrado 6 coincidencias entre los dos

grupos de competencias, frente a las 8 que se hallaban al comparar la valoración que los consultados hacían de la importancia de las competencias.

## 3.4 Principales competencias para los autónomos mayores de 45 años

Para tener una visión de la opinión dada por los expertos, se recurrirá a la comparación de los dos aspectos tenidos en cuenta en el análisis de las competencias transversales: la importancia que tienen las competencias para el segmento a estudiar y la capacitación de los autónomos en esas competencias.

En cuanto a la capacitación, se tendrán en cuenta, aquellas competencias en la que los expertos han indicado que los autónomo castellanomanchegos mayores de 45 años, tienen más carencias.

Se observan 5 competencias que coinciden entre las de mayor importancia y las que presentan más carencias el colectivo, que se han remarcado en amarillo. Estas competencias serán incluidas en el cuestionario con el que se consultará a los autónomos del segmento de edad que se estudia.

Importancia

Capacitación

 Emprendimiento y gestión empresarial. intercultural/internacional. Habilidades para trabajar de forma Networking/trabajo en red. autónoma. Sensibilidad y responsabilidad ética y Adaptación a nuevas situaciones. medioambiental. Capacidad/habilidades en la gestión de la Capacidad para aprender. Habilidades en TICs. información. Capacidad Habilidades de investigación. de organización Sensibilidad por temas de igualdad de planificación. Sensibilidad por temas de igualdad de oportunidades. oportunidades. Comunicación efectiva. Liderazgo. Creatividad e innovación. Capacidad de aplicar los conocimientos Emprendimiento y gestión empresarial. en la práctica. Motivación por la calidad. Toma de decisiones. Concienciación de la necesidad de Comunicación efectiva. seguridad en el trabajo. Para la organización de las competencias, se ha realizado una comparación

Concienciación de la necesidad de Habilidades en TICs.

Habilidad para trabajar en un contexto

seguridad en el trabajo.

entre las valoraciones que los expertos realizaron. Se han establecido como las prioritarias aquellas que presentaban valores más altos, al restar la valoración de las capacidades a las valoraciones de la importancia. De este modo, se establecerán las competencias más prioritarias para los mayores de 45 años.

Según prioridad, se ha llegado a un listado de 9 competencias, a las que se ha añadido una de las que más se han resaltado en las conclusiones, de las que los expertos han valorado como más necesarias a futuro, pero que no han resultado ocupar los primeros puestos al hacer el cálculo de las valoraciones. Se trata del conocimiento de segundas lenguas, como medio para satisfacer demandas del sector turístico, que hace un consumo transversal en diferentes sectores, pero también, como forma de facilitar la apertura de los negocios a mercados extranjeros.

De esta manera, el **listado definitivo de las 10 competencias transversales prioritarias para los trabajadores autónomos, mayores de 45 años** en Castilla-La Mancha sería:

- 1. Habilidades en TICs
- 2. Networking / Trabajo en red
- 3. Sensibilidad por temas de igualdad de oportunidades
- 4. Emprendimiento y gestión empresarial
- 5. Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo
- 6. Capacidad/habilidades en la gestión de la información
- 7. Adaptación a nuevas situaciones
- 8. Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental
- 9. Comunicación efectiva
- 10. Conocimiento de una segunda lengua

4

# Necesidades formativas de los autónomos mayores de 45 años

Resultado de las diferentes técnicas de investigación utilizadas, se observarán ahora las distintas necesidades formativas detectadas en el colectivo de trabajadores autónomos mayores de 45 años en Castilla-La Mancha. Este análisis se realizará desde cuatro puntos de vista: el nivel formativo del colectivo, el nivel competencial, el acceso y la visión de la oferta actual, y las preferencias formativas de los autónomo en el segmento etario que se está estudiando.

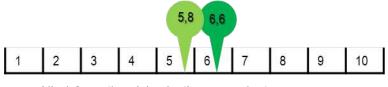
## 4.1 Nivel formativo de los autónomos mayores de 45 años

En un primer acercamiento a la cuestión del nivel formativo de los trabajadores por cuenta propia mayores de 45 años en Castilla-La Mancha, llama la atención la gran diferencia entre la valoración que hacen los expertos y la de los propios trabajadores autónomos.

Si bien, dado que estas valoraciones son subjetivas, para comprobar de una forma más relista el nivel del colectivo se observará el nivel de estudios que tienen finalizados, como medida más objetiva de determinar el nivel formativo.

Los expertos entrevistados para la determinación de los criterios que más tarde se plasmaron en la encuesta que se hizo llegar a los autónomos, **aprueban la formación de los autónomos** castellanomanchegos, aunque el conjunto del colectivo obtiene una mejor nota, que si se atiende únicamente a los mayores de 45 años. Mientras que la calificación del total de los autónomos, según el punto de vista de los expertos, es de **6,6** sobre 10; la calificación para los trabajadores por cuenta propia que han sobrepasado la edad de 45 años es casi un punto inferior. Los profesionales consultados dan de media de **5,8** a la formación del segmento del colectivo que es objeto de este estudio.

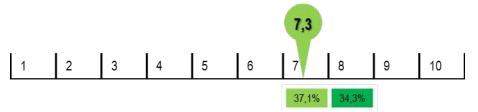
GRÁFICO 5.1 Escala de valoración del nivel formativo del colectivo



- Nivel formativo del colectivo en conjunto
- Nivel formativo de los autónomos mayores de 45 años

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Febrero 2020.

GRÁFICO 5.2 Autovaloración de las competencias formativas por parte de los encuestados, en una escala de 1 a 10

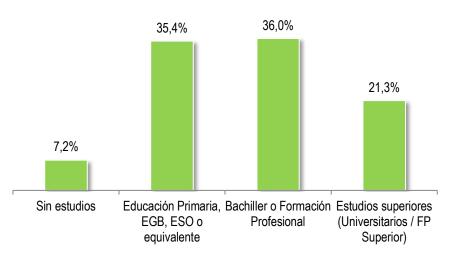


FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

De forma directa, se preguntó a los autónomos castellanomanchegos mayores de 45 años, por cuál creen que es su nivel formativo para hacer frente a los retos que la marcha habitual, y el día a día que en sus negocios se les plantean. En una escala de 1 a 10, la nota que se otorgan los participantes en el estudio es de **7,3** puntos.

A diferencia de la opinión de los expertos los autónomos mayores de 45 años, se ven bien formados, pues la gran mayoría de los participantes en el estudio, concretamente el 71,3%, se han otorgado a sí mismos una puntuación de 7 u 8, sobre 10. No se han obtenido respuestas las puntuaciones más bajas. El porcentaje de respuestas más significativo en las valoraciones más bajas, ha sido el 1,2% que ha valorado en 4 su formación para desarrollar sus actividades como empresarios.

GRÁFICO 5.3 Nivel de estudios de los autónomos mayores de 45 años



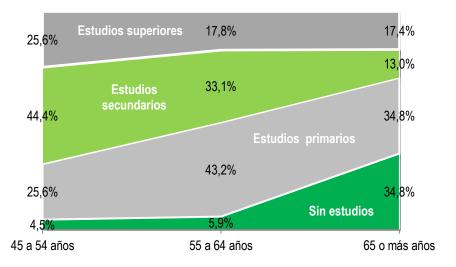
FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Como ya se ha indicado, se pone ahora el enfoque en un hecho más objetivo que la propia autopercepción que los encuestados tienen de sí mismos, ya que fueron preguntados por el nivel de estudios máximo que tenían finalizados. Por unas pocas décimas, son mayoría los autónomos que afirman tener una titulación de bachillerato o formación profesional básica. Estos representan al 36% de la muestra, seguido muy de cerca por el 35,4% que sólo finalizaron los estudios básicos o primarios.

El porcentaje menor se corresponde con los que no tienen ninguna formación académica formal finalizada. Este grupo supone el 7,2% de la muestra. En lado opuesto, más de 1 de 4 participantes en el estudio manifiesta haber finalizado estudios superiores.

En análisis de los datos se perciben claros cambio en estos datos del total del grupo estudiado, si se disgregan los datos por edad. El grupo más joven, en la horquilla entre los 45 y los 54 años, está más formado que los grupos superiores. Mientras que en este grupo de edad, los que dicen no tener estudios son sólo el 4,5% del segmento, entre los mayores de 65 años los que no tienen ningún estudio finalizado llegan al 34,8%. Es el mismo porcentaje de los que habiendo superado la edad de jubilación, sólo finalizaron estudios, por lo que estas categorías de repuesta agrupan a 3 de 4 encuestados en ese segmento de edad.

GRÁFICO 5.4 Comparativa del nivel de estudios de los encuestados según tramos de edad



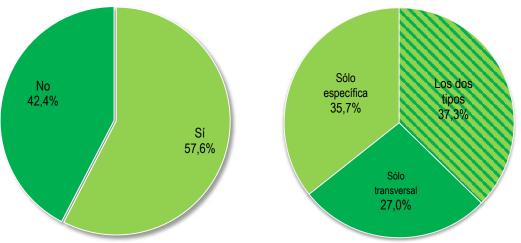
FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

En el segmento más joven, la formación mayoritaria finalizada por los autónomos son los estudios secundarios, que dicen tener el 44,4%. Es la franja etaria con más universitarios, ya que 1 de 4 han escogido esta opción de respuesta. Se atendemos a la horquilla central de edades, mejora su formación respecto a los mayores de 65 años, pero no alcanza los porcentajes de estudios superiores de los más jóvenes. Con un 43,2% de respuestas, la mayoría de los que tienen entre los 55 y los 64 años tienen finalizados sólo estudios primarios, 1 de cada 3 ha finalizado el bachillerato o estudios secundarios asimilados y los universitarios en esta horquilla de edad son casi el 18%.

Por último, como medio para poder valorar el nivel formativo, los autónomos fueron preguntados sobre formación llevada a cabo en los últimos 3 años. La mayoría de los consultados afirma haber realizado acciones formativas en este periodo de tiempo. Son el 57,6% frente al 42,4% que no se habría formado en para mejorar sus competencias profesionales. En cuanto al tipo de formación realizada, los encuestados muestran una mayor preferencia por las cuestiones específicas propias de sus negocios, y así el 73% de los que realizaron formación lo hicieron en temas específicos, frente al 64,3% que indica haber realizado acciones formativas de tipo transversal. Más de 1 de cada 3 de los que dicen haberse formado en los tres últimos años, indican que lo han hecho en los dos tipos de formación por los que se preguntaba.



GRÁFICO 5.6 Tipo de formación que han realizado los encuestados en los últimos 3 años

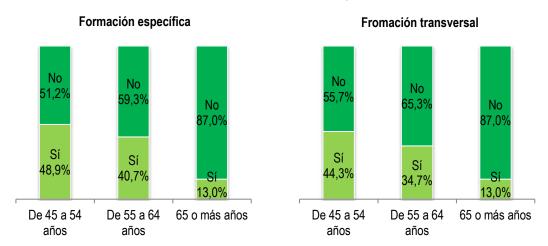


FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Como se pude ver en el Gráfico 5.7, la realización de cursos u otras actividades formativas disminuye según aumenta la edad de los autónomos encuestados. Sólo el 13% de los autónomos mayores de 65 años se ha formado en los tres últimos, tanto si se observa la formación como la formación transversal. En las otras dos horquillas, los porcentajes muestran que los trabajadores por cuenta propia de la región, prefieren la formación transversal a la formación específica. Casi la mitad de los que afirmaban tener entre los 45 y los 54 años, han realizado formación específica, y el 44,3% de este mismo grupo etario, afirma haber hecho formaciones transversales.



GRÁFICO 5.7 Realización de formación por edades



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Entre la franja de edad más numerosa, los porcentajes bajan entre 8 y 10 puntos. El 40,7% de los que dicen tener entre 55 y 64 años, se ha formado en temas específicos de sus profesiones en los últimos 3 años. Atendiendo a los que han realizado cursos o actividades de formación transversal, el porcentaje de los que responden afirmativamente es del 34,7%.

## 4.2 Nivel competencial de los autónomos mayores de 45 años

Conocidas las competencias seleccionadas por los expertos, y el conocimiento que creen que tienen los autónomos de las mismas, se analizará la visión que el colectivo ha dado de sí mismo a través de los resultados de la encuesta.

Los encuestados consideran como la competencia más importante las Habilidades en tecnologías de la información y comunicación, mientras que se ven con mayores en conocimientos en Emprendimiento y gestión empresarial y también en la Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo.

TABLA 5.1 Valoraciones medias de la importancia y conocimiento que los encuestados tienen en las competencias que les son propias

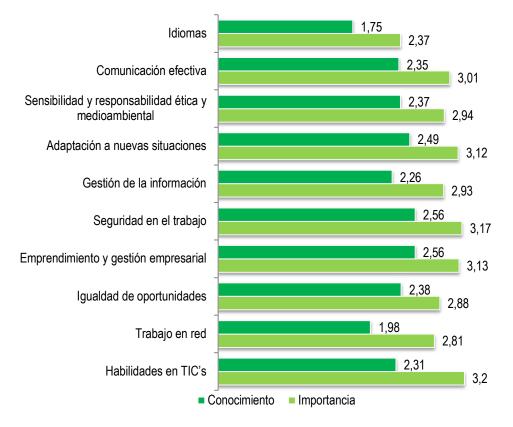
Competencias según importancia	Valoración media sobre 4		Competencias según conocimiento
Habilidades en TIC's	3,2	2,56	Emprendimiento y gestión empresarial
Seguridad en el trabajo	3,17	2,56	Seguridad en el trabajo
Emprendimiento y gestión empresarial	3,13	2,49	Adaptación a nuevas situaciones
Adaptación a nuevas situaciones	3,12	2,38	Igualdad de oportunidades
Comunicación efectiva	3,01	2,37	Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental
Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental	2,94	2,35	Comunicación efectiva
Gestión de la información	2,93	2,31	Habilidades en TIC's
Igualdad de oportunidades	2,88	2,26	Gestión de la información
Trabajo en red	2,81	1,98	Trabajo en red
Idiomas	2,37	1,75	Idiomas

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Se comprueba en la Tabla 5.1 y el Gráfico 5.8, que los trabajadores por cuenta propia que han participado en el estudio, valoran como más importantes las competencias presentadas, que los conocimientos que tienen de las mismas. Así, mientras que la competencia que valoran como la más importante, obtiene 3,2 puntos sobre 4, frente a los dos 2,56 puntos con que empatan las dos competencias en las que los encuestados creen tener más conocimientos.

Siguiendo con el ranking de la importancia que conceden los autónomos a las competencias presentadas, el segundo puesto lo ocupa la Seguridad en el trabajo, con 3,17. Con valoraciones por encima de 3 puntos, en este orden, se sitúan el Emprendimiento y gestión empresarial, Adaptación a nuevas situaciones y la Comunicación efectiva. El resto de competencias, aunque tienen una valoración por debajo de los 3 puntos, están muy próximas, siendo el Trabajo en red o Networking la penúltima en el ranking con una media de 2,81 puntos. La competencia con la valoración más baja es el Conocimiento de una segunda lengua, que guarda medio punto de distancia de con la competencia anterior.

GRÁFICO 5.8 Comparativa de las valoraciones de los encuestados, respecto a la importancia y el conocimiento que tienen de diferentes competencias que les son propias



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

También son los idiomas los que obtienen una valoración media más baja al ser preguntados los encuestados sobre el *Conocimiento* que tienen *de una segunda lengua*, que sólo obtiene una media de 1,75 puntos sobre 4. Si en la escala

presentada, consideramos que el aprobado lo obtienen las medias que han superado los 2 puntos, los encuestados también se suspenderían en *Trabajo en red*, aunque sólo por unas décimas, pues su valoración es de 1,98. En la parte opuesta, tras el empate en el primer puesto, y las medias indican que los propietarios de negocios que han participado en el estudio, se ven más competentes en la *Adaptación a nuevas situaciones*, con una valoración de 2,49, la *Sensibilidad por temas de igualdad de oportunidades*, valorada con 2,37 puntos, y sólo una décima por debajo la *Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental*.

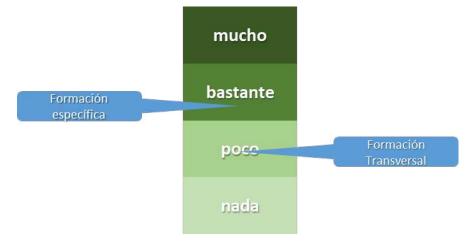
En una comparativa entre importancia y conocimiento de las habilidades planteadas para este estudio en relación al colectivo que se analiza, encontramos las principales diferencias en las *Habilidades TICs* que distan 0,89 puntos entre las valoraciones de conocimiento e importancia y el *Trabajo en red* con una diferencia de 0,83 puntos. Por el contrario, La *Igualdad de oportunidades*, es la que tienen una diferencia menor, de medio punto entre las medias de ambas valoraciones, seguida con una diferencia de 0,57 puntos, de la *Sensibilidad ética y medioambiental* y el *Emprendimiento y gestión empresarial*.

## 4.3 Valoraciones de la oferta formativa actual

De media los cinco entrevistados del grupo de expertos consultados, consideran que la oferta formativa para los autónomos en Castilla-La Mancha está poco adaptada a las necesidades de este colectivo. Si bien, las respuestas difieren al ser preguntados por formación específica para el sector o formación transversal. En el primer caso, haciendo una media del total de las respuestas

dadas por los participantes en esta fase de la investigación, la formación específica se ajustaría bastante a las necesidades, mientras que la formación transversal se ajusta poco a lo que consideran necesitan los autónomos.

GRÁFICO 5.9 Consideración del ajuste de la oferta y las necesidades formativas



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Febrero 2020

Por otro lado, la valoración de la oferta se planteó a los autónomos en la encuesta a través de dos cuestiones: las motivaciones que tienen para formarse y medidas de posible mejora que se pueden tomar para mejorar la oferta actual.

Entre las opciones dadas en el cuestionario para mejorar la oferta formativa, el 42,5% de los autónomos encuestados indicó que es necesario que la *Oferta formativa sea más ajustada a las necesidades reales de mi negocio y actividad*, seguida con un punto porcentual menos por la *Reducción de costes y/o aumento de las ayudas*.

Más de 1 de 4 autónomos mayores de 45 años considera necesario para la mejora del sistema formativo la adaptación de los horarios y periodos de las acciones a su disponibilidad, mientras que el 23,3% considera que se debe mejorar en la duración de los cursos para que se adapten a sus necesidades. En torno a 1 de 5 encuestados, ven importante la preparación y capacidad de los formadores, así como que las formaciones tengan un mayor enfoque práctico.

GRÁFICO 5.10 Consideración de medidas a adoptar para la mejora de la oferta formativa



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

Cierran con los porcentajes más bajos cuestiones como el asesoramiento en la formación o la información previa a la acción o curso, que registran un 17,3% y un 6,7% de las respuestas respectivamente.

Atendiendo ahora a las motivaciones que pueden llevar a los autónomos a formarse, de entre las opciones ofrecidas en el cuestionario, una notable mayoría de los encuestados, el 55,5%, considera el *responder a las necesidades de su empresa y mejorar su competitividad* la principal motivación para formarse.

GRÁFICO 5.11 Motivaciones de los encuestados para decidir formarse



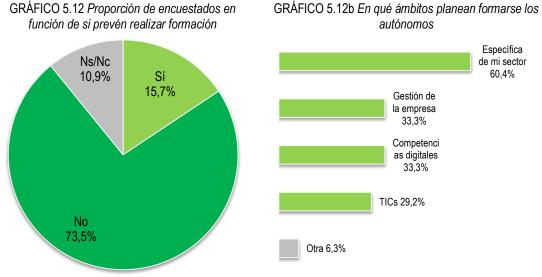
FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

El 31,8% indica como una de las principales motivaciones para formarse el mejorar sus competencias profesionales y conocimientos en el sector. Adaptarse a los cambios tecnológicos, es la tercera motivación por la que se decantan el 25,6% de los participantes en el estudio. Entre el 23 y 21% dicen sentirse motivados para formarse con el fin de *Cumplir las normativas* y las *Exigencias del mercado*. En torno al 17% tiene en cuenta el coste de las acciones formativas, y con un porcentaje similar, se encuentran los que pretenden *Descubrir nuevas oportunidades de negocio*. El resto de motivaciones se sitúan por debajo del 15%.

Vistas las motivaciones era importante también averiguar cuán motivados estaban a formase en el futuro. En este sentido se han de tener en cuenta dos variables con las que se contaba al plantear el cuestionario. La primera, la pandemia de COVID-19, y la segunda, consecuencia de la primera, el retraso que la situación supuso en los plazos, ya que la pregunta realizada era referente a hacer formación en el presente 2020, y es evidente que la respuesta no será

la misma en marzo, que en agosto, y en una situación de normalidad, que ante la situación de instabilidad que supones la pandemia.

En todo caso, como estaba previsto, se consultó por la intención que los autónomos tienen de formase a futuro. Casi 3 de cada 4 autónomos no tiene intención de realizar ninguna acción de formación desde la realización de la encuesta hasta final de año.



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Del 15,7% que sí pretende realizar algún tipo de acción formativa antes de que finalice el año, el 60,4% indica que realizará formación sobre temas específicos de su sector. En competencias digitales o temas relacionados en gestión de la empresa, quieren formarse de cada 3 autónomos que se han planificado formación, mientras que en herramientas informáticas, se formará el 29,2% de los que han indicado que realizarán algún curso antes de acabe el año. El 6,3% se formará en otros ámbitos diferentes a los que se plantearon en el cuestionario.

Retomando la opinión recabada en las entrevistas al comité de expertos, y teniendo en cuenta las competencias transversales, que por ser comunes a la totalidad de miembros del colectivo, han centrado el proceso de investigación, se preguntó por los cursos o programas más demandados en Castilla-La

Necesidades Formativas de los autónomos mayores de 45 años. 2019

Mancha, por los autónomos de más de 45 años. En el Gráfico 5.13 se muestra una nube conceptual con las repuestas aportadas.

GRÁFICO 5.13 Formación demandada por los autónomos de más 45 años

Relaciones con la administración

Facturación Impuestos

**Competencias Digitales** 

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Febrero 2020.

Se puede comprobar que son mayoritariamente competencias para la gestión de los negocios. Casi todos los entrevistados han destacado la demanda de formación en temas de facturación, mientras que el resto de competencias que se presentan, han sido dadas por al menos dos de los expertos consultados. Impuestos y relaciones con la administración, son también temas que indican preocupan a los autónomos de la región.

En lo que todos los entrevistados coinciden, es que de cara al futuro lo principal será formar a los autónomos mayores de 45 años en competencias digitales, incidiendo 3 de los participantes en que se han de formar desde las cuestiones más básicas de esta competencia. Es tal la presencia de estas herramientas en nuestra sociedad actual, que el 100% de los expertos han coincidido en la necesidad de que, por mayores que sean los autónomos, no se pueden quedar atrás en este aspecto.

GRÁFICO 5.14 Competencias más necesaria de cara al futuro entre el segmento de autónomos de más edad, según el comité de expertos



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Febrero 2020.

Se destaca también el conocimiento de otros idiomas, incidiendo en la importancia que el turismo tiene en España. Se destacan algunas competencias entre las digitales, como conocimientos de ofimática, dado el gran número de herramientas que ayudan a la gestión de los negocios hoy en día, así como el trabajo en red, que se destaca como una de las herramientas con mayor implantación. Por último, dos de los expertos consultados inciden en seguir formado en la gestión de la empresa, pues el presente cambiante hace necesario complementar la experiencia que los años al frente del negocio dan, con las actualizaciones necesarias para que se pueda seguir compitiendo en unos mercados cada vez más avanzados.

En resumen, la visión por parte de los expertos es que no hay una formación transversal adaptada a las necesidades de los trabajadores autónomo, que tienen sus principales carencias en idiomas y que van a necesitar, cuando estén ya necesitados, de aumentar sus habilidades digitales.

Por su parte, los autónomos que han respondido al cuestionario, valoran principalmente cuestiones en cuanto a las formas de los cursos, más que respecto de los contenidos. Esto da pie a prestar especial atención al próximo apartado destinado a ver las preferencias que en cuestiones de formación dicen tener los miembros del grupo que se está analizando.

## 4.4 Preferencias formativas del target de estudio

El análisis de preferencias es fundamental en cuanto a cómo se ha de ofrecer la formación a los trabajadores por cuenta propia en general, así como respecto del grupo etario al que se está observando. Como se mostraba en al Gráfico

5.10, 1 de cada 3 encuestados manifiesta que les puede motivar a formase la adaptación de los cursos o acciones formativas que se oferten, lo que demuestra que se trata de una cuestión bastante influyente para tomar la decisión de invertir en formación, pues se trata de una inversión doble: económica y de tiempo y trabajo.

En este sentido, el comité de expertos consultados aprobó los diferentes aspectos sobre los que se les preguntó, respecto de la oferta formativa que en Castilla-La Mancha se ha estado destinado a los autónomos. Se pidió a los entrevistados que valorasen de 1 a 10 diferentes aspectos planteados, Con los siguientes resultados.



GRÁFICO 5.15 Valoración de los aspectos de la oferta formativa

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Febrero 2020.

Según los profesionales consultados, con una valoración media de 7, los aspectos más positivos de la oferta formativa han sido que la formación haya tenido un *enfoque práctico para su impacto y aplicabilidad en el negocio*, y la *modalidad formativa* ofertada. Muy de cerca, valoran con un 6,8 los *contenidos*, considerando que estos hayan sido *pertinentes* y hayan podido *responder a las necesidades reales* que tenían los autónomos que se formaron.

La calidad de la formación merece para los participantes una nota de 6,6 sobre 10. Dos décimas menos, tiene la valoración que hacen de la duración de las formaciones y el tiempo disponible, que queda con una media de 6,4. Los dos aspectos que obtienen valoraciones más bajas, por debajo de 6, pero superando el 5,5, por lo que obtendrían el aprobado, son la innovación en contenidos y metodologías y los horarios en los que se realizan los cursos.

Para conocer las preferencias del target de estudio, en el último apartado de la encuesta realizada, se plantearon estas cuestiones a los autónomos mayores de 45 años en la región. Como se puede apreciar en el Gráfico 5.16 se les pregunto por diferentes aspectos acerca de la realización de formación.

La mayor parte de los encuestados, 1 de cada 3, escogen la teleformación como la mejor modalidad para formarse, seguida por modalidades mixtas, que combinen acciones formativas presenciales y on line, opción por la que se decantan 1 de 4 autónomos. El mismo porcentaje, 18,2%, alcanzan las categorías de respuesta restantes, para los que eligen formación presencial, o que no les importa la modalidad, no presentando ninguna preferencia.

Con un 30,4% los participantes en el estudio dicen preferir acciones formativas o cursos con una duración entre 20 y 40 horas. Los porcentajes de respuestas disminuyen cuanto más aumentas las horas de duración de los cursos, pero en segundo lugar, 1 de 4 autónomos encuestados, se decanta por los cursos más cortos de menos de 20 horas como la mejor opción para la duración de la formación.

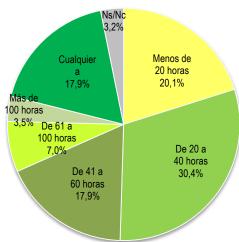
Atendiendo a la disponibilidad horaria, claramente los trabajadores por cuenta propia mayores de 45 años prefirieren las tardes. El 46,1% ha respondido por las opciones a cualquier hora de la tarde o más tarde de las 20:00, repuesta que dan 1 de 4 participantes en el estudio. Sumando las dos categorías referentes a la formación en la mañana, las repuestas alcanzan el 21,1%. El 15% se decanta por la teleformación, sin horarios prefijados.

GRÁFICO 5.16 Preferencias de los autónomos mayores de 45 años encuestados a la hora de formarse

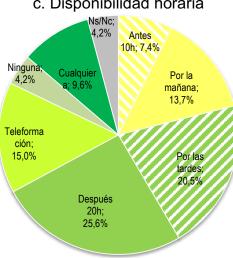
#### a. Modalidad formativa

# Ns/Nc 5,1% iedad Presencial modalidad 18,2% es 18,2% Teleforma ción Mixta 33,2% 25,2%

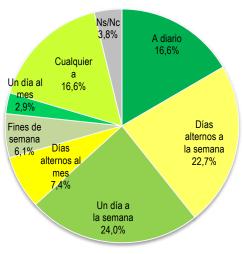
#### b. Duración de la acción



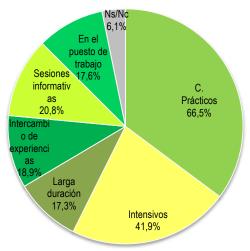
### c. Disponibilidad horaria



#### d. Intervalo de las sesiones



#### e. Formato de los cursos



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Atendiendo a la periodicidad con la que se han de dar las clases o sesiones de las acciones formativas para los trabajadores por cuenta propia, la preferencia es de un día a la semana o de varios días alternos a la semana, presentando estas categoría porcentajes entre el e 24% y casi el 23%. Suman un 16,6% tanto los que prefieren que las sesiones sean a diario, de lunes a viernes, como los que dicen que cualquier planificación de las sesiones les puede venir. El resto de categoría de respuesta, que indicaban periodos más espaciados en el tiempo, presenta porcentajes inferiores al 7%.

Por su parte, en cuanto a la modalidad formativa, fue la pregunta que más disparidad de respuestas obtuvo por parte de los miembros del comité de expertos. Todas las opciones han recibido el mismo número de respuestas, por lo que se podría concluir, aunque era una de las opciones que han elegido 3 de los 5 encuestados, que en lo referente a modalidad es necesario que exista una variedad de modalidades formativas, para que sean los alumnos los que escojan la que mejor se adapte a su disponibilidad.

GRÁFICO 5.17 Modalidades formativas que mejor se adaptan a los autónomos mayores de 45 años según los expertos



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Febrero 2020.

El resto de opciones que se contemplaban en el formulario fueron: la formación presencial, teleformación a través de internet y formación mixta, ofreciendo teleformación con apoyo presencial.

En definitiva, las mejores opciones para ofrecer acciones o cursos de formación a los trabajadores por cuenta propia de más de 45 sería la teleformación o formación mixta, más teniendo en cuenta las dificultades que la situación e pandemia impone. No se buscan acciones de larga duración, se prefieren por debajo de las 40 horas. Aunque mayoritariamente se prefieren las tardes a las mañanas, es probable que esta circunstancia esté relacionada con las diferentes actividades que los autónomos desarrollan. La formación sería para realizar los días entre semana. Claramente se quieren cursos intensivos de corta duración, con enfoque práctico, a lo que dotan de gran importancia, tanto autónomos como expertos.

Si bien, recogiendo la opinión de los expertos que se aprecia en el Gráfico 5.17, la heterogeneidad del colectivo requiere una oferta con modalidades variadas, ya que cada autónomo tiene unas circunstancias diferentes y todos buscan una formación que se adapte a sus necesidades, tanto en cuanto a contenidos, como a formatos.

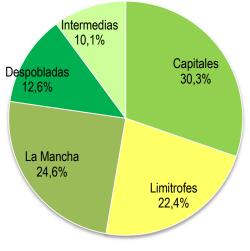
5

# Análisis comparados: posibles diferencias geográficas y mayores de 45 años respecto al colectivo

5.1 La visión de la formación en una región heterogénea: análisis por comarcas.

Establecidas las unidades de análisis, a la vista de los datos recogidos en la fase documental que han llevado a clasificación indicada en la metodología de este documento, se presenta a continuación el peso que cada tipología de comarca ha tenido en la muestra de la encuesta:

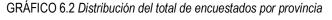
GRÁFICO 6.1 Distribución del total de encuestados por tipo de comarca en la que se encuentran

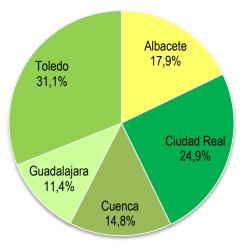


FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Antes de continuar, recordar que la distribución territorial de la muestra se realizó en función a criterios poblacionales, por lo que esa proporcionalidad se ve también representada en los datos que se van a presentar a continuación, por grupos de comarcas. Como cabía esperar, tres son los tipos de comarcas con más participantes en el estudio, las de capitales, La Mancha y las comarcas limítrofes con Madrid. A pesar de que Guadalajara, como ya se explicó, no forma parte del grupo de comarcas que contienen la capital, son las comarcas de este grupo las que acumulan un mayor número de encuestados, el 30,3%, seguida de la gran comarca central, La Macha, que entre las 4 provincias de las que forma parte, aporta el 24,6% de encuestados al estudio. El último gran grupo, el de comarcas que limitan con la Comunidad de Madrid, por su parte, ha supuesto el 22,4%.

Los dos grupos de comarcas restantes, que no se ha de olvidar incluyen entre los dos a 18 del total de 32 comarcas en que se dividen las provincias de la región, han supuesto un porcentaje similar al que se obtuvo de los grupos ya mencionados. Las 4 comarcas intermedias, suponen el 10,1% de la muestra, mientras que las 14 comarcas más despobladas, según la ponderación realizada sobre el total de la muestra elegida ha sido del 12,1%.



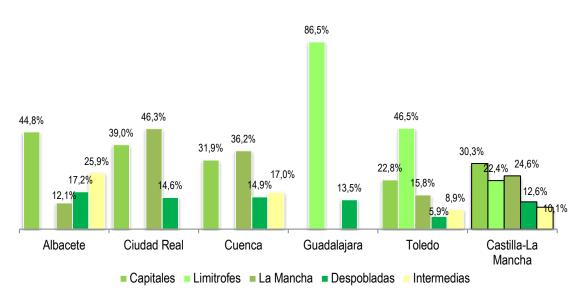


FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

Aunque, como se viene advirtiendo, no se hará un examen exhaustivo por provincias, antes de continuar, para que se pueda tener una visión también en este ámbito.

La provincia de Toledo, al ser la más poblada y con mayor número de trabajadores autónomos, es la provincia de la que se recibieron más cuestionarios, siendo el 31,1% de la muestra. 1 de cada 4 encuestados ha respondido desde la provincia de Ciudad Real, por lo que más de la mitad de la muestra pertenece a la parte occidental de la región. La provincia al sur de las 3 que forman la columna oriental castellanomanchega, Albacete, suma el 17,9% de los autónomos encuestados y de Cuenca y Guadalajara, se han recopilado el 14,8% y el 11,4% de las respuestas respectivamente.

GRÁFICO 6.3 Comparativa por provincias del peso de encuestados según el tipo de comarca en la que desarrollan su actividad



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

En el Gráfico 6.3, se puede observar claramente, que por provincias la dicotomía que presentan los tipos de comarcas es mucho mayor que nivel nacional. En Toledo y Guadalajara, las únicas que tienen comarcas limítrofes con la Comunidad de Madrid, esas comarcas son las que concentran mayor número de encuestados. En Toledo, son el 46,5%, pero en la provincia nororiental han

supuesto más de 4 de cada 5 encuestas recibidas. En Guadalajara, con sólo dos tipologías comarcales, las comarcas despobladas han supuesto el 13,5% restante de la muestra.

Tanto en Ciudad Real como en Cuenca, es la comarca manchega la que más autónomos ha aportado a la muestra, y también en ambos casos les siguen las comarcas en las que se enclava la capital provincial. Casi la mitad de los autónomos de Ciudad Real que han respondido, el 46,3%, son manchegos, mientras que del Campo de Calatrava se recibieron el 39% de las encuestas. De La Mancha conquense se recogieron el 36,2% de las encuestas de la provincia y el 31,9% se recabó en la Serranía Media-Campichuelo y Serranía Baja.

Por su parte, en Albacete es la comarca de la capital la que ha supuesto la mayor parte de la muestra, con el 44,8% de los cuestionarios realizados en esta provincia, en la que las comarcas intermedias tienen un peso más relevante, por lo que 1 de cada 4 autónomos ha respondido desde alguna de las dos comarcas de este tipo que hay en la provincia. Con un 17,2% es la provincia en las que más peso han tenido las comarcas despobladas.

En el resto de provincias, salvo en Toledo, las comarcas que con menor densidad de población han aportado entre el 15% y el 13% de autónomos a la muestra, mientras que en Toledo esta tipología presenta el porcentaje más bajo de todos, no alcanzando ni los 6 puntos.

La provincia que contiene la capital regional, es la que mayor diversidad de comarcas presenta. Como ya se ha indicado, el grueso de encuestados se concentra en las 3 comarcas que hacen frontera con la comunidad de la capital estatal, y el siguiente grupo, representado por las comarcas de Toledo capital y Talavera de la Reina, ha aportado a más de 1 de cada 5 autónomos a la muestra. De La Mancha toledana se han recabado el 15,8% de los cuestionarios totales en esta provincia.

5.1.1 Perfil de los encuestados y sus empresas: comparativa por tipo de comarca

Repasando el perfil de la muestra, no se observan grandes diferencias entre los resultados totales de la encuesta y la distribución entre los distintos tipos de comarcas. Las diferencias más dispares no llegan a distar 4 puntos porcentuales, por lo que los resultados son bastante similares. Destacan los porcentajes de las comarcas despobladas, donde se da la mayor diferencia y el mayor porcentaje autónomos de entre 45 y 54 años, que han representado el 47,5%, y también son las comarcas con más encuestados mayores de 65 años, un 10% del total de los participantes de estas comarcas. Por el contrario, es en las comarcas que incluyen las capitales provinciales y en La Mancha, los participantes menores de 45 años, descienden a menos del 40%, siendo en esta última donde se ha dado el menor porcentaje de respuestas de mayores de 65 años, solo el 5,1%.

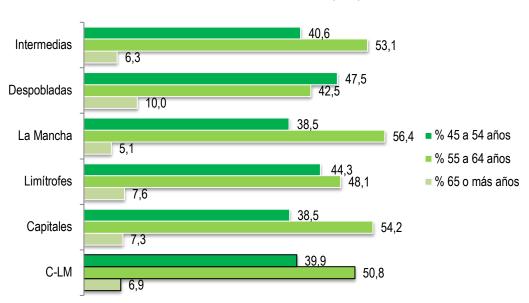


GRÁFICO 6.4 Edades de los encuestados por tipos de comarcas

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

En la distribución por sexo, tampoco hay diferencias notables, siendo lo más destacado el bajo porcentaje de mujeres que han respondido en las comarcas más despobladas, que sólo han alcanzado el 23,5%, frente al 27,3% del total de la muestra. Por el contrario, las comarcas en las que más peso han tenido las mujeres son las que limitan con la Comunidad de Madrid, en donde se quedan a sólo 1 punto porcentual del 30%.

GRÁFICO 6.5 Comparativa de la distribución de las muestra por sexos y tipologías comarcales

**% HOMBRES | % MUJERES** 75,0 25,0 77,5 Despobladas 23,5 73,1 La Mancha 26,9 70,9 29,1 Capitales 74,0 26,0 C-LM 27,3 72,7

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

TABLA 6.1 Porcentaje de autónomos encuestados según rama de actividad y comarcas

	C-LM	Capitales	Limítrofes	La Mancha	Despobladas	Intermedias
Agricultura	5,57	2,1	1,3	7,7	12,8	12,5
Industria	13,6	12,5	20,3	9,0	17,9	6,3
Comercio	22,9	20,8	26,6	20,5	17,9	31,3
Construcción	7,4	3,1	7,6	14,1	7,7	3,1
Hostelería	12,1	14,6	11,4	7,7	10,3	18,8
Transportes	6,2	8,3	6,3	6,4	2,6	3,1
Información y comunicación	2,2	5,2	2,5	0,0	0,0	0,0
Actividades financieras y seguros	2,8	3,1	2,5	1,3	5,1	3,1
Actividades inmobiliarias	3,4	3,1	2,5	5,1	2,6	3,1
Actividades profesionales y científicas	2,5	4,2	3,8	1,3	0,0	0,0
Actividades administrativas	2,8	1,0	3,8	3,8	2,6	3,1
Educación	4,6	2,1	3,8	7,7	7,7	3,1
Actividades sanitarias	4,3	3,1	2,5	7,7	5,1	3,1
Actividades artísticas	2,5	4,2	0,0	3,8	2,6	0,0
Otros servicios	7,1	12,5	5,1	3,8	5,1	9,4

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

En las ramas de actividad a las que dicen dedicarse los encuestados, encontramos las mayores diferencias entre los diferentes tipos de comarcas. En los cinco tipos de comarcas que se están estudiando, si se observan los sectores productivos, es el sector terciario en el que se trabajan más autónomos castellanomanchegos, independientemente de su lugar de residencia o en el que se ubiquen sus negocios. En las comarcas que limitan con la Comunidad de Madrid, destacan con un 20,3% los autónomos que se dedican a la industria, sector que también tiene un peso importante en las comarcas más despobladas, alcanzando casi en 18%. El sector de la construcción se demuestra relevante en La Mancha, donde aglutina al 14,1% de los encuestados. En las comarcas despobladas en intermedias es donde más autónomos se dedican a la agricultura con más del 12,5% del total en estos territorios.

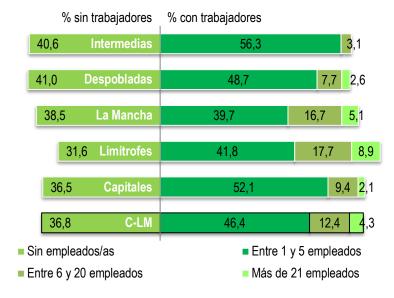
Atendiendo más específicamente a las ramas de actividad, es el comercio la actividad con peso en todas las comarcas. Tan sólo en las comarcas despobladas, los que se dedican al comercio están por debajo del 20%, mientras que en las comarcas intermedias es donde han sido más numerosos, representando el 31,3%. Le sigue la hostelería que destaca sobre todo en las comarcas intermedias donde los hosteleros han supuesto el 18,8% de la muestra.

En el resto de ramas de actividad ningún porcentaje supera el 10% en ninguna de las tipologías comarcales de estudio, salvo el 12,5% de autónomos que dicen dedicarse a otros servicios en las comarcas que incluyen las capitales provinciales.

En cuanto a la tenencia de trabajadores, a diferencia de lo que ocurre al analizar el total del colectivo, se observa que los autónomos mayores de 45 años tienen empleados en sus negocios y empresas. Como ocurría al analizar el total de los datos de la región, en todas las comarcas el porcentaje más lo representan aquellos encuestados que tienen al menos un empleado y no más de cinco trabajando en sus negocios. Destacan las comarcas intermedias, en las que el 56,3% de los encuestados ha dado esta está repuesta, situando se 10 puntos porcentuales por encima del total de muestra. También superan la mistad de

encuestados en las comarcas que incluyen las capitales, donde los autónomo con entre 1 y 5 empleados son el 52,1%.

GRÁFICO 6.6 Porcentajes de autónomos encuestados según el número de empleados que tienen contratados por tipo de comarca en la que ejercen su actividad

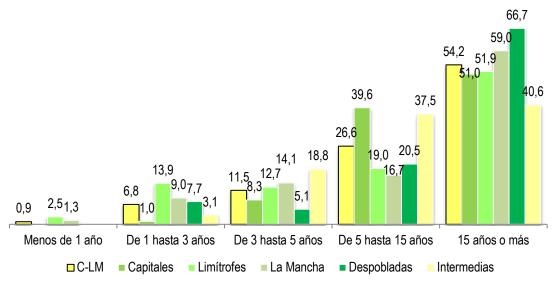


FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

La segunda opción con más respuestas, en todas las comarcas es la de lo que no tienen ningún trabajador contratado. Esta categoría ha obtenido más respuestas en las comarcas intermedias y más despobladas, superando el 40%, mientras es en las comarcas limítrofes con Madrid, donde se encuentra la proporción más baja, el 31,6%. En todo caso, las diferentes comarcas no presentan diferencias por arriaba o por abajo, superiores a los 5 puntos porcentuales.

Si se toma como referencia el número de empleados, las empresas más grandes son las de las comarcas que limitan con la Comunidad de Madrid, en las que el 17,7% de los encuestados dice tener entre 6 y 20 empleados y el 8,9% dice tener unas plantillas de más de 21 trabajadores. La Mancha es la segunda con mayores porcentajes en estas categorías de respuesta, teniendo el 16,7% de los encuestados negocio con entre 6 y 20 empleados y el 5,1% con más de 21.

GRÁFICO 6.7 Porcentajes de autónomos según las antigüedades de sus negocios por tipo de comarca



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

Los autónomos castellanomanchegos mayores de 45 años tienen negocios con trayectorias largas, según los participantes en este estudio. En todas las comarcas, el porcentaje de esta categoría supera el 50%, a excepción de las comarcas intermedias, donde son el 40,6%, casi 14 puntos porcentuales por debajo del resultado total a nivel regional. En lado opuesto, con una 66,7% de respuestas son los autónomos de las comarcas más despobladas.

Observando el Gráfico 6.7 se ve claramente como aumenta el número de autónomos según aumentan los años que tienen sus negocios. Las categorías de respuesta que representan negocios con menos de 5 años, no alcanzan el 20% en ninguna de las comarcas de la región. Tan sólo en La Mancha y en las comarcas que lindan con Madrid, ha habido autónomos que hayan emprendido en el último año, y con porcentajes que no superan el 2,5%.

En el grupo de los negocios con trayectorias entre 5 y 15 años, destacan con porcentajes muy por encima de la media del estudio, que es del 26,6%, las comarcas en las que se incluyen las capitales, con un 39,6% de respuestas, y las comarcas intermedias donde ha alcanzado el 37,5%.

TABLA 6.2 Porcentajes de autónomos en función al alcance territorial de sus negocios, según la ubicación de los mismos en tipos de comarcas

	C-LM	Capitales	Limítrofes	La Mancha	Despobladas	Intermedias
Local	50,8%	51,0	44,3	46,2	53,8	71,9
Regional	23,8%	26,0	25,3	26,9	20,5	9,4
Nacional	21,4%	17,7	26,6	23,1	23,1	15,6
Internacional	4,0%	5,2	3,8	3,8	2,6	3,1

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

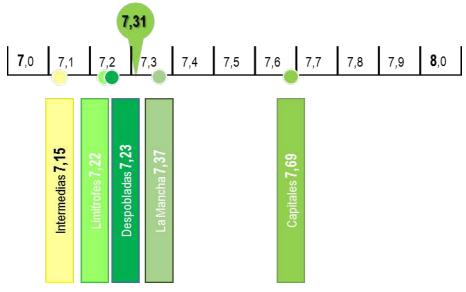
En todas las clasificaciones comarcales son mayoritarios los negocios de alcance local, destacando en las comarcas intermedias, donde representan el 71,9%. Los porcentajes más bajos son los de las comarcas colindantes con la Comunidad de Madrid, donde los negocios de alcance son el 44,3% de la muestra, y en La Mancha, que representa el 46,2%.

Los negocio de proyección internacional son minoritarios, y sólo las comarcas que contienen capitales, con un 5,2% respuestas, supera la media regional del estudio del 4%. Los negocios de alcance regional o nacional, oscilan en torno a la 20% ó 25% en todas las comarcas.

# 6.1.2 Niveles formativos y competenciales de los autónomos mayores de 45 años, en las diferentes tipologías comarcales

Como se puede ver en el Gráfico 6.8, se observa que la visión de su propia formación que tienen los autónomos encuestados no difiere notablemente entre los diferentes grupos de comarcas sobre los que se hace este estudio. Encontrándose la nota media en un 7,31 en Castilla-La Mancha, las comarcas se posicionan entre el 7,15 con el que de media se valoran los autónomos de las comarcas intermedias, y el 7,69 de los de las capitales.

GRÁFICO 6.8 Medias de autovaloración de la formación de los encuestados en los diferentes tipos de comarcas



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

TABLA 6.3 Porcentajes de encuestados según su formación académica por categorías comarcales

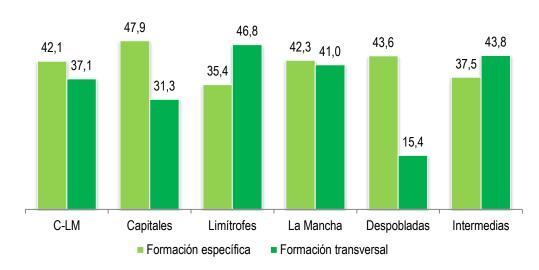
	C-LM	Capitales	Limítrofes	La Mancha	Despobladas	Intermedias
Sin estudios	7,2	7,3	7,6	7,7	7,5	6,2
Educación Primaria	35,4	31,3	29,1	39,7	45,0	40,6
Bachiller o FP	36,0	41,7	44,3	25,6	30,0	34,4
Estudios superiores	21,3	19,8	19,0	26,9	17,5	18,8

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Tampoco se aprecian notables diferencias entre los distintos tipos de comarcas de Castilla-La Mancha y la formación académica que tienen sus autónomos. Si bien, en las comarcas más despobladas encontramos el nivel formativo más bajo en las comarcas despobladas donde el 45% de los encuestados sólo tienen finalizados los estudios primarios o básicos. Representa también el porcentaje mayoritario en La Mancha y las comarcas intermedias, en torno al 40% en ambos casos. La Mancha es también la comarca con más universitarios, sumando el 26,9%, mientras que con el 17,5% en las comarcas despobladas es donde menos autónomos declaran tener estudios superiores.

En las comarcas que contienen capitales y las que limitan con Madrid, la mayor parte de los encuestados dicen tener estudios secundarios, representando el 44,3% de los segundos y el 41,7% de los de las capitales.

GRÁFICO 6.9 Porcentajes de autónomos que han hecho formación específica o transversal en cada tipo de comarcas



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

En los últimos 3 años la formación que han realizado los autónomos en todas las comarcas ha sido en temas específicos o especializados de su sector. Han realizado este tipo de formación entre el 47,9% de los autónomos que desarrollan su actividad en comarcas capitales y el 46,3% de las comarcas despobladas. En todo caso, no se encuentran grandes diferencias con el 42,1% del total de la muestra.

En la formación transversal, los porcentajes son más dispares en cada tipo de comarcas. En las comarcas despobladas es notablemente más bajo, sólo el 15,4% de los encuestados han realizado este tipo de formación. Por el contrario, en las comarcas colindantes con Madrid y las intermedias, son más los autónomos que han hecho formación transversal, el 46,8 y el 43,8% respectivamente, dice haber realizado algún curso en estos temas.

También son pequeñas las diferencias que se encuentran entre los cinco tipos de comarcas identificadas en Castilla-La Mancha, al ser preguntados sus autónomos sobre las motivaciones que les pueden llevar a emprender acciones formativas de cara a afrontar las necesidades o prosperar en sus negocios.

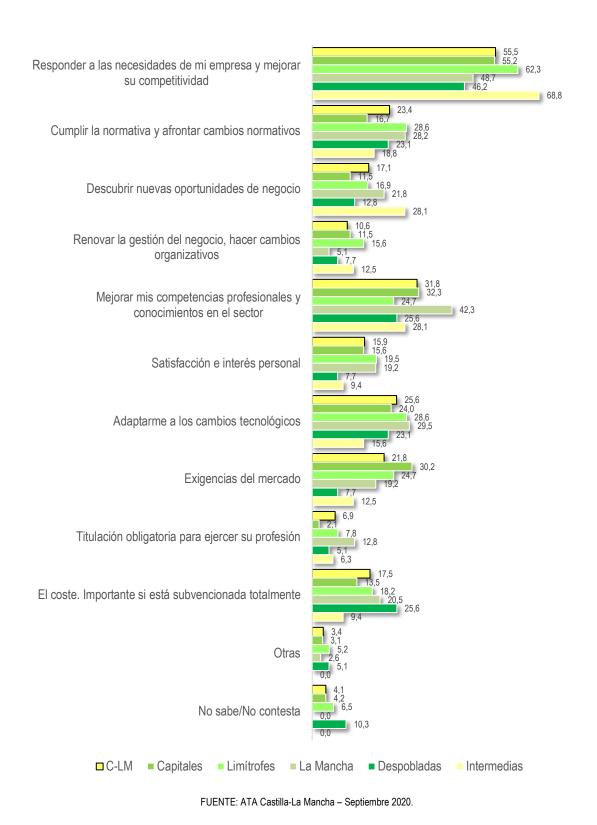
En todas las comarcas de la región, los autónomos que han participado destacan como la principal motivación para formarse el *Responder a las necesidades de su empresa y mejorar su competitividad*. En las comarcas intermedias, esta opción alcanza un 68,8% de respuestas, y también en las comarcas fronterizas con Madrid, supera la media del resultado total del estudio con un 62,3%.

Para el 42,3% de los autónomos encuestados en las comarcas de La Mancha, la segunda opción que más les motivaría para formarse sería *Mejorar sus competencias profesionales y conocimientos en el sector*, siendo este el porcentaje más alto después de la primera opción que se escogen en todas las comarcas.

También en La Mancha y en las comarcas colindantes con la Comunidad de Madrid, se encuentran los autónomos más preocupados en formarse para cumplir o adaptarse a las normativas que les competen. En ambos tipos de comarcas esta motivación supera el 28% de respuestas, lo que las sitúa 5 puntos encima del conjunto de la región.

Descubrir nuevas oportunidades de negocio es una motivación de formación para el 28,1% de los autónomos que han respondido de las comarcas más despobladas, muy por encima del 17,1% del total de la encuesta, y de la segunda comarca con más respuestas en esta categoría, La Mancha con el 21,8%.

GRÁFICO 6.10 Posibles motivaciones de los autónomos para formarse, según el tipo de comarca en el que desarrollan sus actividades



En las comarcas que contienen capitales, un 30,2% de los encuestados indica

que el car respuesta a las exigencias del mercado, destacando 9 puntos por

encima de la media del total en la región. Aquellos que le dan importancia al coste de las acciones formativas, se encuentran principalmente en las comarcas más despobladas, donde escogen como motivación que las acciones formativas sean subvencionadas 1 de cada 4 autónomos encuestados.

También son 1 de cada 4 de los trabajadores por cuenta propia que han respondido el cuestionario, los que dicen sentirse motivados por la *Adaptación a cambios tecnológicos*, siendo las comarcas que limitan con Madrid y en La Mancha, las comarcas que más se interesan por esta cuestión con porcentajes del 28,6% y el 29,5%, superando el 25,6% de la media total.

TABLA 5.4 Competencias propias de los autónomos mayores de 45 años en Castilla-La Mancha. Valoración, sobre 4 puntos, de la importancia y el conocimiento que tienen de las mismas los encuestados, según el tipo de comarca en la que desarrollan su actividad

	Castilla-La Mancha		Capitales		Limítrofes		La Mancha		Despobladas		Intermedias	
	lmp.	Con.	Imp.	Con.	lmp.	Con.	lmp.	Con.	lmp.	Con.	Imp.	Con.
Habilidades en TIC's	3,2	2,31	3,42	2,35	3,5	2,3	3,20	2,44	3,06	2,07	2,68	2,55
Trabajo en red	2,81	1,98	3,12	2,31	2,93	1,68	2,86	2,12	2,67	2,04	2,69	2,21
lgualdad de oportunidades	2,88	2,38	3,08	2,31	2,86	2,16	2,98	2,38	2,81	2,58	2,64	2,22
Emprendimiento y gestión empresarial	3,13	2,56	3,44	2,38	3,09	2,57	3,23	2,47	3,12	2,61	3,31	2,48
Seguridad en el trabajo	3,17	2,56	3,36	2,46	3,05	2,41	3,44	2,47	3,31	2,73	2,81	2,52
Gestión de la información	2,93	2,26	3,31	2,38	2,89	1,98	3,04	2,33	2,66	2,18	2,65	2,30
Adaptación a nuevas situaciones	3,12	2,49	3,35	2,5	3,11	2,34	3,15	2,29	3,18	2,64	2,77	2,70
Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental	2,94	2,37	3,21	2,28	2,88	2,19	3,06	2,48	3,11	2,41	2,74	2,26
Comunicación efectiva	3,01	2,35	3,27	2,46	2,98	2,18	3,06	2,31	2,93	2,00	2,89	2,22
Conocimientos de idiomas	2,37	1,75	2,85	1,92	2,37	1,73	2,59	1,78	2,13	1,74	2,52	1,73

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

En análisis de las competencias, que los expertos consideraron como las propias del colectivo, se llevará a cabo una doble comparativa, en la que se observe también la diferencia entre la importancia y el conocimiento que cada tipo de comarca, los autónomos confieren a las competencias.

En un primer vistazo a las valoraciones medias que se muestran en la Tabla 6.4 se observan que los autónomos no dan la misma importancia a las diferentes competencias según el tipo de comarca en las que tengan sus negocios. Aunque

la diferencia en las valoraciones medias es sólo de décimas, tan sólo en las comarcas colindantes con Madrid la competencia más valorada es la de las Habilidades TICs, como ocurre con el total de los datos de la encuesta en toda la comunidad autónoma. En las comarcas intermedias y las que incluyen capitales, los autónomos ponen en el primer lugar en cuanto a importancia el Emprendimiento y la gestión empresarial, mientras que La Mancha y las comarcas con menos población, la competencia más importan es la Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo.

En cuanto al conocimiento que los autónomos que han participado en el estudio consideran tener, a pesar de haber empatado dos competencias en su valoración media en el total de Castilla-La Mancha, se encuentran diferencias con los resultados totales al observar los cinco tipos de comarcas. Tan solo en las comarcas limítrofes con Madrid, los autónomos coinciden con el total autonómico posicionando en primer lugar su conocimiento en *Emprendimiento y gestión empresarial*, con una valoración de 2,57. Por su parte, las zonas más despobladas, coinciden con una autovaloración media de 2,73 en *Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo*, como la competencia en la que están más capacitados. Esta valoración supera en 2 décimas la del conjunto del estudio, que para estas habilidades fue de 2,56 puntos.

En las comarcas intermedias, con 2,7 puntos sobre 4, y las que contienen capitales los autónomos se ven más competentes en la *Adaptación a nuevas situaciones*, con una valoración casi idéntica a la del total de encuestados en el segundo tipo de comarcas.

En las comarcas de La Mancha los trabajadores por cuenta propia indican tener mayores conocimientos en *Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental*, con una valoración media de 2,48.

Como en el conjunto de los datos de toda Castilla-La Mancha, en cada tipo de comarca, los autónomos mayores de 45 años que han respondido la encuesta,

dan valoraciones más altas a la importancia de las competencias, que a la capacidad que tienen en el desarrollo de las mismas. Si bien, se observa que en las comarcas que incluyen capitales, la valoración de la importancia es superior a la media y la del resto comarcas, de forma más notable. En el lado opuesto, en las comarcas intermedias, las valoraciones medias de la importancia de las competencias, es más baja.

Si se atiende a las valoraciones más bajas, marcadas en azul en la Tabla 6.4, se observa que tanto en importancia como en conocimiento, e independientemente del tipo de comarca en el que se encuentre el encuestado que hace la valoración, la competencia con las valoraciones más baja es siempre el conocimiento de una segunda lengua. Son los que trabajan en las comarcas más despobladas los que le confieren al conocimiento de idiomas una menor importancia, aunque sólo se alejan unas décimas de la valoración total del estudio. Las valoraciones medias de la importancia de los idiomas son de 2,13 entre los encuestados de las comarcas con menos población; 2,37 en el total de la encuesta, y de 2,85 puntos en las comarcas que incluyen las capitales, siendo donde obtienen una mayor valoración. En cuanto al conocimiento, tampoco hay grandes diferencias entre comarcas, pero son los de las comarcas limítrofes con Madrid y los de las intermedias los que menos capacitados se ven en esta competencia, con una valoración media de 1,73, frente a los de los comarcas que contienen capitales que suman una valoración de 1,92.

Yendo a cada uno de los tipos de comarcas, en aquellas que contienen capitales de provincias y la ciudad de Talavera de la Reina, los autónomos mayores de 45 años encuestados hacen valoraciones más altas que el de sus colegas de los otros tipos de comarcas, como ya se ha señalado. Así la media de la importancia de todas de las competencias es de 3,24 puntos sobre 4, frente a la media del total del estudio que es de 2,95.

De las 10 competencias presentadas tan sólo el conocimiento de idiomas tiene una valoración inferior a los dos puntos, siendo la calificación más baja en importancia en estas zonas, a pesar de que, como ya se ha indicado, es la más alta en la comparación con el resto tipologías comarcales. La siguiente valoración de importancia más baja en estas comarcas, son la Sensibilidad por temas de igualdad de oportunidades y el Networking o trabajo en red, que alcanzan medias en torno a los 3,1 puntos.

GRÁFICO 6.11a Valoración de la importancia y conocimientos de las competencias para los encuestados en las comarcas que contienen capitales



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

En la parte alta, siguen a la primera competencia en importancias, para los encuestados en las comarcas con capitales las *Habilidades en tecnologías de la información y comunicación (TICs)*, con 3,42 puntos, siendo junto con el *Emprendimiento y gestión empresarial*, las únicas competencias que superan la valoración media de 3,4.

En cuanto a los conocimientos, empatan con una valoración de 2,46 puntos sobre 4, las capacidades de comunicación efectiva y seguridad en el trabajo, como las que mejor desarrollan los participantes de las comarcas capitalinas.

Las mayores diferencias, de más de un punto, entre las valoraciones de importancia y conocimiento de las competencias, se encuentran las habilidades TICs y el emprendimiento y gestión empresarial. Se hallarían en estas las mayores deficiencias para los trabajadores autónomos que residen en capitales de provincia, Talavera de la Reina o sus alrededores.

GRÁFICO 6.11b Valoración de la importancia y conocimientos de las competencias para los encuestados en las comarcas limítrofes con Madrid



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

En las comarcas bajo la influencia de la capital estatal, indiscutiblemente, los autónomos encuestados confieren gran importancia a las Habilidades, con una media de valoración de 3,5 puntos. Se trata de la puntuación más alta de todas las valoraciones, tanto en importancia como en conocimiento de las competencias, como en todos los territorios. Sin embargo, sólo otras dos competencias más superan los 3 puntos en esta tipología comarcal respecto a la importancia que le confieren los encuestados: la *Adaptación a nuevas situaciones*, con una media de 3,11, el emprendimiento y gestión empresarial, valorados en con un 3,09 y la seguridad en el trabajo, que sólo supera los 3 puntos por 5 centésimas.

Además de en gestión empresarial, los autónomos de estas comarcas se sienten mejor formados en seguridad en el trabajo, con una puntuación media de 2,41 y en adaptarse a nuevas situaciones con 2,41 puntos sobre 4. Sin embrago, se ven con deficiencias en Gestión de la información, que al igual que el conocimiento de idiomas queda por debajo del 2 en su media. En el cruce de valoraciones entre importancia y capacidad, superan el punto de diferencia entre los autónomos más cercanos a Madrid, las Habilidades TICs y el trabajo en red.

GRÁFICO 6.11c Valoración de la importancia y conocimientos de las competencias para los encuestados en las comarcas de La Mancha



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Por el contrario, en las comarcas que conforman La Mancha se recortan las diferencias entre las puntaciones obtenidas al valorar los encuestados la importancia y capacitación que tienen en las habilidades sobre las que se les preguntaba. La mayores diferencias, de 0,8 puntos, se encuentra en la *Adaptación a nuevas situaciones* y en el *Conocimiento de una segunda lengua*, que como ya se sabe, es a la que dan menor importancia, aunque alcanza los 2,59 punto de media, y también en la que se sienten menos capacitados.

Atendiendo a la importancia, tras la seguridad en el trabajo, los autónomos del centro de la región sitúan el Emprendimiento y gestión empresarial, con una media de 3,23 puntos sobre 4, y con 3,15 la Adaptación a nuevas situaciones. En general, es bastante la importancia que le dan a todas las habilidades, ya que como se ha indicado la nota más baja está por encima de los 2,5 puntos entre los trabajadores por cuenta propia de esta comarca.

Las medias de la autovaloración que hacen de su competencia en las habilidades que se les presentaban en el cuestionario, son muy similares, estando en una horquilla de sólo 3 décimas si se excluye el conocimiento de idiomas, que desviaría una hipotética media, a la baja. Esta horquilla va desde los 2,48 de la sensibilidad ética a los 2,12 puntos que se dan de media en los encuestados en su habilidad para el trabajo en red.

En torno a una media de 3,1, tras la Seguridad en el trabajo, los autónomos de las comarcas más despobladas dan importancia a la Adaptación a nuevas situaciones, el Emprendimiento y la gestión empresarial y la Sensibilidad ética y medioambiental. Exceptuando los idiomas, en estos territorios, la autopercepción de las competencias en las que se ven menos capacitados son: la comunicación efectiva, el trabajo en red y las habilidades TICs, que obtienen medias en torno a los 2 puntos.

En la comparativa entre las valoraciones de la importancia y los conocimientos, se acortan las distancias respecto de otras comarcas. En las zonas despobladas, la principal diferencia es de sólo 0,9 puntos en las valoraciones media que sus autónomos dan a las Habilidades TICs.

GRÁFICO 6.11d Valoración de la importancia y conocimientos de las competencias para los encuestados en las comarcas más despobladas





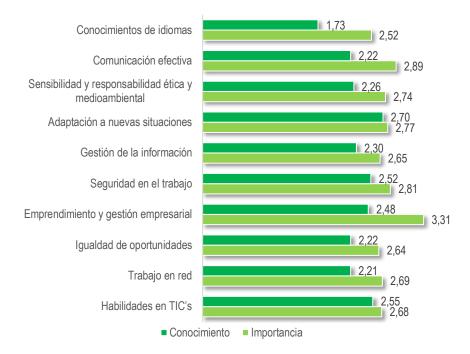
FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

Por último, el Gráfico 6.11e se observa notablemente que los autónomos en las comarcas intermedias dan mayor importancia al Emprendimiento y gestión empresarial, siendo la única que supera los 3 puntos de valoración media. Así, estas comarcas presentan las puntuaciones más bajas en cuanto a importancia de entre los cinco tipos de comarcas establecidos.

En importancia, con notas de 2,8, calculadas de la media de respuestas de los participantes de estas zonas, le siguen como las más valoradas *Comunicación* efectiva y *Concienciación* de la necesidad de seguridad en el trabajo.

GRÁFICO 6.11e Valoración de la importancia y conocimientos de las competencias para los encuestados en las comarcas intermedias





FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

Las bajas valoraciones de la importancia entre los autónomos de las comarcas intermedias, se comprueba en la diferencia entre las puntuaciones que se obtiene al comparar con las valoraciones que hacen de sus conocimientos de las competencias, que son más similares a las que se hacen el resto de tipologías comarcales. En el conocimiento de idiomas las valoraciones distan 8 décimas, entre importancia y capacitación, mientras que en habilidades TICs, es poco más de una décima lo que separa lo importante que los autónomos consideran que esta competencia es para sus negocios del conocimiento que tienen de la misma.

Como ocurría al analizar las valoraciones de las competencias que hacían los encuestados en los territorios más despoblados, en las comarcas intermedias las puntuaciones medias a la hora de autovalorar el conocimiento que tienen en cada una de las competencias es muy similar. Si no se tiene en cuenta el conocimiento de idiomas, qué solo alcanza 1,73 puntos, el resto de valoraciones en esta cuestión, no dista más de 5 décimas, desde los 2,22 puntos que de media obtienen la Comunicación efectiva y la Igualdad de oportunidades, hasta los 2,7 puntos sobre 4, que resultan de las valoraciones de la Adaptación a nuevas situaciones.

#### MEDIDAS NECESARIAS PARA MEJORAR LA OFERTA FORMATIVA

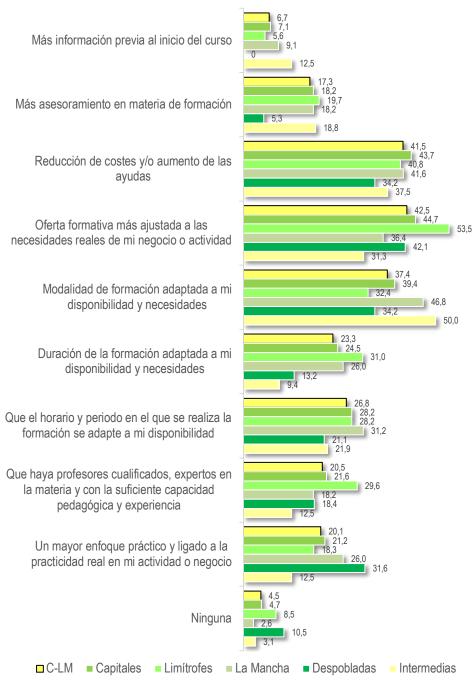
La longitud de las barras del Gráfico 6.12, muestra que la opinión de los encuestados respecto a las medidas que se pueden adoptar para mejorar la oferta formativa de su perfil, se asemeja bastante independientemente del tipo de comarca en la que se encuentren.

Destacan dos de las opciones respecto a dos tipologías comarcales. En aquellos territorios que limitan con la Comunidad de Madrid, un contundente 53,5% de los encuestados ve necesario que la oferta formativa se ajuste a las necesidades reales de sus negocios o actividades. En las comarcas intermedias, la mitad de los encuestados ven necesario que la *Modalidad de formación se adapte a su disponibilidad y necesidades*. También es esta la medida de mejora que prefieren la mayoría de los autónomos de La Mancha, un 46,8% ha marcado esta respuesta.

En los dos tipos de comarcas restantes, es también el ajuste a las necesidades de los negocios la principal medida que los autónomos consideran se ha de tener en cuenta para elaborar planes de formación. Escogen esta respuesta el 44,7%, en las comarcas que incluyen capitales, y el 42,1% en los territorios con menor población.

Destacan sobre el resto de agrupaciones comarcales, los autónomos de las comarcas despobladas, que con un 31,6% dan mayor importancia a que el resto a que la formación tenga un enfoque práctico. En las comarcas colindantes con Madrid, se desmarcan del resto con un 29,6% los que se interesan por la cualificación de aquellos que imparten los cursos.

GRÁFICO 6.12 Porcentaje de encuestados según su opinión de qué mejoras se pueden hacer en la oferta formativa v el tipo de comarca en que tienen sus negocios



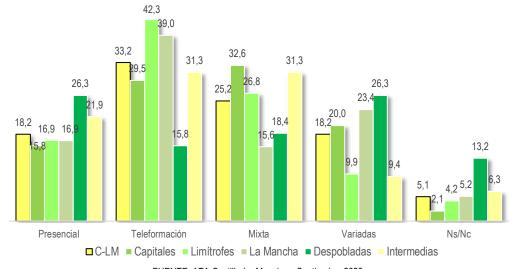
FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

## 5.1.3 Comparativa de las preferencias formativas por comarcas

Se repasarán a continuación las cinco cuestiones que se plantearon en el cuestionario para conocer las preferencias formativas de los autónomos mayores de 45 años en Castilla-La Mancha, comparando en cada una de ellas las singularidades que puedan darse entre los diferentes tipos de comarcas identificadas para este estudio.

Atiendo a la modalidad que prefieren los autónomos del segmento de edad que se está analizando, encontramos claras diferencias según el tipo de comarca en el que se encuentren. En las comarcas más despobladas las preferencias de los participantes están muy repartidas entre las opciones que podía elegir. Destaca que son la tipología comarcal en la que más encuestados se decantan por la formación presencia, con 26,3% de las respuestas. Mismo porcentaje suman los que no tienen preferencia y creen que se ha de ofrecer una variedad de modalidades. También destaca en estas comarcas los que se decantan por la opción *No sabe o No contesta*, con un 13,2%.

GRÁFICO 6.13 Preferencias de modalidad formativa de los autónomos en función al tipo de comarca en el que desarrollan su actividad



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

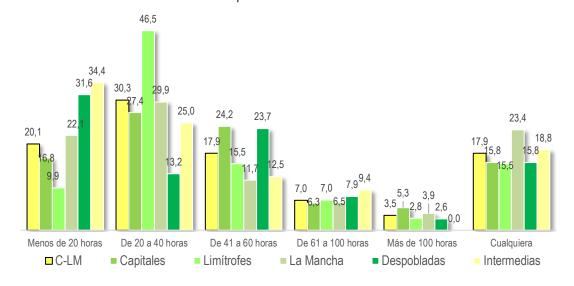
Los porcentajes de respuestas más altos los concentra la opción de teleformación, que es la modalidad preferida para el 42,3% de los autónomos

bajo la influencia de Madrid, y del 39% de los que han respondido desde La Mancha. En las comarcas intermedias, esta modalidad es la favorita del 31,3%, mismos porcentaje que dan otros autónomos de estas zonas a la teleformación.

En las comarcas que contienen capitales provinciales o ciudades referentes, la modalidad de formación mixta es la mayoritaria aglutinando al 32,6% de los encuestados, siendo la segunda, con el 29,5% la teleformación.

Si se atiende a los porcentajes más bajos, sólo se aproximan al 10% los autónomos que en las comarcas intermedias y las que limitan con la Comunidad de Madrid, no tienen preferencia por una modalidad formativa concreta, siendo estas las proporciones más bajas, no teniendo en cuenta a los que No saben o No contestan.

GRÁFICO 6.14 Preferencias de duración de las acciones formativas de los autónomos en función al tipo de comarca en el que desarrollan su actividad



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

Sea cual sea la comarca desde la que se ha respondido la encuesta, los autónomo mayores de 45 años, no están interesados en cursos largos de más de 60 horas. En ninguna comarca, las sumas de las dos respuestas superando esa duración llegan al 12%, disminuyendo notablemente al ser preguntados por cursos de más 100 horas.

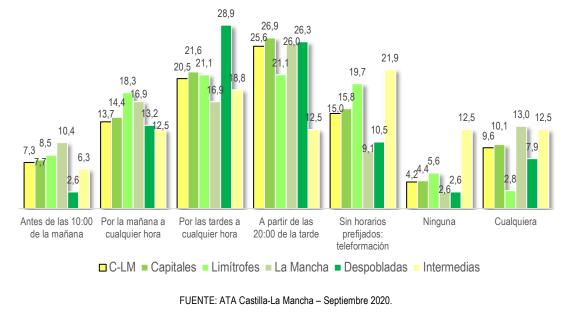
Por el contrario, los más cercanos a Madrid, prefieren mayoritariamente los cursos de 20 a 40 horas, dando el porcentaje más alto que se puede apreciar en el Gráfico 6.14, del 46,5%.

Para los encuestados de las comarcas intermedias y los de las más despobladas, la duración preferida es inferior a 20 horas, con un 34,4% y un 31,6% de respuestas obtenidas, respectivamente. En segundos lugares, 1 de 4 encuestados en comarcas intermedias, prefieren cursos de entre 20 y 40 horas, mientras que en las zonas con menos población el 23,7% se decanta por cursos más largos de 40 a 60 horas.

Manchegos y capitalinos, con excepción de las duraciones más largas ya mencionados, se reparten en porcentajes muy similares por las diferentes opciones, no llegando a representar ninguna más del 30%. 1 de cada 4 encuestados de las comarcas que contienen capitales prefiere cursos de 41 a 60 horas, cantidad similar a los autónomos que en La Mancha dicen no tener preferencia y respondieron que cualquier horario les podría venir bien. La opción *Cualquiera*, por lo general, registra en todas las tipologías comarcales un porcentaje notable de entre el 15% y el 20%, exceptuando el 23,4% de las comarcas manchegas.

Situadas en el centro del Gráfico 6.15, claramente las opciones vespertinas son las preferidas para los autónomos castellanomanchegos mayores de 45 años, si tienen que realizar alguna acción formativa. Con la excepción de dos tipos de comarcas, las de la Manchas con un 16,9% y las intermedias con el 18,8%, el resto de respuestas para las opciones *Por las tardes a cualquier hora* o *A partir de las 20:00 de la tarde*, superan el 20% de encuestados en todas las categorías comarcales.

GRÁFICO 6.15 Preferencias de disponibilidad horaria de los autónomos para realizar acciones formativas en función al tipo de comarca en el que desarrollan su actividad



Destacan los autónomos de las zonas más despobladas, que se concentran en las preferencias por horarios vespertinos, presentando el mayor porcentaje de la pregunta, el 28,9%, que prefiere formarse tras las 20:00. Junto con el 26,3% de los que prefieren formarse a cualquier hora de la tarde, suman casi dos tercios de los autónomos de las comarcas despobladas.

Por su parte, en las comarcas intermedias 1 de 4 dice preferir la teleformación y no estar sujeto a horarios. Sorprende también en esta tipología zonal, el 12,5% de los que indican no tener ninguna preferencia y el mismo porcentaje que escoge la repuesta *Cualquiera*.

Aunque no sean los porcentajes más numerosos, las opciones matutinas tienen los porcentajes más altos en La Mancha, donde el 10,4% de los encuestados dicen preferir formarse antes de las 10:00 de la mañana, y en las comarcas más cercanas a Madrid un 18,3% dice preferir cualquier hora de la mañana. En esta opción La Mancha aporta un alto porcentaje de respuestas, del 16,9%, al igual que el 8,5% de los autónomos cercanos a la capital nacional que prefieren formase antes de las 10:00 de la mañana.

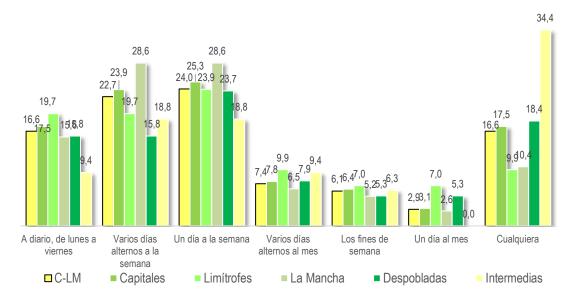
Por lo demás no se dan grandes diferencias en cada uno de los tipos de comarcas con los resultados totales a nivel regional. Es destacable la gran similitud de los resultados de las comarcas que incluyen capitales con los porcentajes del total de la encuesta.

En cuanto al intervalo en el que se tienen que dar las sesiones de las acciones formativas a realizar la mayoría indica intervalos semanales, independiente de su ubicación el territorio de Castilla-La Mancha. En ninguna comarca las opciones referidas a periodicidades mensuales o a los fines de semana alcanza un 10% de respuestas.

A la vista de las barras del Gráfico 6.16, lama notablemente la atención la que representa al 34,4% de los encuestados que en las comarcas intermedias dicen no tener preferencia concreta en cuanto a los intervalos de las sesiones formativas. Este porcentaje duplica el 16,6% que arrojaban los datos totales del estudio.

Por lo demás, en todas las opciones semanales y en todos los tipos de comarcas se reparten porcentajes muy similares, hasta el punto de que entre los autónomos de La Mancha, coinciden un 28,6% cuya preferencia es *Varios días alternos a la semana* o *Un día a la semana*.

GRÁFICO 6.16 Intervalos de las sesiones para formación que los autónomos prefieren en función al tipo de comarca en el que desarrollan su actividad

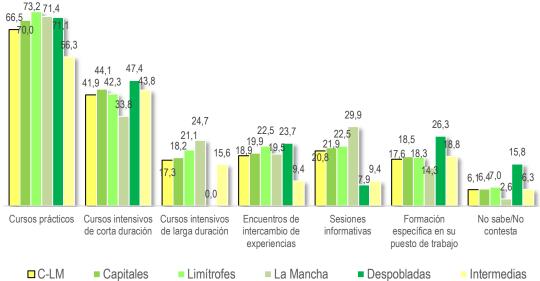


FUENTE: ATA Castilla-La Mancha - Septiembre 2020.

En cuanto a las preferencias en el formato que han de tener los cursos, los diferentes tipos de comarcas arrojan resultados similares a los que se obtuvieron del total de la encuesta. Con porcentajes entre el 73,2%, de las comarcas limítrofes con Madrid, y el 56,3% de las comarcas intermedias, entre todos los autónomos la principal preferencia es que la formación tenga un enfoque práctico.

Del mismo modo, entre el 33,8% de los autónomos de La Mancha, y el 47,4% de las zonas más despobladas, la segunda preferencia en cuanto a formación para todos los encuestados es que los cursos sean intensivos y de corta duración.

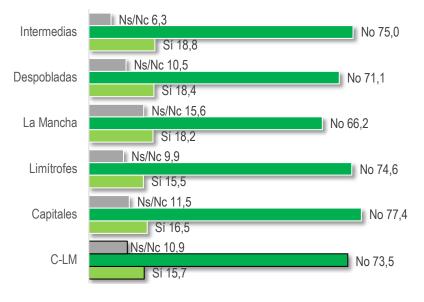
GRÁFICO 6.17 Preferencias de los autónomos en cuanto al formato de los cursos para realizar acciones formativas en función al tipo de comarca en el que desarrollan su actividad



no llegan al 10% los encuestados que escogen esta como una preferencia formativa.

Por último, como ocurría al analizar los resultados totales de la encuesta, la inmensa mayoría de autónomos de la región tienen claro que no realizarán ninguna formación en lo que queda de año. En las comarcas intermedias, las que limitan con Madrid y las que incluyen capitales, el no supera el 73,5% de la media total del estudio, siendo la última comarca mencionada la que registra un porcentaje más alto, del 77,4%.

GRÁFICO 6.18 Porcentajes de autónomos encuestados según su intención de formarse por tipos de comarcas



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha – Septiembre 2020.

El menor porcentaje de respuestas negativas lo dan los encuestados de La Mancha, donde aunque el no es mayoritario, queda por debajo de la media regional con un 66,2%. En todo caso, este menor índice de respuestas negativas, no se traduce en que los autónomos de estas comarcas se vayan a formar más, ya que el sí a alcanzado el 18,2% de respuestas, pero hay un 15,6% de autónomos que No saben o No contestan.

Es en las comarcas intermedias donde más autónomos responder tener claro que se formarán de aquí a final de año. Son el 18,8%, pocas décimas que los que respondían de este modo en las comarcas de La Mancha.

5.2 La edad como factor de riesgo. Comparativa y evolución de los mayores de 45 años con el conjunto del colectivo autónomo.

El presente estudio, como ya se ha expresado en el texto precedente, es el tercero que se desarrolla anualmente desde ATA Castilla-La Mancha para conocer las actitudes y aptitudes formativas de los trabajadores por cuenta propia en la región. Tras un primer estudio del conjunto del colectivo, se ha seguido centrándose en los grupos que se consideran en riesgo de exclusión en el empleo, comenzando por las mujeres en 2018, y el presente estudio sobre los mayores de 45 años, en 2019. Dado que sólo han pasado dos años, se ha creído conveniente hacer una comparativa de la encuesta realizada sólo a al segmento de los mayores de 45 años con el los que en el estudio propuesto en 2017 incluía al total del colectivo.

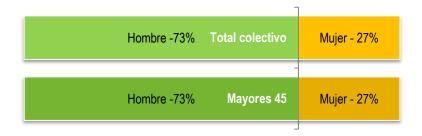
En este punto conviene contextualizar el momento en el que se realiza el estudio: la pandemia de COVID-19. Esta situación ha retrasado la realización de diferentes puntos del estudio, y ha supuesto un caída impredecible de la economía, que a pesar del intento de medidas paliativas, está afectando de lleno al trabajo autónomo, por lo que las respuestas se pueden ver condicionadas por esta cuestión.

Hechas las indicaciones, se pasará al análisis comparativo, según las preguntas contenidas en el cuestionario del presente estudio. Señalar que se han redondeado los porcentajes, pues en el estudio anterior se ofrecían sin decimales.

## 5.2.1 Comparativa de los perfiles en las en las encuestas realizadas

Se ha cosechado exactamente los mismos porcentajes de la muestra por sexos. Tanto en el estudio correspondiente a 2017, como el presente, las mujeres han supuesto el 27%, quedando una muestra altamente masculinizada con un 73% de autónomos hombres.

GRÁFICO 6.19 Comparativa de las muestras del total de autónomos y del segmento etario de mayores de 45 años, por sexos



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 - 2020.

En cuanto a los sectores productivos, en ambas muestras eran claramente mayoritarios los autónomos del tercer sector, aunque aumenta notablemente en la encuesta proyectada en 2019, donde las diferentes ramas de actividad del tercer sector aglutinan al 73%, frente al 64% de los que desarrollaban actividades terciarias en el total del colectivo.

El aumento de los servicios se produce a costa de la agricultura, que supuso el 9% del total de los autónomos, frente al 6% de los que ha supuesto en la encuesta a los mayores de 45 años. Pero es sobre todo la construcción la que ha reducido las encuestas recibidas en el último estudio. Aunque está por encima del peso real que tiene en la economía castellanomanchega (5,9%), con un 7% cae casi a la mitad del 13% de los autónomos que se dedicaban a la construcción en el primer estudio.

Por su parte la industria se mantiene en términos similares, habiendo disminuido sólo un punto porcentual en la encuesta más reciente, mientras que en la del total del colectivo llegaba al 15%.

TABLA 6.5 Autónomos por sectores según las muestras de las encuestas al total del colectivo y al segmento de más de 45 años

	Mayores 45	l otal colectivo	
Agricultura	6%	9%	
Industria	14%	15%	
Comercio	23%	26%	
Construcción	7%	13%	
Hostelería	12%	5%	
Transportes	6%	2%	
Información y comunicación	2%	0%	
Actividades financieras y seguros	3%	0%	
Actividades inmobiliarias	3%	1%	
Actividades profesionales y científicas	2%	3%	
Actividades administrativas	3%	3%	
Educación	5%	2%	
Actividades sanitarias	4%	2%	
Actividades artísticas	2%	0%	
Otros servicios	7%	20%	

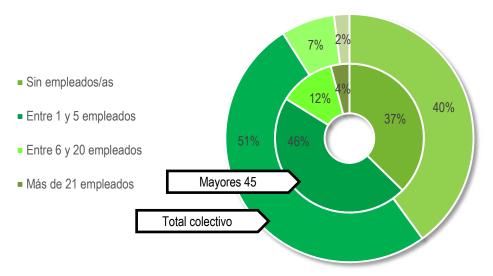
FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 - 2020.

Analizando por ramas de actividad, vemos que en el sector servicios es primordial el comercio, al que se dedican en torno a 1 de cada 4 autónomos encuestados, a pesar de que entre de los mayores de 45 años ha bajado 3 puntos porcentuales del 26% que representó esta actividad al encuestar a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena.

Es reseñable el peso que ha tenido en la muestra de los mayores de 45 años la hostelería, que ha supuesto el 12% de las encuestas, frente al 5% que supuso en el primer estudio. Del mismo modo, suben casi todos los porcentajes a costa

del epígrafe Otros servicios, que en esta ocasión sólo ha supuesto un 7% de la muestra, frente al 20% que aglutinaba en el la anterior encuesta.

GRÁFICO 6.20 Distribución de las muestras del total de autónomos y de los mayores de 45 años en función si tienen o no empleados



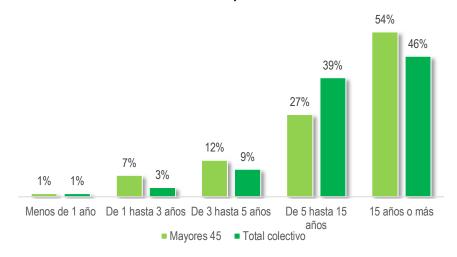
FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 - 2020.

Aunque con variación de los porcentajes cosechados, son mayoría los autónomos castellanomanchegos que cuentan con trabajadores empleados en sus negocios o empresas. El 60% del total del colectivo y el 63% de los mayores de 45 años así lo han atestiguado en las dos encuestas realizadas. Si bien, los mayores de 45 años cuentan con negocios de mayor tamaño, si se toma como media el número de empleados. El 12% del segmento etario indica tener contratados a entre 6 y 20 empleados, frente al 7% que esta horquilla representaba en el estudio anterior. Los que contratan a más de 20 trabajadores se duplican entre los mayores de 45 años, pasando del 2% al analizar a todo el colectivo autónomos, al 4% en el segmento etario indicado.

Como ocurría al analizar al total de autónomos en Castilla-La Mancha, entre los mayores de 45 años se observa que cuentan con empresas de larga trayectoria. Al ser preguntados por la antigüedad de sus negocios, en ambos estudios el porcentaje de respuestas aumenta, según aumentan los años de trayectoria de los encuestados, aunque varían los porcentajes. Entre los autónomos de más

edad se encuentran más negocios con más de 15 años habiendo representado esta respuesta el 54% de la muestra, lo que se sitúa 8 puntos porcentuales por encima de la respuesta de la encuesta a todos los autónomos.

GRÁFICO 6.21 Comparativa en la antigüedad de los negocios de la encuesta al total del colectivo y la encuesta a los autónomos mayores de 45 años

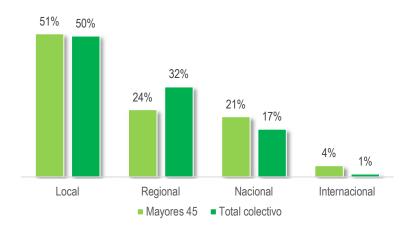


FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 - 2020.

Son más los mayores de 45 años, en todos los tramos de antigüedad planteados, salvo en los negocio entre 5 y 15 años, donde del total del colectivo aglutinaba al 39% de los encuestados, frente al 27% que dice tener negocios con esa antigüedad entre los encuestados para este estudio. En ambos casos, son pocos los emprendedores, que se quedan en el 1% de las muestras de ambas encuestas.

En los dos estudios comparados, la mitad de los autónomos encuestados dice tener negocios de alcance local. Los negocios y empresas con una alcance regional son más entre el total del colectivo (32%) que en el segmento etario mayor (24%). En el resto de categorías de respuesta son mayores los porcentajes entre los mayores de 45 años que al analizar el total de autónomos, aunque no llega a haber diferencias de más de 4 puntos porcentuales.

GRÁFICO 6.22 Alcance territorial de los negocios comparando al total del colectivo o los mayores de 45 años



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 - 2020.

# 5.2.2 Autovaloraciones de los autónomos mayores de 45 años y el colectivo en su conjunto

Sólo dos décimas separan la autovaloración que sobre 10 puntos hacen los autónomos de más 45 años, frente a la que se recogía al encuestar a autónomos de edades en la región. Los autónomos castellanomanchegos, como se viene viendo se otorgan un notable, pues sobre 10 puntos, la calificación media fue de 7,1, en la encuesta al total de autónomos, y de 7,3 entre los encuestados del grupo de mayor edad.

GRÁFICO 6.23 Autovaloración del nivel formativo entre las dos encuestas comparadas



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 – 2020.

GRÁFICO 6.24 Nivel de estudios finalizados de los autónomos de Castilla-La Mancha y del segmento etario de análisis

1

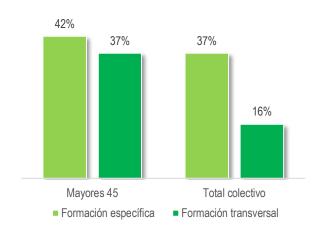
Las categorías intermedias, entre la educación primaria y secundaria equivalente al bachillerato, no presenta diferencias significativas. Los bachilleres en ambas encuestas son el 36% de la muestra, mientras que los que dicen contar con sólo Estudios primarios finalizados, son el 35% en el segmento etario superior, y del 37% en la encuesta al total de los autónomos de la región.

En los dos años transcurridos los encuestados manifiestan haber realizado más formación que en el anterior estudio. Como muestra el Gráfico 6.25. En el estudio planteado en 2017, en el total del colectivo sólo un 37% de los encuestados decía

1

haber realizado formación específica en su sector y tan sólo el 16%, había llevado a cabo algún tipo de formación transversal en los tres años anteriores a la realización de la encuesta.

GRÁFICO 6.25 Formación realizada por los autónomos en las encuestas realizadas al total del colectivo ya los mayores de 45 años



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 – 2020.

Aumentan en la encuesta más reciente 5 puntos porcentuales los que han realizado alguna acción formativa de carácter específico en su sector o relacionada con su negocio. Pero en donde se destacan los mayores de 45 años es en la realización de formación transversal, que sube más de 20 puntos porcentuales hasta alcanzar el 37%.

En cuanto a las motivaciones, se encuentran algunas diferencias entras las que más autónomos aglutinaban en el estudio de hace dos años, y los mayores de 45 años que han participado en el estudio reciente. En la encuesta que se realizó al conjunto de los autónomos de la región no se incluía la categoría de respuesta "Responder a las necesidades de mi empresa y mejorar sus competitividad", que fue mayoritaria con un 55,5% de las respuestas de los autónomos mayores de 45 años. Hecha esta indicación, la principal diferencia es que, mientras dos años atrás, el 43% de los encuestados posicionaban como la principal motivación para formarse el cumplimento de normativas o ponerse al corriente de las novedades

legislativas, entre los mayores de 45 años, esta motivación movería a sólo el 23% de los encuestados en 2020.

GRÁFICO 6.26 Comparativa de las motivaciones para formarse entre los dos estudios realizados



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 – 2020.

Aumenta la motivación, respecto a la primera encuesta, por adaptarse a los cambios tecnológicos, pasando de ser 1 de cada 4, los autónomos que escogían esta respuesta, a ser 1 de cada 3 entre los mayores de 45 años.

Sin embargo, han disminuidos los porcentajes de los que sentían como motivación el cumplir con las exigencias del mercado, que cae 9 puntos porcentuales del 31%, que representó en 2018. Del 23% de autónomos a los que les motivaba el descubrir nuevas oportunidades de negocio, entre los mayores de 45 años, son sólo el 17% los que tienen en cuenta esta opción.

En cuanto a las competencias propias del colectivo, las que se aplican a los mayores de 45 años fueron 10 de las 13 por las que ya se encuestó en el primer estudio, y se encuentran en los datos diferencias más que significativas. En cualquier caso, se mantiene la tendencia de dar una mayor valoración en la

importancia que le otorgan a las competencias que en los conocimientos o la habilidad con la creen se desenvuelven en las mismas.

TABLA 6.6 Medias valorativas que hicieron los autónomos encuestados del conocimiento que tienen y la importancia que dan a las competencias seleccionadas

	IMPORTANCIA		CONOCIMIENTO	
	Mayores 45	Total colectivo	Mayores 45	Total colectivo
Habilidades en TIC's	3,2	2,84	2,31	2,19
Trabajo en red	2,81	2,72	1,98	2,11
Temas de igualdad de oportunidades	2,88	2,98	2,38	2,7
Emprendimiento y gestión empresarial	3,13	3,15	2,56	2,61
Seguridad en el trabajo	3,17	3,19	2,56	2,84
Gestión de la información	2,93	2,82	2,26	2,24
Adaptación a nuevas situaciones	3,12	3,19	2,49	2,6
Sensibilidad y responsabilidad ética y medioambiental	2,94	3,02	2,37	2,64
Comunicación efectiva	3,01	3,02	2,35	1,66
Conocimientos de idiomas	2,37	2,07	1,75	0,98

FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 – 2020.

En ambos estudios, y por en consecuencia, tanto para el total de los autónomos como los del segmento de mayor edad, la competencia con una valoración más baja, tanto en su conocimiento como su importancia es el *Conocimiento de una segunda lengua*. Sin bien, el las medias valorativas sobre 4 puntos, crece tanto la importancia como la destreza que indican tener. En importancia, la valoración crece en 3 décimas desde los 2,07 puntos que obtuvo de media en el anterior estudio. Pero es en la destreza en la que más destaca el crecimiento, pues casi se duplica la puntuación. En el estudio del total colectivo, la autovaloración no llego ni al punto, quedó 0,98 sobre 4, mientras que en este 2020 llega a los 1,75 puntos.

Las valoraciones más altas obtienen puntuaciones muy similares en importancia, aunque no coinciden las competencias que las reciben en las dos encuestas que

se están comparando. Los autónomos mayores de 45 años suben la importancia de las *Habilidades en Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)*, siendo los 3,2 puntos que le otorgan la puntuación más alta que se observa en la Tabla 5.8. Al encuestar al total del colectivo, la puntuación media que recibió fue de 2,84.

En la primera encuesta realizada, empataron con la puntuación más alta de 3,19 las competencias en *Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo* y la *Adaptación a nuevas situaciones*, como las importantes para el colectivo de los autónomos. Para los trabajadores por cuenta propia que han superado los 45 años, la seguridad en el trabajo ocupa el segundo lugar con una valoración de 3,19 puntos sobre 4, y la adaptación a nuevas situaciones, es la cuarta más importante, con una media de 3,12 puntos.

En el conocimiento o desarrollo que los autónomos valoran tener en las competencias por las que se les preguntó, coinciden en ambos estudios en la *Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo*, aunque entre los mayores de 45 años la puntuación baja de a los 2,56 puntos desde los 2,84 puntos sobre 4 que obtuvo en la primera encuesta. Se recordará que con la misma puntuación, en la última encuesta ocupaba también el primer puesto en cuanto a conocimiento el *Emprendimiento y gestión empresarial*. El colectivo de autónomos en su conjunto se veía más competente en esta materia, que obtenía una media de 2,61 puntos.

Si bien, volviendo a la importancia, no se dan diferencias significativas superiores a 3 décimas en las valoraciones de las dos encuestas realizadas, y en cuanto al conocimiento que dicen tener tampoco se observan grandes diferencias, aunque en el conocimiento de idiomas y la comunicación efectiva, llega a haber una diferencia de en torno a 7 décimas.

Es precisamente en la comunicación efectiva donde los autónomos en su conjunto se veían menos competentes, tras los idiomas, con una valoración

1

media de 1,66 puntos, habilidad en la que mejoran bastante los mayores de 45 años, que suben su autovaloración a los 2,35 puntos de media. La segunda competencia por la cola, en cuanto al conocimiento que creen tener los encuestados este año, coincide con la tercera por la cola, del estudio anterior que fue el *Networking o trabajo en red*. Esta habilidad obtuvo una puntación de 1,98 en el estudio más reciente, y de 2,11 en la primera encuesta de necesidades formativas realizada.

GRÁFICO 6.27 Comparativas de las mejoras que consideran necesarias entre los autónomos mayores de 45 años y el colectivo en conjunto



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 – 2020.

Por último, como se viene viendo, los autónomos valoraron posibles mejoras a introducir en la oferta formativa con la que cuentan en la región. Las respuestas dadas en las dos muestras que se están comparando presentan diferencias significativas. Mientras que para un contunden 60% de los que representaron al

total del colectivo, la principal mejora sería la reducción de costes de las acciones formativas. Si bien es la segunda opción entre los mayores de 45 años, sólo suma al 42% de los encuestados del segmento etario. Ninguna de las opciones presentadas a los autónomos, ha alcanzado un porcentaje tan alto en la encuesta más reciente, siendo, con un 43%, la elección mayoritaria que la oferta se ajuste a las necesidades reales del negocio, superando 12 puntos porcentuales a las respuestas recibidas en la primera encuesta realizada.

También se encuentra una clara diferencia, al observar las barras del Gráfico 6.27, en los que piden más asesoramiento en materia de formación, que fueron el 35% de los encuestados en el primer estudio y el 17% en el más reciente. 11 puntos porcentuales de diferencia, se obtuvieron también, en la respuesta duración de la formación adaptada a mis necesidades, que en el conjunto del colectivo alcanzó un 34%.

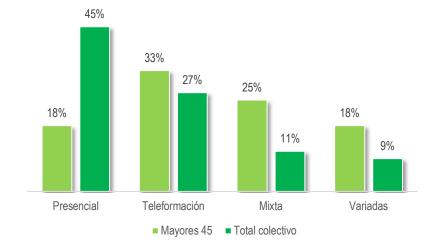
# 5.2.3 Variaciones en las preferencias formativas de los autónomos en el segmento etario de más de 45 años

Como en el resto de capítulos de análisis, se cierra con la comparativa de los dos estudios que se viene desarrollando, en cuanto a las preferencias que para formarse tienen los autónomos. Comenzando por la modalidad que prefieren sorprende un cambio de criterio entre los dos estudios realizados. Mientras que en la primera encuesta, el 45% de los autónomos que representaba al total del colectivo, eran mayoría en la preferencia de acciones formativas presenciales, en reciente estudio centrado en los emprendedores de más de 45 años, el porcentaje cae hasta el 18%.

La teleformación sube, pasando del 27% al 33% en el estudio más reciente, pero el trasvase se produce, principalmente hacia la preferencia por una modalidad mixta que intercales acciones presenciales con teleformación. Esta opción crece

entre los autónomos de más de 45 años, subiendo 14 puntos porcentuales, lo que supone que es la modalidad que escogería 1 de 4 encuestados en la actualidad. También duplican su porcentaje, respecto a la primera encuesta, los que se decantan por la variedad de formaciones, que pasa del 9% al 18%

GRÁFICO 6.28 Preferencias en cuanto a formación de los autónomos encuestados en ambos estudios

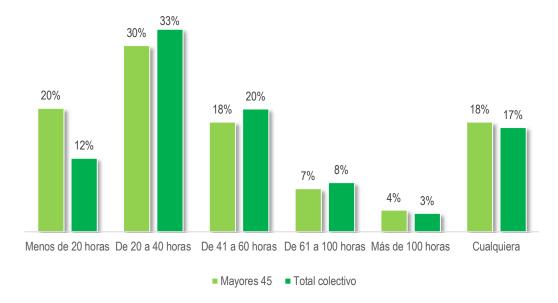


FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 – 2020.

Casi todos los porcentajes de respuestas, al ser preguntados por la duración que prefieren tengan las acciones formativas, son muy similares entre las muestras comparadas. Es la excepción el 20% de los mayores de 45 años, que frente al 12% del total del colectivo, prefieren la duración más breve, de menos de 20 horas. El resto de opciones no presenta diferencias de más de 3 puntos porcentuales.

GRÁFICO 6.29 Preferencias respecto a la duración de los cursos comparando el total de autónomos con los mayores de 45 años

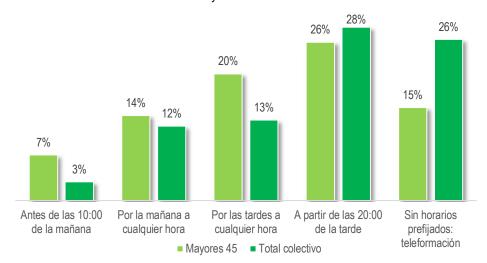




FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 - 2020.

Dos son las discrepancias más notorias en cuanto a los horarios que los autónomos indicaron tener en la primera encuesta y en la más reciente. Si bien, en términos generales, al igual que el conjunto del colectivo, los mayores de 45 años, siguen prefiriendo formase por la tarde.

GRÁFICO 6.30 Horarios preferidos para la realización de formación comparando al conjunto de autónomos con los mayores de 45 años



FUENTE: ATA Castilla-La Mancha. 2018 – 2020.

En línea con las respuestas cosechadas en cuanto a la preferencia de modalidades, quienes dicen preferir no tener horarios y realizar teleformación

1

han aumentado 11 puntos porcentuales, hasta el 26%. La otra gran diferencia que salta a la vista de las barras del Gráfico 6.30, la representan los 7 puntos porcentuales que desde el 13% de la primera encuesta, han aumentado los autónomos que dicen preferir formarse por la tarde sin importar la hora.

Aunque los porcentajes con más bajos, cabe destacar también que entre los mayores de 45 años, un 7% ha indicados preferir formarse antes de las 10 de la mañana, frente al 3% que supuso en la consulta del total del colectivo.

Se observará que no se hace la comparativa del formato de los cursos, que se ha realizado en el resto del presente análisis, dado que esta pregunta no se incluyó en primer estudio realizado, pero si en los consecutivos, vista su conveniencia.

6

# Reflexiones y conclusiones

Se ha podido observar que hasta el momento, se han hecho escasas referencias al contexto extraordinario en el que se está desarrollando este estudio: la pandemia mundial por COVID19. Este hecho no es deliberado, si no que se ha tenido la intención de presentar los datos como se han recibido, dejando para este análisis de conclusiones las alteraciones que la situación actual pone sobre la mesa.

Una de esas referencias hechas respecto a la pandemia, y que es necesario poner de manifiesto, es la dificultad que en esta ocasión ha habido para recabar encuestas por la falta de informantes. Mientras que en los estudios anteriores, más del 60% de las respuestas se recibió simplemente con la interpelación a autónomos a través de mailings pidiendo su colaboración, en esta ocasión, las respuestas por esta vía han supuesto poco más de un 20%. Los encuestadores han indicado además que los consultados telefónicamente han manifestado no estar interesados en formarse en estos duros momentos para un colectivo que está sufriendo más que ningún otro las consecuencias económicas de las medidas extraordinarias para frenar los contagios. De este modo, para conseguir las cifras deseadas se tuvo que contactar con un número superior de individuos de lo que suele ser habitual.

Para este apartado del presente informe final, se partirá una visión general resumida del estudio, para el que se contará con la información y opinión recabada en la última técnica de estudio realizada para la confección de este punto: el grupo de discusión. En segundo lugar se presentará un listado de las

principales conclusiones, también apoyadas en la opinión del segundo grupo de expertos y tras todo el trabajo, como cierre, se indicarán las recomendaciones para poder mejorar la formación de los autónomos y autónomas que en Castilla-La Mancha, han superado los 45 años.

6.1 Visión general: la importancia de la formación y actualización continuas, y como puede ayudar en tiempos difíciles

Los datos obtenidos en la encuesta, arrojaron el perfil esperado viendo los datos reales que se recogieron en la fase documental. El perfil del autónomo, centrado en el rango de edad que se analiza, se corresponde con un varón de entre 55 y 64 años. Desarrolla su actividad en el sector servicios, particularmente en la rama de comercio, y en menor medida en hostelería o industria. Tiene al menos un empleado en plantilla y lleva al frente de su negocio más de 15 años. Más de la mitad de los encuestados tienen pequeños negocios de alcance local, aunque en la comparativa con la primera encuesta hecha al conjunto del colectivo, se observa que en este tramo etario crecen las empresas de ámbito nacional e internacional, aunque son sólo el 4%.

En cuanto a las perspectivas de futuro, la mayoría no se ha planteado qué hará con su negocio una vez se jubile, por lo que no es una variable que pueda influir en la toma de decisión de formarse de cara al futuro. Incluso entre los que se encuentran en la horquilla de los 55 a los 64 años, la mayoría dice no haber tomado la decisión de qué pasará con sus negocios al jubilarse.

Al hablar del nivel formativo de los autónomos mayores de 45 años se observan notables diferencias. En el cuestionario, los consultados han dejado claro que se ven bien formados para hacer frente a la gestión se sus negocios. Se autovaloran en este aspecto con una media de 7,3 sobre 10 puntos. A este respecto, *Francisco Casado*, asesor de formación, indicaba lo siguiente en el grupo de discusión:

Por la propia inercia de la actividad de los autónomos, en tanto en cuanto están funcionando (...) pueden asociar la formación al funcionamiento del negocio. Al dar réditos, ellos piensan o consideran que su formación es suficiente.

Y es que los expertos consultados, en las dos técnicas de investigación que contaron con ellos, creen que el nivel formativo de este segmento del colectivo es aún mejorable. El comité de expertos rebajó la nota respecto a la formación que se dan a los autónomos a los 5,8 puntos sobre 10.

En cuanto a la formación real de los autónomos, atendiendo a sus estudios finalizados, se puede decir que tienen un buen nivel formativo. El 57,3% indica tener como mínimo bachillerato o formación superior. Si se atiende a las horquillas de edad, se comprueba como este nivel formativo baja cuanto mayor es el autónomo encuestado, descendiendo el porcentaje de los que tienen estudios de bachillerato o superiores al 30,4%. Si bien, hay un importante 17,4% de los mayores de 65 años, que aseguran tener estudios universitarios, lo que lleva a pensar que los más formados y que desarrollan por tanto profesiones de mayor nivel, se mantienen en activo más tiempo. Aun así en ese tramo, representan dos tercios los que sólo tienen estudios primarios o no tienen estudios.

Analizando a la actualización de la formación, en la encuesta actual, se ve un claro avance respecto a la encuesta presentada en 2018. Entre los autónomos mayores de 45 años, encuestados para este estudio más de la mitad (57,6%) ha realizado algún tipo de formación en los últimos 3 años, frente al 42% que se había formado cuando dos años atrás se consultó al total del colectivo. Al

analizar las motivaciones, se intentará ver que ha movido a los autónomos a este salto, si bien pueden entrar en juego en este incremento la mejora de la situación económica, que al dar algo más de estabilidad a los negocios, ayuda a realizar la inversión que, en tiempo y dinero, supone realizar una actividad formativa. También se ha de tener en cuenta, ante la dificultad en la consecución de participantes, que la muestra obtenida esté más predispuesta a formarse.

A este respecto, los expertos han señalado que la oferta formativa, sobre todo de carácter transversal, está poco adaptada a las necesidades de los trabajadores autónomos, en su conjunto. En el grupo de discusión, hubo unanimidad en el discurso acerca de que la oferta no está ajustada, pero además, ni los autónomos son conscientes de lo que necesitan, ni conocen la oferta formativa que existe, y en muchos casos es gratuita o está subvencionada por organismos públicos.

Aunque los autónomos mayores de 45 años, siguen prefiriendo la formación específica de sus sectores, se acorta distancia con la formación transversal y son mayoritarios (37,3%) los que en los últimos 3 años dicen haberse formado tanto en competencias específicas como transversales.

En los segmentos etarios establecidos, si se observa que a mayor edad menor formación, por lo que son una minoría los que superados los 65 años se forman en alguna materia. Sin embargo más de la mitad de los más jóvenes, aquellos entre los 45 y los 54 años, se habría formado en los últimos 3 años.

La crisis económica originada en el final de la primera década del siglo, aún se dejaba notar en 2019. Por ello, no es de extrañar que la principal motivación para formarse de los autónomos sea la de responder a las necesidades de su empresa y mejorar su competitividad. Así lo señalaron también, los miembros del comité de expertos que apuntaron que las nuevas tecnologías, que dan lugar a nuevos modelos de ventas, han cambiado el mundo y han facilitado algunos procesos de los negocios de forma transversal, a la vez que ha dejado

otros obsoletos. Por todo esto no es de extrañar que haya crecido el número de autónomos que se forman, y que sus principales motivaciones sean responder a las necesidades, mejorar su competitividad o sus propias competencias profesionales, para poder seguir trabajando ante los cambios ocurridos.

A este respecto, los expertos creen que las motivaciones en las cuestiones de formación, se corresponden con la motivación general que los autónomos tienen respecto a sus negocios: obtener beneficios. *César García*, coordinador general de UPTA en Castilla-La Mancha, lo verbalizaba así en el grupo de discusión:

Se ven las motivaciones y los intereses de los autónomos, realmente. En primer lugar en la escala de valores o de intereses, está su negocio por encima de todo. (...) Hay que dirigir la formación a la mejora de los negocios. Ninguno lo toma como una satisfacción personal. (...) Lo que quieren es que su empresa facture más.

Entrando en la importancia que otorgan los trabajadores por cuenta propia mayores de 45 años a las competencias, se observa también esta necesidad de adaptarse a las nuevas realidades. Si bien la adaptación a nuevas situaciones, ocupa el cuarto puesto en cuanto a la importancia, los encuestados, coincidiendo con los expertos, consideran las *Habilidades TICs*, como la competencia más importante. Se trata, por tanto, de un signo inconfundible de la cambiante realidad en que se vive.

Posiblemente por la repercusión social y la obligatoriedad de las normas de seguridad laboral, los autónomos han posicionado esta competencia como una de las más importantes. Quizás por el mismo motivo, al tener que cumplir con una normativa que les obliga, también es esta la competencia en la que consideran tienen mayor conocimiento. En este sentido, los expertos que han participado en el estudio señalan que, al ser una obligación, se trata de una de las formaciones más demandadas.

Los encuestados dan importancia también, al *Emprendimiento y gestión empresarial*, competencia claramente necesaria para hacer frente a un mundo en constante cambio, pero en el que pone en valor su experiencia, por lo que también consideran que es una de las competencias en las que son más diestros. No en vano, hay que recordar, que la mayoría tiene negocios con más de 15 años de trayectoria, por lo que es normal que se vean capacitados en la gestión empresarial.

En el lado opuesto, el punto negro lo marca el *Conocimiento de idiomas*. A este respecto, el técnico de formación *Ricardo Jiménez*, señalaba que:

... el tema de **los idiomas en España es un déficit generalizado**. (...) Pero llama la atención la diferencia entre la importancia (que los autónomos dan a la competencia) y el déficit en el que dicen estar.

No es de extrañar que esta competencia obtenga las puntuaciones más bajas. No se debe obviar, que sólo un 4% de los encuestados afirma tener negocios con proyección internacional. Pero también hay que tener en cuenta, que Castilla-La Mancha cuenta con ciudades de un alto valor patrimonial, como Toledo y Cuenca, que reciben turismo internacional, al que se asocian multitud de actividades. Ricardo Jiménez, destaca en este punto el comercio, que tiene ahora nuevas posibilidades de venta, con plataformas como Amazon, que permiten vender en todo el mundo, por lo que el conocimiento de al menos el inglés, se hace necesario para optar a estas posibilidades. En consecuencia, se pone de manifiesto la clara necesidad de que se produzca un cambio en la visión que de esta competencia tienen los autónomos castellanomanchegos. La asesora en ATA Castilla-La Mancha Laura Venegas, explicaba al respecto, que los negocios aún se mantienen de forma tradicional, y aseveró en el grupo de discusión que:

(Los autónomos)... no tienen conciencia de que estamos en un proceso de evolución y de transición (por lo que no pueden) tener conciencia

tampoco, de que realmente necesitan habilidades para poder afrontarla, porque no lo consideramos necesario.

Igual ocurre con la valoración del *Trabajo en red*, que abre para un colectivo como el que se estudia, un amplio abanico de posibilidades, facilita la movilidad o la obtención de información, así como la conexión con trabajadores o establecimiento de sinergias con partners, proveedores o clientes.

La consideración de mejoras en la oferta formativa, resulta muy importante debido a que los encuestados muestran ser consumidores de formación. Es mucha la importancia que dan a la adaptación de la formación a sus circunstancias: las necesidades de sus negocios o la disponibilidad de los autónomos. Ya lo advertían las personas que conformaron el comité de expertos que válido estas cuestiones, que fueron trasladadas al cuestionario realizado al grupo social que se estudia. Por otro lado, volviendo a señalar que, la formación es una inversión, y el coste también es una variable importante para los encuestados.

En cuanto a las **preferencias**, los miembros del colectivo que han respondido al cuestionario, posicionan en el primer lugar la **formación a distancia**. Los expertos consultados, advierten que esta preferencia puede haber sido impulsada por la puesta en valor de tecnologías ya existentes que se han potenciado con la pandemia. Aun así, el 18,2% de los encuestados opta por la formación presencial. En este sentido, los especialistas en materia de formación que participaron en el grupo de discusión, advirtieron que los autónomos quieren cursos cortos y concretos, así se manifiesta tanto al ser preguntados por el formato de los cursos como por la duración de las acciones formativas. Más de la mitad, prefieren cursos con una duración inferior a las 40 horas y un 41,9% se inclina porque las formaciones sean intensivas.

Aunque **la teleformación gana terreno**, los autónomos prefieren formarse por la tarde al acabar su jornada de trabajo y días laborables, en una misma semana.

Sí bien, los expertos destacan sectores o tipos de formación que no se van a poder hacer si no son presenciales. Se puso como ejemplo, la mecánica del automóvil, por la necesidad que tienen las marcas y los mecánicos, de mostrar cómo se trabaja con sus coches. En este sentido, también se destacaron nuevas alternativas como las aulas virtuales. Además, se indicó que en particular, el target del estudio valora altamente la formación presencial.

En los datos de la encuentra, el porcentaje más contundente en cuanto a las preferencias, el 66,5% de los autónomos quiere cursos prácticos, que va en la tónica de un intervalo corto de sesiones, y una corta duración.

Respecto de mejoras que se pueden introducir, los autónomos vuelven a poner de relieve el que se ajusten las acciones formativas a las necesidades reales del negocio o la actividad, de una forma muy considerable. También el coste, ya que como se ha indicado, se trata de una inversión doble. En el grupo de discusión, *Mª José Lopera*, técnico de formación, destacó que a su organización acuden muchas veces buscando cursos gratuitos.

En el cierre del cuestionario, pocos son los autónomos que tienen previsto formarse de cara al futuro. Aquí podrían entrar en juego dos factores. Dado que un alto porcentaje de la muestra se ha formado en los últimos años, puede ser que en este momento no sienta la necesidad de volver a formarse en el corto plazo. Pero además, al contrario del criterio de estabilidad que puede haber dado lugar a que en los últimos años sean muchos los autónomos mayores de 45 años que se han formado, la situación de pandemia ha abierto un escenario opuesto. La incertidumbre y las pérdidas que se hayan podido derivar de las medidas adoptadas en estos meses, dan lugar a un escenario poco propicio para que los autónomos se planteen invertir en formación.

¿Las diferencias sociodemográficas suponen diferencias ante la formación de los autónomos mayores de 45 años?

Esta pregunta es la hipótesis de partida, fruto del análisis sociodemográfico de la región. Como se explicaba en la metodología, se ha considerado el análisis comarcal por ofrecer un punto de vista más homogeneo que el de la distribución provincial, ya que, mientras las provincias ofrecen dicotomías internas entre sus distintas comarcas, se encuentran criterios similares que dieron lugar a la categorización de cinco tipos de comarcas que respondían a características similares.

Así como se ha presentado, se establecieron los cinco tipos de comarcas sobre los que se ha realizado el análisis:

- Comarcas que incluyen capitales provinciales
- Comarcas limítrofes con la Comunidad de Madrid
- Comarcas que integran La Mancha
- Comarcas más despobladas
- Comarcas intermedias

En el perfil de los autónomos y sus negocios, no se han dado diferencias significativas, entre las comarcas y el conjunto de Castilla-La Mancha. Se destacan los sectores y ramas de actividad, donde aunque el comercio es mayoritario, se destacan actividades como la construcción en La Mancha, la industria en las comarcas limítrofes y despobladas, y también en estas últimas junto con las intermedias, gana peso la agricultura. En las capitales tienen un peso más considerable servicios frente al que tienen en otras áreas de la región.

En cuanto al número de trabajadores, en las comarcas colindantes con Madrid los autónomos mayores de 45 años tienen empresas más grandes. Por el contrario es en las comarcas intermedias y las zonas más despobladas donde más autónomos trabajan en solitario.

Tampoco hay grandes diferencias en el nivel formativo de los encuestados en función de las comarcas. La autovaloración de sus competencias para hacer

frente a los sus negocios orbita en torno al 7,31 que se obtenía en el total de la muestra, desde los 7,15 puntos de las comarcas intermedias, hasta los 7,69 de las comarcas que incluyen capitales.

En el nivel de estudios finalizados, se destacan en las comarcas intermedias y despobladas un mayor número de autónomos mayores de 45 años que solo tienen estudios primarios (40% y 45%). En las capitales destaca el 44% que se sitúan en la educación secundaria y despunta La Mancha por sus universitarios, 1 de 4 en estas comarcas, más de 5 puntos porcentuales por encima de la media regional.

En todas las comarcas, un alto porcentaje de los encuestados se ha formado, destacando que la formación transversal es mayoritaria en las comarcas intermedias y las zonas cercanas a Madrid, sin embargo son muy pocos los que se forman en estas cuestiones en las comarcas más despobladas.

En cuanto a las valoraciones de las competencias, en todas las comarcas son los idiomas la competencia menos valorada y en la que menos competentes se ven los autónomos mayores de 45 años.

Las valoraciones más altas por comarcas las obtienen:

#### Comarcas con capital:

#### **IMPORTANCIA**

- Gestión empresarial
- Habilidades TICs
- Seguridad en el trabajo

#### CONOCMIENTO

- Adaptación a nuevas situaciones
- Seguridad en el trabajo
- Comunicación efectiva



#### **Comarcas limítrofes con Madrid:**

#### **IMPORTANCIA**

- Habilidades TICs
- Adaptación a nuevas situaciones
- Comunicación efectiva

#### CONOCMIENTO

- Gestión empresarial
- Seguridad en el trabajo
- Adaptación a nuevas situaciones

#### Comarcas de La Mancha:

#### **IMPORTANCIA**

- Seguridad en el trabajo
- Gestión empresarial
- Adaptación a nuevas situaciones

#### CONOCMIENTO

- Sensibilidad ética/medioambiental
- Seguridad en el trabajo
- Gestión empresarial

# Comarcas más despobladas:

### **IMPORTANCIA**

- Adaptación a nuevas situaciones
- Gestión empresarial
- Sensibilidad ética/medioambiental

### CONOCMIENTO

- Seguridad en el trabajo
- Adaptación a nuevas situaciones
- Igualdad

## Comarcas intermedias:

#### **IMPORTANCIA**

- Gestión empresarial
- Comunicación efectiva
- Seguridad en el trabajo

#### CONOCMIENTO

- Adaptación a nuevas situaciones
- Habilidades TICs
- Seguridad en el trabajo

Necesi

1

Se ve en los listados que en este terreno las distintas comarcas si presentan disparidad en las valoraciones, tanto de la importancia que sus autónomos confieren a las competencias, tanto como aquellas de las que tienen mayor conocimiento. Por tanto de estos datos se podría deducir, que se podría orientar la formación los autónomos en función de la comarca en la que desarrollan su actividad.

En cuanto a las preferencias, se observan algunas diferencias entre los tipos de comarcas. La teleforamción y formación mixta gana más adeptos en los 3 grandes tipos de comarcas, mientras que las más pequeñas, despobladas e intermedias, aunque no llega a ser la opción mayoritaria, muestran una mayor preferencia por la formación presencial.

En cuanto a la duración de los cursos, la tendencia es que cuantas más horas duren, menos autónomos en todas las comarcas prefieren acciones formativas largas. Igual ocurre con la disponibilidad horaria para la realización de cursos, en todas las comarcas se prefieren las tardes y días laborables entre semana. Tampoco hay diferencias sustanciales en el formato, los autónomos mayores de 45 años, quieren acciones formativas prácticas y de corta duración.

Por último, tampoco afecta la comarca en la que se desarrolle la actividad para que sus autónomos estén pensando en formarse. Gana peso la hipótesis de que la inestabilidad provocada por la pandemia de COVID19 hace que los autónomos prefieran posponer los asuntos formativos.

# Evolución y comparativa de los autónomos mayores de 45 años, frente al total del colectivo. 2017-2019

Antes de comenzar a resumir esta parte del análisis de los datos de este estudio, cabe volver a señalar, la irrupción de la pandemia de COVID-19. Este análisis se planteó por haber pasado sólo dos años del primar estudio de necesidades de los autónomos realizado por ATA Castilla-La Mancha, pero en todo caso, servirá para ver la evolución ocurrida en estos años.

Se encuentran grandes diferencias en las motivaciones para formarse. Como señalaba en la dinámica de grupo de discusión, la técnico de ATA Formación,  $M^a$  José Lopera, hay picos temporales de demanda de formación cuando se exigen titulaciones para ejercer profesiones, entre las que destacaba de los instaladores de gas, electricistas, etc. En este sentido fue la motivación de cumplir con la normativa, duplicaba el porcentaje de respuestas en 2018, respecto de 2020. En la última encuesta realizada, crece notablemente los que buscan adaptarse a los cabios tecnológicos, lo que se pude deber a la constatación de la utilidad de estas herramientas, durante la pandemia.

Sea cual sea la motivación, los autónomos se han formado mucho más de lo que se formaban en 2017. Los que han realizado algún tipo de formación transversal han crecido más del doble. La asesora, *Laura Venegas* daba una posible explicación a este hecho:

...aunque haya cuestiones que se pueden externalizar, muchos autónomos quieren tener conocimientos (en algunas materias). Quieren saber de nóminas, aunque las hagan, para saber que no les engaña la gestoría.

En cuanto a las competencias, a pesar de que los participantes en el grupo de discusión señalaron que, por sus experiencias, no despertaban la atención del colectivo, la *Concienciación de la necesidad de seguridad en el trabajo*. Sin embargo, registra altas valoraciones en todos los sentidos: tanto en importancia, como en conocimiento; como en el total del colectivo, como entre los mayores de 45 años. Como ya se ha señalado con anterioridad, en muchos casos, el cumplimiento de legislación de seguridad en el trabajo, es una cuestión obligatoria.

Si bien, la moderadora del grupo de discusión, *Elena Melgar*, socióloga y responsable de proyectos en ATA, señaló la posibilidad de que en este 2020,

estas cuestiones pueden haber adquirido relevancia por las medidas que se ha impuesto a muchas actividades, prácticamente a todas, para frenar los contagios por la crisis de COVID-19.

En todo caso, lo que no cambia es que los idiomas, aunque pase el tiempo, o tenga la edad que tenga el trabajador autónomo, sigue siendo la competencia que menores valoraciones deja en importancia y conocimiento.

En las preferencias ante la formación, destacan las diferencias entre las dos encuestas que se han comparado respecto a la formación presencia, que cae a la mitad, en la encuesta más reciente. Por lo demás, los autónomos, de todas las edades, preferían y prefieren, cursos prácticos intensivos y mayoritariamente por la tarde.

El cambio en la preferencia de la presencialidad, puede ser debido también a la presente situación de pandemia. Los expertos en cuestiones de formación, que participaron en el grupo de discusión señalaron que están percibiendo rechazo a las formaciones presenciales por el temor a los contagios. Además, como ya se advertía por otras cuestiones, la situación de pandemia ha mostrado la utilidad de las herramientas informáticas, que han ayudado a sacar adelante muchas actividades en los últimos meses.

En todo caso, hay que reincidir en que fue unánime entre los expertos, que los autónomos en Castilla-La Mancha, valoran altamente la formación presencial. También destacaron las ventajas, que aún tiene la presencialidad y el tú a tú, a la hora de realizar formación.

Revisado todo el trabajo, y el análisis realizado, las concluisones extraídas de este este estudio han sido las siguientes:

Impera la necesidad de hacer ver a los trabajadores autónomos los beneficios de la formación. Se detectado una ruptura en la cadena de valor, dado que la formación es una inversión, no sólo económica, sino que requiere también tiempo y dedicación.

En este sentido, dado el daño que la crisis causada por el coronavirus, está causando en los negocios de toda índole, se debe presentar la formación como un medio de mejora que ayude a salvar esta situación o los coloque en una situación de ventaja competitiva.

Además, aunque la oferta es mejorable, en tanto en cuanto se pueda adaptar a las necesidades de los trabajadores por cuenta propia; el mayor problema es el desconocimiento que el colectivo tiene de la oferta existente. En muchos casos, los comerciales de empresas privadas logran vender formación que los autónomos no necesitan, por el simple hecho de presentársela de forma atractiva y directa.

En cuanto a las competencias seleccionadas como propias del colectivo autónomo:

Sorprende que no se sientan más capacitados ni den más importancia a la gestión empresarial. Los expertos creen que puede ser debido a que consideran que lo suplen con experiencia, pero dado que el trabajador autónomo es a la vez productor y empresario, hay muchas cuestiones en esta competencia, en la que convendría mejorar los conocimientos.

- Hay un claro margen para que los autónomos quieran formarse, dado que en ninguna de las competencias la valoración de su conocimiento superó a la importancia que creen que tenían para afrontar el día a día de sus negocios.
- El conocimiento de idiomas es un déficit formativo de la sociedad española en general, pero se está viene acortando por los jóvenes. En este sentido, muchos autónomos, sobre todo si quieren internacionalizar sus actividades, o bien por dedicarse a sectores de atención a extranjeros, como hostelería, comercio y turismo, deberán buscar la forma de no dejar de ser competitivos.
- La clave está en las habilidades TICs. Esta cuestión ya no es supone un extra en el ámbito competencial, sino que, a niveles básicos, es un mínimo a alcanzar. Muchas cuestiones se podrán externalizar, pudiendo suponer (de hecho lo supone ya) un nicho de mercado en que se pueden desarrollar multitud de actividades. En todo caso, carecer de las mínimas capacidades en este sentido, es un síntoma de "enfermedad terminal" de cara al futuro de un negocio.

#### En referencia a los negocios:

- Se ha detectado, que la internacionalización es una de las grandes carencias en el target estudiado. Aquí se ponen de manifiesto la necesidad de las dos competencias anteriormente mencionadas: habilidades TICs, para aprovechar las herramientas que permiten ventas de pequeños negocios en cualquier lugar del mundo, y conocimiento de idiomas, para poder contactar con los posibles clientes, proveedores, etc.
- El ámbito rural, en ocasiones se vive en un espejismo de falta de competencia, lo que puede hacer que no se invierta, entre otras cosas en formación. Sí un emprendedor es el único que presta un servicio en

una determinada zona, no está exento de que le salga competencia, y ha de estar preparado para hacerle frente.

### Respecto de las modalidades formativas:

- El sector del trabajo autónomo es tan heterogéneo como la propia economía y la situación de pandemia puede llevar a errar en cuanto al análisis que se ha hecho de las preferencias formativas en este estudio. Por estos motivos, lo preferible es que haya una oferta variada, para que los trabajadores por cuenta propia puedan encontrar con facilidad su hueco y realizar aquella formación que necesiten.
- Las claves para que los autónomos quieran formarse son concreción y rapidez. No tienen tiempo que perder, por lo que buscan algo en lo que aprovechar el tiempo al máximo y a lo que le puedan sacar rendimiento.
- La propuesta para llegar al mayor número de autónomos, es enfocar la oferta por sectores, ya que será más fácil la coincidencia de horarios, modalidades o frecuencias al compartir más similitudes los miembros de un mismo gremio.

En resumen, en ocasiones, ni los propios autónomos saben lo que quieren, incluso lo que necesitan. Se convierte en necesario ayudarles a autoanalizarse, para que vean sus carencias y busquen la formación que en cada caso necesitan. Se ha de poner en valor los beneficios reales que se pueden obtener de la formación, para que se reenganchen y realicen una inversión que les va a ser de lo más beneficiosa, pues los puede hacer más competitivos y solventes.

# 6.3 Recomendaciones para mejorar la oferta formativa

Sobre las conclusiones ya vistas, y con todo el análisis realizado, desde ATA Castilla-La Mancha se considera conveniente, hacer las siguientes recomendaciones para todos aquellos involucrados en ofrecer formación a las personas trabajadoras autónomas mayores de 45 años.

Estas recomendaciones, no se destinan a los poderes públicos y sus organismos educativos o de formación para el empleo. También se pretende llegar a las empresas y centros de formación, a la educación formal reglada, para que aporte un punto de vista emprendedor y todas las organizaciones relacionadas, no solo con el muncho del trabajo autónomo, sino también, del empleo o la empresa.

Así, se considera necesario para mejorar la oferta formativa para los autónomos mayores de 45 años en Castilla-La Mancha:

- Campañas de promoción de la formación, poniendo en valor los beneficios que puede conllevar, y que el esfuerzo a desarrollar merece la pena.
- Asesoramiento y ayuda para que los autónomos detecten sus propias necesidades formativas y las solventen.
- Trabajar para hacer llegar la oferta formativa a sus destinatarios,
   pues en muchos casos, el problema es el desconocimiento.
- Hacer una oferta variada en cuanto a las modalidades, para que se puedan acoger a las acciones formativas el mayor número posible de autónomos.

1

 Realizar la oferta desde un enfoque sectorial para garantizar grupos más homogéneos de participantes.

Sobre todo, se hace necesario trabajar en conjunto, para que a pesar de retos tan complicados, como la presente pandemia de COVID-19, se pueda solventar de la mejor manera posible, garantizando el autoempleo como herramienta de subsistencia digna y estable en cualquier ámbito geográfico.