

Trabajo autónomo en
Castilla-La Mancha

Necesidades formativas de los autónomos para hacer frente a la crisis por COVID-19

INFORME FINAL

Asociación de Trabajadores Autónomos
de Castilla-La Mancha

Expediente: PE/2020/19



índice

1.

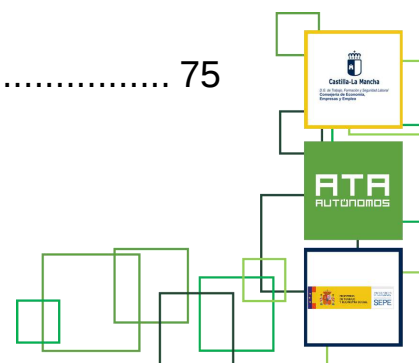
Introducción. La necesidad de detectar la necesidad	5
1.1 Motivación del estudio	8
1.2 Objetivos del estudio	10
1.3 Metodología de trabajo por fases	12
1.3.1 <i>Análisis documental</i>	12
1.3.2 <i>Comité de expertos</i>	13
1.3.3 <i>Encuesta a trabajadores autónomos</i>	16
1.3.4 <i>Objetivos del grupo de discusión</i>	19
1.4 Participantes en el estudio	21
1.4.1 <i>Personas que conformaron el comité de expertos</i>	21
1.4.2 <i>Participantes en el grupo de discusión</i>	22
1.5 Perfil de los autónomos y sus negocios según la muestra de la encuesta	24

2.

Radiografía de Castilla-La Mancha: sociedad, economía y trabajo autónomo	28
2.1 Perfil de los trabajadores autónomos de la región	54
2.2 Análisis DAFO de la región y el trabajo autónomo	63
2.2.1 <i>Análisis DAFO de Castilla-La Mancha</i>	63
2.2.2 <i>Análisis DAFO de los autónomos castellanomanchegos</i>	68

3.

La pandemia de COVID-19	75
--------------------------------------	-----------



4.

Competencias: concepto, clasificaciones y selección para el estudio	109
4.1 Marco de cualificaciones y competencias profesionales.....	111
4.1.1 ESCO: Las competencias desde una perspectiva laboral	112
4.1.2 El proyecto Tuning. Las competencias desde la perspectiva de la formación ..	114
4.2 Selección de competencias necesaria para la superación de la crisis COVID-19 en el colectivo autónomos.....	116

5.

El nivel y las carencias formativas de los autónomos ante las crisis.....	125
5.1 Nivel formativo y competencial de las personas trabajadoras autónomas.....	126
5.2 ¿Son hábiles los autónomos en competencias para superar las crisis?	134

6.

Diferencias según rangos de edad y ramas de actividad ¿Qué autónomos necesitan formarse?	147
6.1 ¿Influye la edad a la hora de formarse?	148
6.2 Comparativa por sectores.....	159

7.

Reflexiones y conclusiones.....	169
7.1 Conclusiones recabadas en las técnicas de investigación	170
7.1.1 Cierre conclusivo de las entrevistas a los expertos.....	171



7.1.2 Principales resultados del grupo de discusión.....	172
7.2 Visión general: La formación es necesaria para el futuro de los autónomos de la región	176
7.3 Conclusiones y reflexiones	186

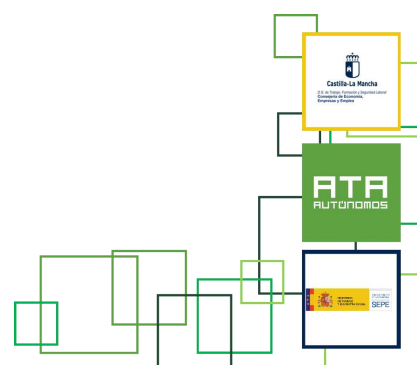
ANEXOS	189
---------------------	------------

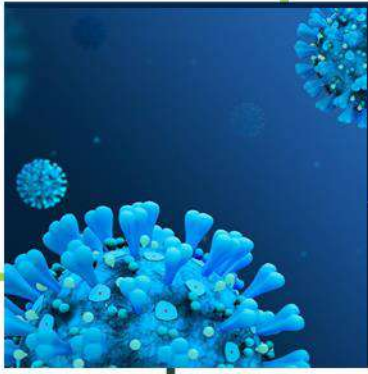
I. Índices de tablas y gráficos por capítulos	190
---	-----

II. Fuentes documentales y bibliográficas.....	196
--	-----

III. Cuestionario entrevista comité de expertos	202
---	-----

IV. Cuestionario encuesta a personas trabajadoras autónomas	209
---	-----





Introducción.

La necesidad de detectar la necesidad

Dado que las motivaciones del presente trabajo se detallarán en las próximas líneas, se comenzará indicando los aspectos formales que hacen posible estar en este momento ante este estudio.

Gracias a la labor de organizaciones como la **Asociación Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha-ATA**, España es, a día de hoy, uno de los países del mundo con una mayor equiparación de derechos entre todos sus trabajadores. Tradicionalmente la legislación laboral y los derechos asociados a la misma han tenido como objeto a las personas trabajadores por cuenta ajena, generándose una clara desigualdad con un colectivo, que como su propia denominación indica es también trabajador. De este modo, y teniendo como hito la promulgación del **Estatuto del Trabajo Autónomo**¹ (2007), las autónomas y autónomos de este país cuentan con una de las mejores coberturas sociales de todo el mundo.

En este contexto, Castilla-La Mancha fue una de las primeras comunidades autónomas en contar con un Registro de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, específico para estas organizaciones sin ánimo de lucro, y del que ATA forma parte desde 2004. Supone, por tanto, una apuesta de las instituciones regionales en pro del colectivo de autónomos y la mejora y consolidación de sus derechos y garantías.

Esos derechos, traducidos notablemente en coberturas sociales, no se limitan a la protección social ante enfermedad, el cierre del negocio o la asistencia sanitaria. Se incluye también desde el 1 de enero de 2018 el derecho a la formación profesional para el empleo, como corresponde al resto de trabajadores.

La obtención del derecho, sumada a la importancia creciente del autoempleo y el trabajo autónomo como fórmula de empleabilidad y generación de economías de base y riqueza, hacen que en los últimos años entidades públicas y privadas, gobiernos o universidades han sopesado la importancia y han comenzado a dar el lugar necesario al emprendimiento, como habilidad de la que dotar a la ciudadanía. Si bien, aunque se pueda aunar en un solo concepto, se trata de un concepto complejo, con multitud de aristas y componentes que se necesitan perfilar para conseguir un resultado exitoso.

De este modo, se encuentran tres razones para que organismos como la **Consejería de Economía, Empresas y Empleo** a través de su **Dirección**

¹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA).

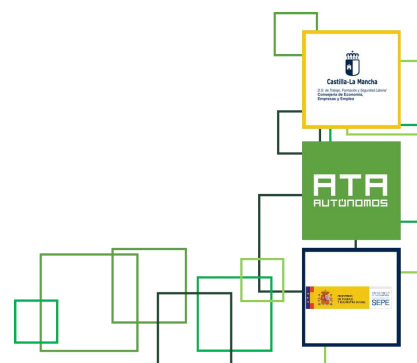


General de Trabajo, Formación y Salud Laboral, pongan en marcha programas para la mejora de la formación profesional para el empleo de las personas trabajadoras autónomas. A parte de las razones ya expuestas, el creciente interés por el colectivo y su función en la sociedad, la concesión del derecho a la formación se suma que los programas existentes, precisamente por la tradición de estar enfocada a los trabajadores por cuenta ajena, de tal manera que se hace necesario poner en marcha mecanismos que ayuden a mejorar y adaptar el sistema, con el fin de que se ajuste a las nuevas tendencias.

Así, por cuarta vez ATA Castilla-La Mancha ha participado en el programa de las citadas entidades, para la prospección y detección de necesidades formativas; diseño, programación y difusión de la oferta formativa de trabajadores ocupados y apoyo a pequeñas y medianas empresas en la formación de sus trabajadores, en el ámbito de la región. En esta ocasión, ATA concurre con dos propuestas que obtuvieron el visto bueno y la subvención de la Dirección General, habiéndose realizado en paralelo a este estudio otro de similares características enfocado en el sector negocio.

Este punto introductorio del informe final de este trabajo de *Detección y análisis de las necesidades formativas de los trabajadores autónomos de Castilla-La Mancha para afrontar la crisis por COVID-19*, tiene como fin presentar el desarrollo que ha tenido el estudio y el trabajo llevado a cabo durante los meses de realización del mismo. Por tanto, se abordan a continuación las distintas condiciones metodológicas, en orden cronológico de ejecución, indicando aquellas variaciones que el desarrollo de las diferentes tareas ha supuesto.

En definitiva, dado que se trata de un informe final, el presente documento hasta su conclusión, pretende presentar los frutos de los trabajos realizados, así como las conclusiones que del mismo se extraen.





1.1



Motivación del estudio

Presentados los motivos formales por los que este trabajo ha sido posible, es el momento de indicar el porqué de la temática escogida. Puede parecer muy sencilla, y lógica, pues la pandemia que provocó el SARS-CoV-2, ha puesto al mundo entero patas arriba. Tras más de un siglo sin vivir una situación de estas características, en un mundo más interconectado y globalizado que nunca, la expansión de la esta pandemia ha sido inexorable, poniendo a prueba, no sólo las capacidades del ser humano como ser vivo, como individuo o animal, si no, de su estructura social, pues como bien decía **Aristóteles**: “o *ánthropos eínai zoon politikón*” (el hombre es un animal político).

La situación, por reciente, es de sobra conocida. A principios de enero de 2020, una inesperada pandemia se originó en China, extendiéndose fugazmente por todos los países. Denominada comúnmente COVID-19, ha supuesto consecuencias económicas, sociales y sanitarias devastadoras para todos los ciudadanos sin discriminar por razón de sexo, edad o cultura. La rápida propagación, con unas altísimas tasas de contagio, sumado a la letalidad de un virus, cuyas consecuencias eran desconocidas, llevaron a las autoridades de todos los estados se vieron obligados a tomar medidas drásticas y tajantes, siendo los confinamientos masivos de la población la consecuencia más notable y dura a la que se sometió la población.

Esta situación tuvo efectos directos sobre la economía, generándose una crisis global que, a día de hoy, no permite cuantificar los daños o secuelas de cada territorio. En España, esta pandemia ha puesto a examen la solidez del sistema sanitario y económico. Principalmente, este último, ha sufrido tal azote, que los indicadores indican una desaceleración no recuperable hasta bien entrado 2022.

Por su parte, las empresas, autónomos y emprendedores castellanomanchegos, con independencia de la actividad, sector y tamaño, han luchado y luchan día a día desde el inicio de la pandemia en una batalla con múltiples variables desde el punto de vista económico, político y social. La excepcionalidad e la situación ha hecho que los empresarios se hayan visto forzados a replantear sus inversiones, sus planes de empresa y sus estimaciones a medio y largo plazo.



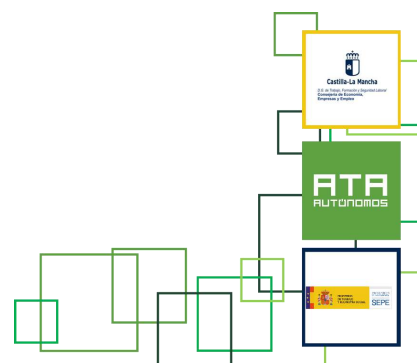
Muchos son los que se han visto forzados a frenar o, incluso, a cerrar su actividad ante la imposición de replantear constantemente las líneas estratégicas de sus negocios. Durante este tiempo, la mayoría, se ven abocados a la toma de decisiones mientras amplían su flexibilidad y capacidad de adaptación ante posibles escenarios futuros.

Es por todas estas consecuencias, que en esta coyuntura se haga necesario estudiar no sólo esas consecuencias, que son inevitables, si no las formas y fórmulas para poder hacer frente a situaciones imprevistas de este tipo. En el transcurso del desarrollo de este trabajo, y dado el surgimiento de nuevos problemas, como el temporal invernal “*Filomena*”, que también forzó durante varios días al cierre de algunas actividades, como el transporte, por la imposibilidad de transitar por algunas carreteras, incluso de la red principal.

La principal herramienta con la que contar es la formación. Gracias a la formación se puede dotar a los individuos de los conocimientos y habilidades necesarios para hacer frente, de la mejor manera posible, a las situaciones adversas. Pero no hay que llevarse a engaño, no se trata de una solución, porque las adversidades van a seguir sobreviniendo sin previo aviso y no se pueden contralar. Se trata de que las personas trabajadoras autónomas cuenten con aquellos elementos que les permitan salvar una situación adversa de la forma más airosa y menos perjudicial posible, tanto a nivel empresarial como personal.

Ahora bien, no se ha de obviar llegado este punto, la necesidad de que las administraciones desarrollen en paralelo, y ante fenómenos impredecibles de esta envergadura, programas de ayuda y salvamento de los negocios, que son la base de la economía de cientos de municipios y barrios de la región. Si bien, dado que estas actuaciones son a posteriori, es decir, una vez ha acontecido la adversidad es necesario contar con recursos que permitan hacer frente a la situación, y aguantar al menos hasta que se activen mecanismos de ayuda.

En definitiva, ante la coyuntura presente no se puede obviar dentro de un programa dedicado a la detección de necesidades formativas, el estudio de aquellas que son más necesarias de manera inmediata, pero que a su vez han de servir para poder hacer frente a nuevas situaciones complejas, que puedan seguir apareciendo.





1.2



Objetivos del estudio

Los objetivos para este estudio fueron planteados en función de la motivación del mismo, que se acaba de exponer en el anterior apartado, contando con los requisitos que la Dirección General de Formación Profesional estableció para el programa de prospección y detección de necesidades formativas y en consonancia con los trabajos que ATA ya había desarrollado en este ámbito.

De este modo, el **objetivo general** planteado en la proyección del estudio fue:



Identificar las prioridades formativas para la adquisición de competencias necesarias para afrontar el escenario a corto medio plazo que deja la situación de pandemia COVID-19 para para el colectivo de trabajadores autónomos de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha

En el documento de propuesta, se contemplaban también varios **objetivos específicos** a alcanzar con el estudio:

- Conocer como ha sido el impacto de los meses de confinamiento en los negocios por cuenta propia de los trabajadores autónomos. Qué medidas específicas han tenido que adoptar, de qué tipo de ayudas han podido beneficiarse y como las valoran. Y en ese contexto averiguar que competencias han constatado como fundamentales para su negocio durante este tiempo y si necesitan un refuerzo formativo para las mismas.
- Investigar cuáles son sus perspectivas de futuro, la fortaleza de sus actividades y la viabilidad de sus negocios en la nueva coyuntura post COVID-19, y que necesidades formativas presentan para afrontar dichas nuevas perspectivas.
- Analizar las nuevas tendencias de la etapa post COVID-19 (digitalización, diversificación,...) en el contexto de la realidad económica incierta y los heterogéneos negocios de los trabajadores por cuenta propia, para



detectar que competencias estarán en auge en el medio plazo y que oferta formativa se puede ajustar mejor a las mismas.

- Identificar los perfiles profesionales predominantes en el colectivo de autónomos según su situación de vulnerabilidad ante la situación económica generada por la pandemia, según distintas variables como edad, tipo de actividad, tipo de público objetivos, etc.. Esto permitirá dividirlos en tres grupos de Alta, Media y Baja vulnerabilidad y así poder distinguir las competencias necesarias según su contexto de aplicación y generar una oferta formativa ad hoc para garantizar su efectividad.

Como ya se ha dejado ver en la exposición de las motivaciones del estudio, y se desarrollará de forma más amplia en las conclusiones de este documento, estos objetivos han sufrido algunas modificaciones:

- En primer lugar, se ha ampliado el que es el objetivo general, quizá con el ánimo que impera gracias al tiempo transcurrido y a la eficaz y rápida campaña de vacunación que ha inmunizado a más del 70% de la población española en un tiempo récord de a penas unos meses. De esta forma, y aunque la detección de necesidades sigue ligada a la superación de la crisis provocada por la COVID-19, se quiere dar una visión más amplia, que haga que estos objetivos sirvan de muleta para ayudar a las personas trabajadoras autónomas de la región a hacer frente a cualquier tipo de crisis imprevista que pueda acontecer.

Las crisis son coyunturales, y esta del COVID-19 se superará. Se trata de aprovechar este contratiempo para aprender y conseguir mitigar los efectos, que futuras adversidades que traerán nuevas crisis, puedan ocasionar en el segmento de la economía y la población en el que este trabajo pone el foco.

- El último de los objetivos fue desestimado por la propia deriva del análisis. Como ya se ha indicado, dentro de este programa y en paralelo, ATA Castilla-La Mancha está realizando otro estudio de prospección y necesidades de los autónomos del sector comercio. En un principio, se consideró que por la necesidad de afluencia de público, el comercio y la hostelería podrían haber estado más afectados por los efectos de la pandemia y las restricciones sanitarias, pero vistos los datos, esta hipótesis de partida fue descartada. La crisis ha afectado de forma transversal a toda la sociedad, y por ende a toda la economía y a todo el colectivo del trabajo autónomo. Además, al centrar el trabajo en el total



del colectivo y en las competencias transversales, se han observado que los problemas, necesidades y carencias, con comunes al total de los trabajadores por cuenta propia, no pudiéndose delimitar grados de vulnerabilidad en relación al ámbito competencial.



1.3



Metodología de trabajo por fases

1.3.1 Análisis documental

Esta primera acción atiende al objetivo de realizar una contextualización del punto de partida de la situación social y económica, del trabajo autónomo en la comunidad de Castilla La Mancha necesaria para proponer soluciones específicas en contextos diversos.

Pretende abordar, además, un análisis de las competencias y necesidades formativas específicas del colectivo de los trabajadores autónomos, que serán más atractivas y necesarias para la reformulación de sus negocios y reinención como empresarios que tendrán que afrontar en la actual coyuntura socioeconómica tras la pandemia mundial de la COVID19.

También se realizará una revisión documental de las principales publicaciones sobre estudios socioeconómicos y prospecciones de escenarios futuros para aplicar dicha contextualización sociodemográfica específica del colectivo, a la situación global que requerirá estrategias particulares en los próximos años.



1.3.2 Comité de expertos

Se conformó el comité con personas que ocupan puestos técnicos de diferentes perfiles que se consideraron de interés para el estudio, como se verá en epígrafe específico, más adelante. Con la elección de esta técnica, se pretendía acotar la gran cantidad de información recogida en la fase y orientar con sus opiniones y conocimientos orientando los objetivos del estudio.

La fase se desarrolló durante los meses de marzo y abril de 2021, teniendo en cuenta todos los pasos que se van a presentar a continuación.

Antes de la descripción de los pasos seguidos para la realización de esta técnica, se indicarán los fines por los que se propuso esta técnica, y que se alcanzaron con el desarrollo de la misma:

-  El **principal objetivo** a conseguir con esta técnica es el de ***actualizar las competencias transversales que serán exigidas a las personas trabajadoras autónomas en la presente situación de crisis que ha provocado la pandemia de COVID-19.***
-  Cumplimentar la fase documental, con el punto de vista dinámico que ofrece el formato de esta técnica, analizando la situación de la región y los trabajadores autónomos.
-  Identificación, validación y normalización de las competencias transversales necesarias para el buen desarrollo del trabajo autónomo.
-  Analizar de la situación socioeconómica, laboral, ocupacional, y la coyuntura económica que atraviesa el colectivo en Castilla La Mancha.
-  Señalar que competencias transversales serán requeridas a los autónomos en el nuevo contexto de crisis.

El cumplimiento de estos objetivos sirvió para continuar con las siguientes fases del trabajo de campo, pues sentó las bases sobre las cuestiones a preguntar en el cuestionario que se hizo llegar a las personas trabajadoras autónomas, cuyos resultados se muestran también en el siguiente capítulo de este documento.

La información que se quiso obtener de los expertos, y que conformaban los capítulos del guion de la encuesta que se les realizó, era la siguiente:

- Análisis contextual, de la región y de las personas trabajadoras autónomos de Castilla-La Mancha.
- Valoración del nivel formativo que tienen los trabajadores por cuenta propia.
- Conocimientos, habilidades y competencias que han de tener los empresarios trabajadores autónomos para superar situaciones de crisis como la que se vive a causa de la pandemia por COVID-19.
- Oferta de formación para el empleo en relación al trabajo autónomo en Castilla-La Mancha.
- A modo de conclusión, si confirman la hipótesis de que la formación puede ser una herramienta eficaz, para conseguir competencias que permitan superar los difíciles meses pasados y los que queden por delante hasta volver a alcanzar una situación normal.

Contando con el trabajo documental previamente realizado, los pasos a seguir fueron los siguientes:

1. Evidentemente el primer paso fue la elaboración de los protocolos y materiales necesarios para la realización de las entrevistas a expertos. Tuvo por tanto su principal representación en la redacción del guion de las entrevistas.

Para su cumplimentación se presentaría a los entrevistados en formato Word, para cumplimentar manual o digitalmente y reenviar por mail en mismo formato o escaneada, pero también se facilitó un cuestionario online en la plataforma *Survey Monkey* para agilizar las respuestas.

2. A continuación, se seleccionaron colectivos y personas que pudieran servir a los fines del estudio. Se empezó sondeando en distintos frentes, principalmente conocedores del colectivo de los trabajadores autónomos,



la economía, la formación para el empleo, situaciones de crisis o el tejido empresarial; todo ello siempre circunscrito a Castilla-La Mancha.

3. Seleccionados los participantes se les hizo llegar la encuesta por email, para ser cumplimentada en las vías que se han indicado, a aquellos que lo solicitaron, se les realizó la entrevista telefónicamente.
4. Recopilados los datos, se procedió al análisis de los mismos, categorizando las ideas fuerza de las categorías abiertas estableciendo relaciones entre ellas y el trabajo documental previamente realizado.

En este punto, cobra especial importancia la ampliación de la parte documental. Debido al abismo que suponía acercarse a las competencias y habilidades que pueden servir a los autónomos para superar la crisis, el apartado documental se dejó abierto en este aspecto, presentando tan sólo una aproximación a las clasificaciones de competencias existentes.

Al tratarse de una situación extraordinaria, y relativamente novedosa, se optó por no encorsetar las consideraciones y opiniones de los diferentes técnicos consultados, por lo que no se les preguntó por competencias de forma totalmente abierta, sin pedirles que se centraran en una clasificación determinada. A posteriori el equipo se encargó de relacionar las respuestas dadas con las habilidades y competencias listadas en el catálogo europeo ESCO.

5. Realizado el análisis de los datos, se establecieron las conclusiones necesarias para poder continuar con las siguientes fases del estudio, siendo el epicentro de estas tareas, la elaboración del listado de las competencias, asimiladas a las que se categorizan en el catálogo ESCO; y que se identificaron como las más importantes para que el colectivo de trabajadores por cuenta propia pueda superar situaciones de crisis como la acaecida por la pandemia de coronavirus.

El capítulo de conclusiones se encargó también de concretar la información que se indicó al principio de este apartado, y para la obtención de la cual se contó con esta técnica.

Todo este trabajo servirá a continuación para la elaboración del cuestionario que se pasará a los propios miembros del colectivo, para continuar con la detección



de las necesidades formativas, en una coyuntura tan compleja como la que se vive en la actualidad.

En el ANEXO III, se presenta el guion de la entrevista.

1.3.3 ■ Encuesta a trabajadores autónomos

Como se ha indicado, el cuestionario realizado a los trabajadores autónomos supuso la tercera técnica desplegada para la realización de este trabajo de investigación. Gracias a los datos ya recopilados en la fase documental y a través del comité de expertos, el equipo de trabajo diseñó el cuestionario que se hizo llegar a los posibles encuestados por varias vías.

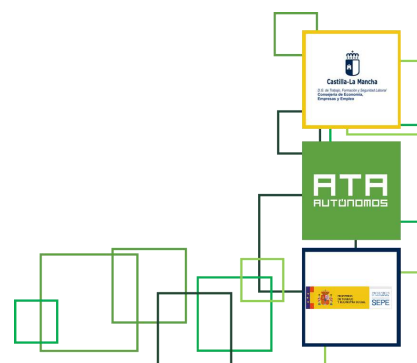
La elección de esta técnica pretendía responder a los siguientes objetivos:

El **principal objetivo** que se persigue con la realización de la encuesta coincide en gran parte con el objetivo global del estudio, que sería:

Identificar las prioridades formativas para la adquisición de competencias necesarias para afrontar el escenario a corto medio plazo que deja la situación post pandemia para para el colectivo de trabajadores autónomos de la Comunidad de Castilla-La Mancha.

Los **objetivos específicos** han sido:

- Establecer perfiles de trabajadores autónomos, según variables personales y de sus negocios.
- Identificar las competencias transversales presentes en el colectivo de trabajadores autónomos castellanomanchegos.
- Localizar los perfiles profesionales predominantes que permitan distinguir las competencias según su contexto de aplicación.



- Detectar las motivaciones, las posibles mejoras y las preferencias de la muestra que se encuesta a la hora de formarse.
- Identificación de las necesidades formativas del autónomo en Castilla-La Mancha en función de las carencias en competencias transversales detectadas determinado las prioridades formativas.

El **universo** de objeto de estudio es el colectivo de trabajadores autónomos de Castilla-La Mancha. Quedó fijado en la fase documental, tomando como referencia la afiliación a la Seguridad Social a 1 de enero de 2021, siendo de un total de **149.084** personas.

Conocida esta cifra, en el planteamiento del estudio se indicaban las muestras de estratificación de la muestra, que no se reproducirán de nuevo, por ser parte del análisis posterior de los datos obtenidos con la encuesta. Si bien, esas consideraciones sirvieron en ese momento para establecer cuál debería ser la muestra, para que fuese representativa. Se estableció una **muestra mínima de 300**, que para un **nivel de confianza de un 95%** dejaría un **margen de error de 5,77%**.

Sobre ese criterio, se estableció también una estratificación territorial por provincias en función de la afiliación al RETA, que en el momento de encuestar se actualizó al criterio de los datos a 1 de enero de 2021, para contar con los datos actualizados.

Conocidas estas indicaciones previas, la ficha técnica de la encuesta sería la siguiente:

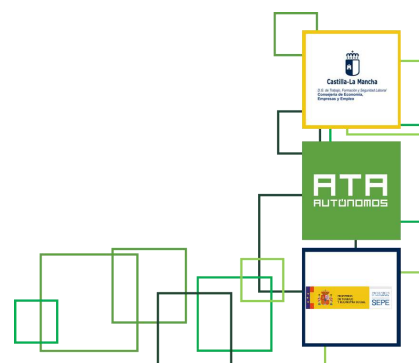


Tabla 1.1 *Ficha técnica de la encuesta*

<i>Universo del estudio</i>	149.084
<i>Muestra</i>	362
<i>Cuestionarios válidos</i>	324
<i>Error muestral</i>	5,55%
<i>Nivel de confianza</i>	96
FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.	

Como se muestra en la Tabla 1.1, las encuestas recopiladas han superado notoriamente las que se consideraron necesarias. Gracias a esas 324 encuestas válidas, que un índice de finalización que aportaba datos suficientes se ha reducido el error muestral al 5,55%, para un nivel de confianza de 96.

En cuanto a la estratificación provincial, se han cumplido los criterios mínimos marcados, y se verá más adelante, en el perfil de los encuestados, cuál ha sido la distribución final en función de este criterio.

La encuesta fue publicada para su cumplimentación online en la plataforma **Survey Monkey**, realizando envíos de emails masivos a autónomos y autónomas de Castilla-La Mancha, que figuran en las bases de datos de ATA, cumpliendo rigurosamente la legislación de protección de datos.

Se recopilaron encuestas durante 5 semanas, entre los meses de mayo y junio de 2021, dedicándose la última semana a la encuestación telefónica, ayudando a alcanzar los criterios marcados al proyectar la encuesta.

Tabla 1.2 *Canales de encuestación*

	Valor absoluto	Porcentaje
<i>Encuestas online</i>	279	77,1%
<i>Encuestas telefónicas</i>	83	22,9%
FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.		

1.3.4 ■ Objetivos del grupo de discusión

La última técnica antes de finalizar la fase de investigación de campo vuelve a ser una técnica cualitativa, a través de la cual se pretende contar con voces externas al grupo de investigación que ayuden tanto al análisis de los resultados de la encuesta.

Como en las técnicas anteriores se presentan a continuación los aspectos metodológicos más relevantes.

Los fines concretos a conseguir han sido:

- Valorar la viabilidad de los fines del estudio
- Identificar las competencias necesarias para la supervivencia como autónomos
- Establecer las acciones formativas prioritarias.
- Propuestas y mejoras en la oferta formativa al colectivo autónomo.

Como se indicaba en el planteamiento del proyecto, se presentaba esta técnica como cierre de la fase de campo, por lo que era necesario finalizar las fases anteriores para la obtención de resultados que ayudasen a la realización de la misma.

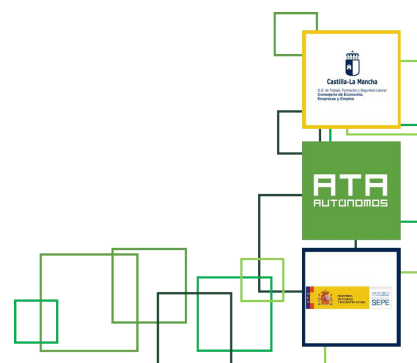
Se seleccionó a los participantes, en función de distintos criterios para que el grupo aportara diferentes puntos de vista, y fueron citados para una reunión telemática a través de la plataforma ZOOM. De esta manera, se facilitaba la participación de las distintas personas convocadas, y no se ponían en riesgos las medias de seguridad aún vigentes frente al COVID-19.

El grupo tuvo lugar el 24 de junio de 2021 a las 12:00 horas en la plataforma ZOOM. Fue coordinado por la Socióloga a cargo del estudio, **Elena Melgar** y tuvo una duración que se grabó íntegramente bajo consentimiento expreso de los participantes.

Se realizó una presentación a los miembros del grupo, que sirvió como hilo conductor, cuyo contenido fue el siguiente:

- Evolución del conjunto del colectivo en la región, por provincias y en comparativa con el conjunto de España.
- Evolución de los autónomos castellanomanchegos por ramas de actividad.
- Evolución de los autónomos por sexos.
- Formación de los autónomos:
 - Nivel académico
 - Autovaloración de su preparación en conjunto y por sectores económicos.
 - Comparativas de la consideración que dan a la formación frente a la experiencia y a las competencias como gestores frente a las competencias específicas propias de cada negocio o actividad.
 - Nivel de actualización por sectores en función de si los encuestado se habían formado en los 3 últimos años.
 - Formación para empleados de los autónomos contratadores.
- Valoración de la importancia y la capacidad que consideran tener en las competencias seleccionadas como necesarias para superar la crisis.
- Preferencias formativas.

Planteadas estas cuestiones se daba turno de palabra, dando los participantes sus opiniones, y generándose debates. Se estudiará así, a continuación, las ideas surgidas y como han sido abordadas por el grupo, viendo cuáles han sido las ideas fuerza y cuestiones más repetidas.





1.4



Participantes en el estudio

Como es evidente, el grueso de los participantes en el estudio han sido los 324 autónomos que respondieron a la encuesta. Dado que su ficha técnica ya se ha recogido en el apartado anterior, destinado a describir el proceso metodológico de la encuesta, este apartado está destinado a presentar a las personas expertas y a los miembros del colectivo que han participado en el comité de expertos y el grupo de discusión.

1.4.1 Personas que conformaron el comité de expertos

Siguiendo los criterios marcados al proyectar el estudio, recogidos en el anterior apartado metodológico se contactó con diversas entidades con el fin de que alguno de sus técnicos colaborase en esta fase de trabajo. Del mismo modo, dada la experiencia previa de ATA en este tipo de estudios, se hizo uso de los bancos de datos de la entidad para solicitar colaboración a personas que con anterioridad habían participado en acciones de este tipo.

De este modo, el comité de expertos a los que se entrevistó quedó configurado de la siguiente manera:

1. JUAN JOSÉ JIMÉNEZ

Organización: Facultad de Económicas y Empresariales – UCLM

Cargo: Catedrático

Área de conocimiento: Economías de Castilla-La Mancha

2. ENCARNA BARRERA

Organización: COCEMFE Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica

Cargo: Coordinadora de proyectos y formación



Área de conocimiento: Planes de formación

3. DAVID ALBALADEJO

Organización: ATA Castilla-La Mancha

Cargo: Asesoría a autónomos

Área de conocimiento: Colectivo autónomos

4. JAVIER GIL

Organización: FEPEMTA Federación Empresarial Talaverana

Cargo: Vicepresidente

Área de conocimiento: Tejido empresarial local

5. JOSÉ LUIS PEREA

Organización: ATA Federación

Cargo: Secretario General

Área de conocimiento: Trabajo autónomo

1.4.2 Participantes en el grupo de discusión

Siguiendo los criterios marcados al proyectar el estudio, recogidos en el anterior apartado metodológico se contactó con diversas entidades con el fin de que alguno de sus técnicos colaborase en esta fase de trabajo. Del mismo modo, dada la experiencia previa de ATA en este tipo de estudios, se hizo uso de los bancos de datos de la entidad para solicitar colaboración a personas que con anterioridad habían participado en acciones de este tipo.

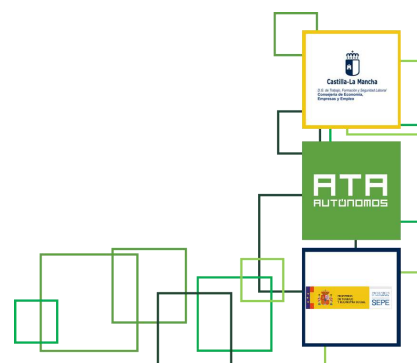
De este modo, el grupo de discusión quedó configurado de la siguiente manera:

1. CARLOS VIÑÓS

Organización: Red Quijote, Empresa de Formación

Cargo: Responsable de formación

Área de conocimiento: Formación para el empleo



2. MARÍA JOSÉ MUJERIEGO

Organización: UNECAMAN Unión de Empresarios, Comerciantes y Autónomos de La Mancha

Cargo: Técnico de empresas

Área de conocimiento: Emprendimiento y gestión empresarial

3. DAVID ALBALADEJO

Organización: ATA Castilla-La Mancha

Cargo: Asesoría a autónomos

Área de conocimiento: Colectivo autónomos

4. CRISTINA RODRÍGUEZ

Organización: BNI Ciudad Real. PUERTOCASA

Cargo: Secretaria, tesorera y CEO autónoma

Área de conocimiento: Autónoma, networking

5. JESÚS ORTUÑO

Organización: ALYPIMA Asociación de Ludotecas y Parques Infantiles Manchegos

Cargo: Responsable de comunicación y autónomo

Área de conocimiento: Empresas rurales, sector entretenimiento

6. DESIRÉE HERNÁNDEZ

Organización: CÁSER Seguros

Cargo: Responsable de formación de agentes

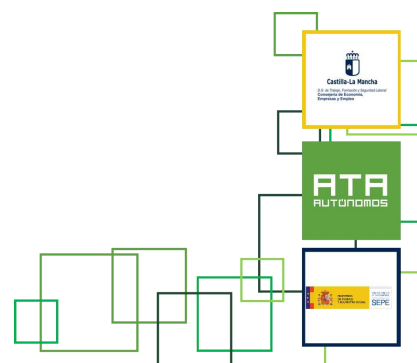
Área de conocimiento: Formación para el empleo

7. JOSÉ LUIS MARCOS

Organización: GDOCE Formación para el empleo

Cargo: Consultor de formación y autónomo

Área de conocimiento: Formación para el empleo





1.5

Perfil de los autónomos y sus negocios según la muestra de la encuesta

Como suele ocurrir, las mujeres suelen ser más participativas, por lo que en gran cantidad estudios, como en este caso, hay una ligera sobre representación femenina. En esa encuesta han participado un **39,2% de autónomas**.

Tabla 1.3 Distribución de la muestra por sexos

Hombres	60,8%
Mujeres	39,2%

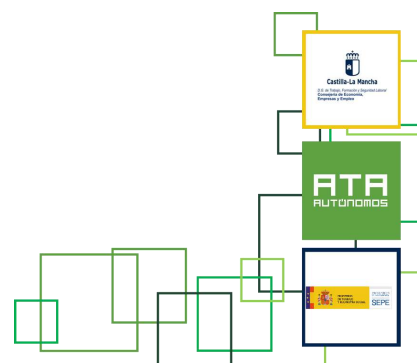
FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Tabla 1.4 Estratificación de encuestados por grupos etarios

Menor de 25 años	1,7%
Entre 26 y 35 años	5,5%
Entre 36 y 45 años	21,0%
Entre 46 y 55 años	38,1%
Entre 56 y 65 años	29,8%
Mayor de 65 años	3,9%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

El grueso de la muestra supera los 45 años, edad considerada por los organismos nacionales e internacionales, como de inicio de dificultades para la empleabilidad. El 71,8% supera esa edad, siendo de todas, la franja etaria más numerosa la de los que tienen entre 46 y 55 años, que casi llegan a ser 2 de cada 5 encuestados. El siguiente grupo en edad es también el segundo más numeroso, siendo los que tienen entre 56 y 65 años el 29,8%.



1 de cada 4 encuestados dice tener entre 36 y 45 años, mientras que los menores de esa edad son sólo el 7,2%. Es destacable, también, que un 3,9% de las personas encuestadas ha superado la edad habitual de jubilación.

Tabla 1.5 Antigüedad de los negocios de los encuestados

<i>Menos de 2 años</i>	7,0%
<i>Entre 3 y 5 años</i>	8,9%
<i>Entre 5 y 10 años</i>	14,3%
<i>Más de 10 años</i>	69,8%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Los negocios de los encuestados son bastante longevos. Prácticamente 7 de cada 10 encuestados llevan más de 10 años al frente de sus negocios, mientras que los que han decidido emprender en los dos últimos años, son el 7%.

Quienes empiezan a estabilizarse en sus negocios, y llevan entre 3 y 5 años han supuesto el 8,9% de la muestra, y el 14,3% asegura estar trabajando por cuenta propia entre los últimos 5 y 10 años.

La mayoría de las personas encuestadas asegura no tener trabajadores, suponiendo el 47% de la muestra. De los que dicen tener empleados, los porcentajes se reducen cuanto más aumenta la horquilla de trabajadores, siendo así casi la totalidad, el 45,3% los que tienen hasta 5 empleados. Los que tienen hasta 10 empleados son el 4,4% y el 3,3% dice contar con plantillas de más de 10 trabajadores.

Tabla 1.6 Antigüedad de los negocios de los encuestados

<i>No tengo empleados</i>	47,0%
<i>Hasta 5 empleados</i>	45,3%
<i>Hasta 10 empleados</i>	4,4%
<i>Más de 10 empleados</i>	3,3%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

En cuanto al criterio de territorialidad por provincias, los porcentajes se aproximan en cada provincia al peso que sus autónomos tienen en el total regional. Por tanto, como se puede ver en la Tabla 2.5, la provincia con mayor representación es Toledo, donde tienen sus negocios el 34,8% de los encuestados. Las otras 4 provincias presentan dos grupos diferenciados de porcentajes similares. Superando el 20% de entrevistados, se encuentra Ciudad Real, con el 22,9%, y Albacete, de dónde se han recabado 1 de cada 5 respuestas.

Tabla 1.7 *Distribución de la muestra por provincias*

<i>Albacete</i>	20,7%
<i>Ciudad Real</i>	22,9%
<i>Cuenca</i>	11,3%
<i>Guadalajara</i>	10,2%
<i>Toledo</i>	34,8%
FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.	

Cuenca y Guadalajara, superan ligeramente el 10% de la muestra cada una. Guadalajara tan sólo supera la decena porcentual en 2 décimas, mientras que los autónomos conquenses, han supuesto el 11,3% de las personas que han respondido al cuestionario.

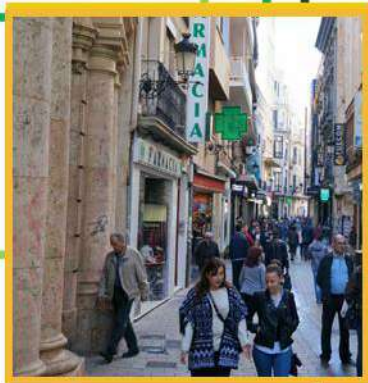
Por último, en cuanto a las actividades y sectores en los que trabajan los autónomos y autónomas que han participado en la encuesta. Claramente destaca el sector del comercio sobre el resto, con un 27,6% de encuestados, superando en más del doble de representación a la siguiente actividad en la Tabla 2.6. Los siguientes puestos los ocupan otras de las actividades más típicas en este sector, otros servicios, que aglutina al 9,3% de los encuestados, construcción, que alcanza el 9% y hostelería con un 8,2%.

Entre el 5% y el 7% de la muestra está dedicada (siguiendo un orden descendente) a profesiones científicas y técnicas, información y comunicación, sanidad y servicios sociales y los dedicados a las industrias. Superan el 4% los autónomos del transporte y almacenamientos, los de actividades administrativas y los de la agricultura. Las cuatro actividades restantes, suman entre todas, un 9,4%, con porcentajes que van del 1,5% de las inmobiliarias al 3,7% de la educación y la enseñanza.

Tabla 1.8 *Proporción de la muestra según su actividad económica*

ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES	4,5%
AGRICULTURA	4,1%
ARTE Y ESPECTÁCULOS	1,9%
COMERCIO	27,6%
CONSTRUCCIÓN	9,0%
EDUCACIÓN Y ENSEÑANZA	3,7%
FINANZAS Y SEGUROS	2,2%
HOSTELERÍA	8,2%
INDUSTRIA	5,2%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	6,0%
INMOBILIARIA	1,5%
PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	6,7%
SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES	5,2%
SERVICIOS	9,3%
TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTO	4,9%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

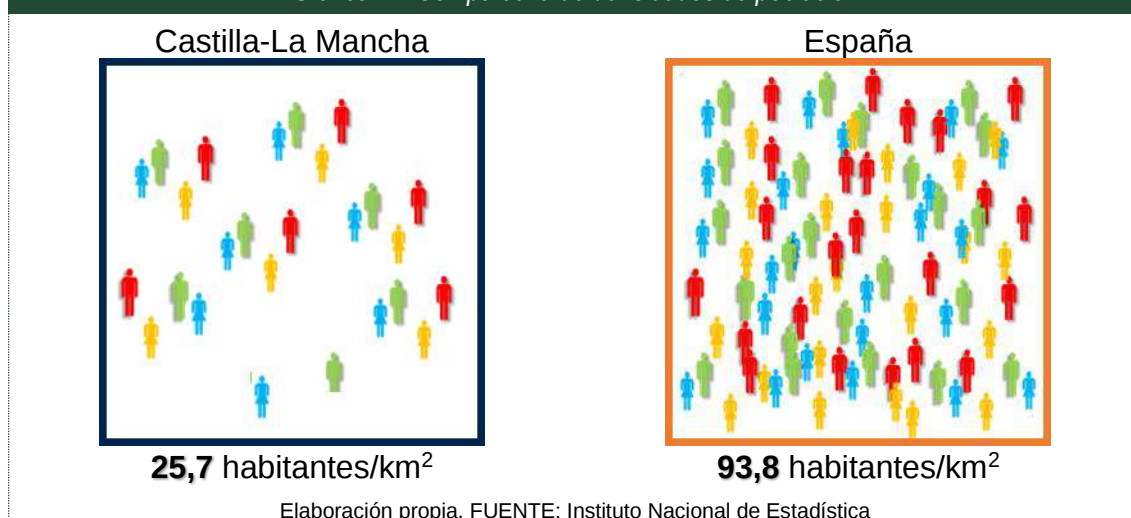


Radiografía de Castilla-La Mancha: sociedad, economía y trabajo autónomo

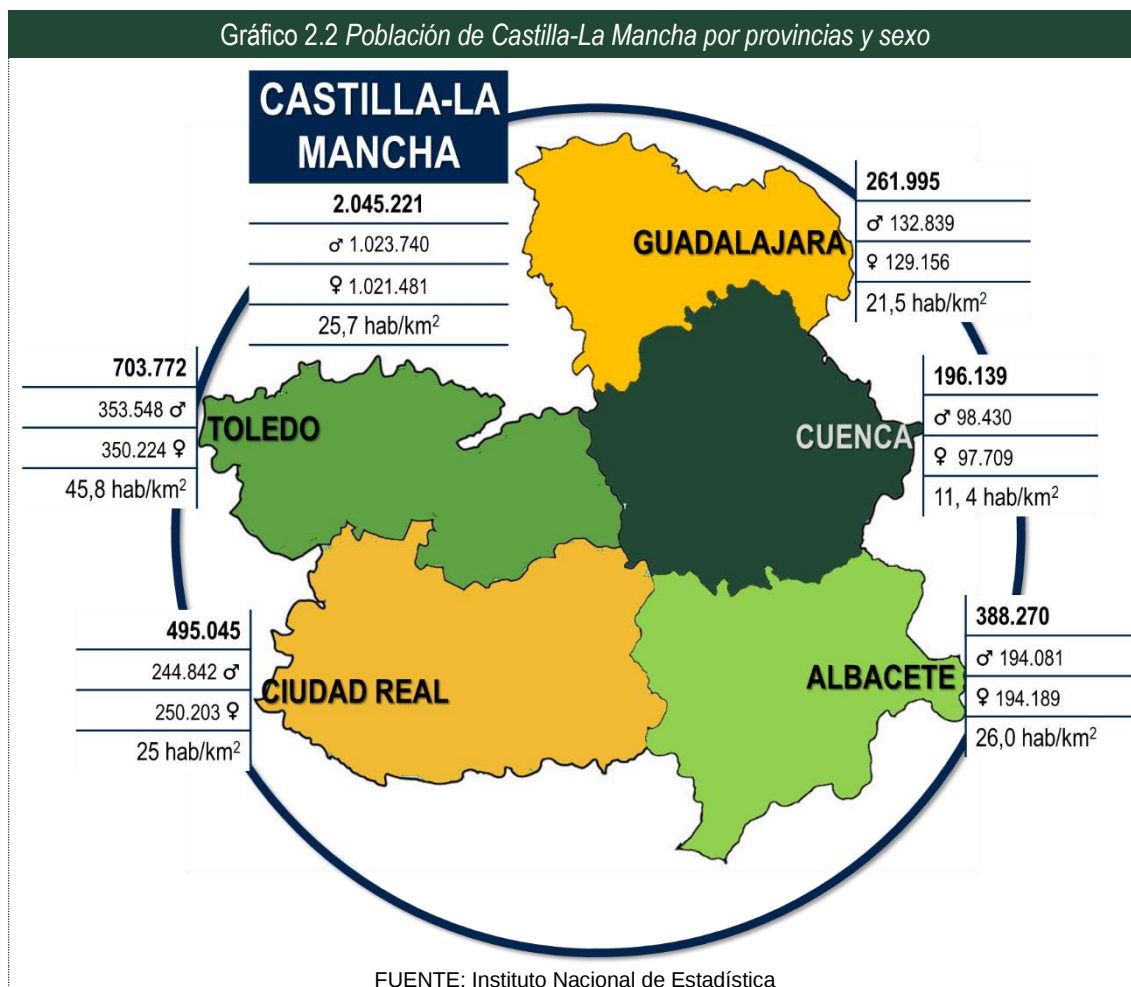
Al amparo de la Constitución Española de 1978 se inicia el proceso de composición del Estado Autonómico, del que surgirá **Castilla-La Mancha**. Se considera la fecha de facto de constitución de la autonomía, el 31 de mayo de 1983, día en que se constituyen las primeras Cortes regionales. En lo sucesivo, servirá esta fecha como Fiesta de la Región, para conmemorar la instauración del órgano de representación y legislativo de la nueva comunidad autónoma.

Se trata de la tercera autonomía más extensa de España, con **de 79.463 km²** de extensión, integrando cinco provincias: Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo. Ocupa la mayor parte de la submeseta sur, comprendiendo los valles del Guadiana y el Tajo, desde Sierra Morena al Sistema Central, excluyendo la Comunidad de Madrid. Por el este la flanquean el Sistema Ibérico, al norte, y las Cordilleras Béticas, al sur. Esto da lugar a grandes llanuras que facilitan los cultivos extensivos.

Gráfico 2.1 Comparativa de densidades de población



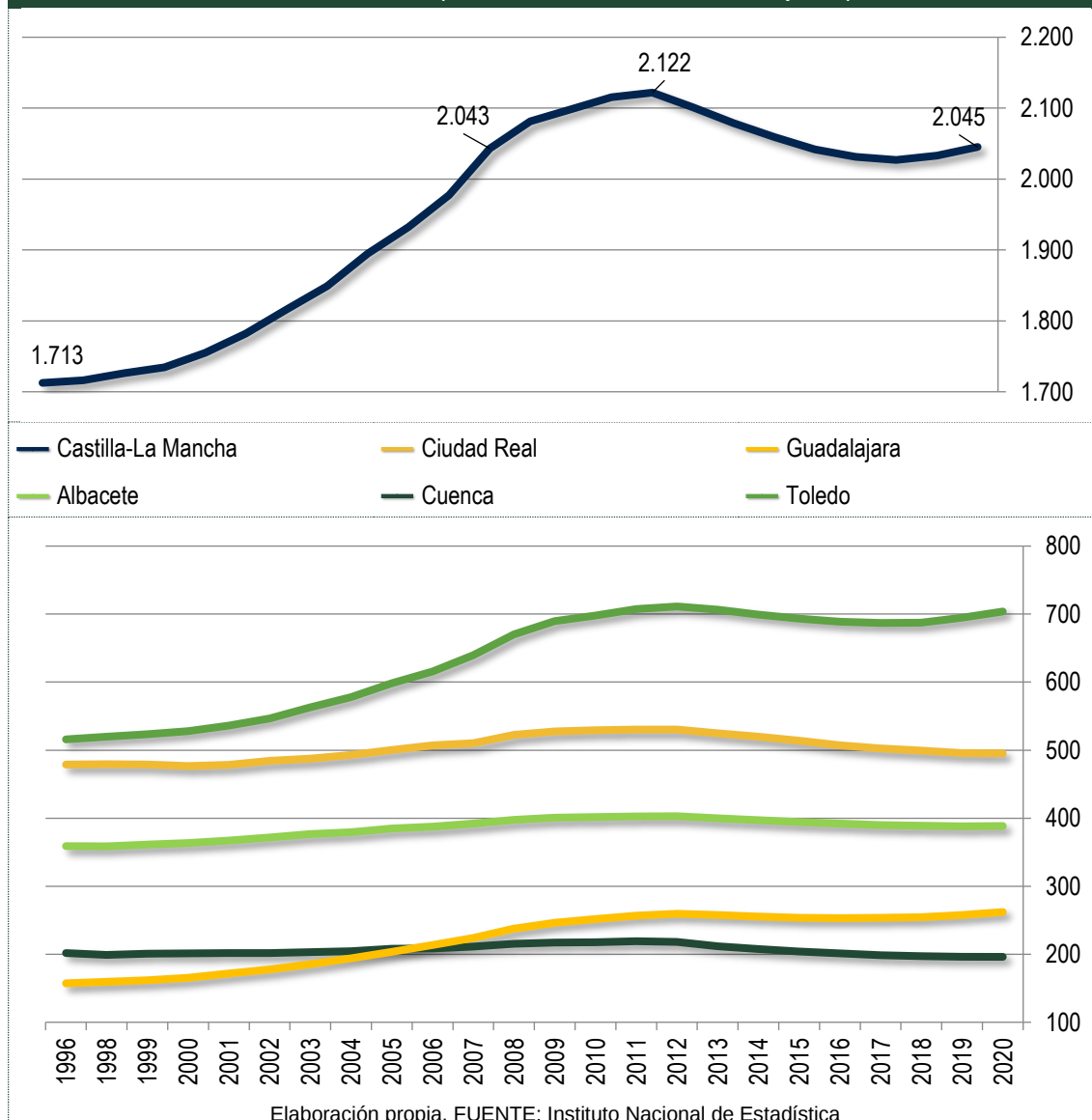
Sin embargo, en cuanto a población, Castilla-La Mancha es una de las regiones menos densamente pobladas. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2020, la población era de **2.045.221 castellanomanchegos**. Con este último dato oficial, la densidad de población de la región es de tan sólo 25,7 habitantes/km², muy por debajo de los 93,8 habitantes/km² que hay en el conjunto de España.



Como muestra el Gráfico 2.2 la distribución de la población entre las diferentes provincias es bastante desigual. A pesar de su extensión, Cuenca es la provincia menos poblada de la región, con 196.139 habitantes, por lo que su densidad de población es de sólo 11,4 habitantes por km². En lado contrario, Toledo es la provincia más poblada y con la densidad de población más alta: 45,8 habitantes por km². Esta provincia sigue presentando un crecimiento poblacional, gracias a su frontera con la Comunidad de Madrid, y superaba a 1 de enero de 2020, los 700.000 habitantes.

Las tres provincias restantes presentan densidades de población que orbitan en torno a la media autonómica, aunque sus poblaciones son muy diferentes. Ciudad Real se acerca al medio millón de habitantes y Albacete está próximo a los 390.000, siendo su capital, con más de 170.000 habitantes, el municipio más poblado de la región, y el único que supera los 100.000 ciudadanos censados. Guadalajara, también en crecimiento en las zonas que limitan con Madrid. Inició 2020 con 261.995 habitantes empadronados.

Gráfico 2.3 Evolución de la población de Castilla-La Mancha y sus provincias



La evolución de la población castellanomanchega ha sido considerable en las últimas décadas. En 2012 alcanzó su máximo histórico con 2.121.888 habitantes según los datos del padrón continuo del INE. Desde 1996, año en que empieza la serie ofrecida por el INE con datos del padrón a 1 de enero de cada año, el aumento fue del 19,3% en ese periodo. El crecimiento, sin embargo, es desigual entre las 5 provincias. En el Gráfico 2.3 se aprecia claramente como la mayor parte del ascenso de la población la aportan Toledo y Guadalajara, siendo la primera la que cuenta con más población, mientras que Guadalajara, en este periodo de tiempo ha superado a Cuenca, que según se aprecia en el gráfico es

la que se ha mantenido más estable, aunque pierde población en el final de la serie.

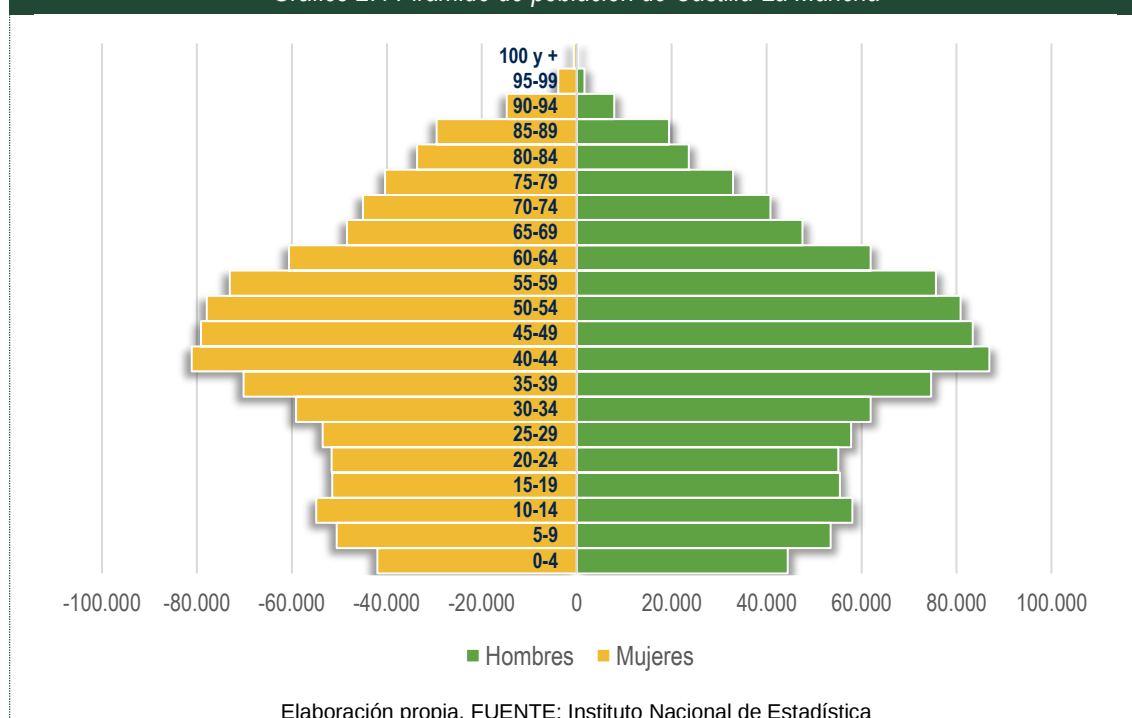
Ciudad Real y Albacete, experimentaron aumentos de población con picos pronunciados en 2012, como ocurría en el conjunto de la región. Desde ese año la población de estas provincias y de Cuenca no ha dejado de disminuir, aunque de una forma muy lenta. Desde 2017, Toledo está recuperando parte de la población perdida, mientras Guadalajara ha marcado máximo de población histórico en 2020 con 261.995 habitantes, superando el mencionado pico de 2012.

Tabla 2.1 Porcentajes de población femenina por territorios

Albacete	C. Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	C-LM	España
50,0%	50,5%	49,8%	49,3%	49,8%	49,9%	51,0%

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

Gráfico 2.4 Pirámide de población de Castilla-La Mancha



Atendiendo a otras cuestiones sobre la población castellanomanchega, su distribución por sexos es bastante equitativa, aunque son ligeramente más los hombres que las mujeres, representando el 50,1% de los habitantes de la región. Si se observa a la Tabla 2.1 por provincias la distribución por sexos, es también

bastante igualitaria y la pequeña diferencia se decanta en favor de los hombres, menos en Ciudad Real, donde las mujeres son el 50,5% de la población total. A nivel nacional, también se invierte el dato regional, siendo más las mujeres que los hombres, que representan el 51,0% de la población española.

Uno de los problemas de las zonas rurales, originado por la despoblación, es el envejecimiento. Ese proceso es habitual en todas las sociedades occidentales en los últimos años, en los que los nacimientos y el número de hijos de las familias están en continuo retroceso, principalmente debido a los hábitos de vida que se han adoptado en las últimas décadas. Otro de los factores que influyen en esta ecuación, es el aumento de la longevidad, muestra de lo cual la región cuenta con casi 800 habitantes centenarios, de los que 3 de cada 4 son mujeres.

El grupo etario más numeroso en la región es el de los que tienen entre 40 y 44 años, indistintamente del sexo. Si bien, se observa que la población masculina se concentra mayoritariamente en las edades comprendidas entre los 35 y los 59 años. Aunque también son las edades en las que hay más mujeres, ellas se reparten más entre todas las franjas etarias, superando el número de hembras al de varones a partir de los 65 años, y siendo cuanto más avanza la edad más creciente la brecha entre la población de ambos sexos.

En cambio, y muestra del envejecimiento de la población castellanomanchega, la base de la pirámide es más estrecha. Los menores de 19 años, son el 20,1% de la población regional, lo que sitúa a la región casi un punto porcentual por encima de la media nacional. Los mayores de 65 años, por su parte representan el 19,1% de los castellanomanchegos, proporción más similar a la media española que es del 19,4%.

Tabla 2.2 Porcentajes de población menor de edad y mayor de 65 años por territorios

	Albacete	C. Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	C-LM	España
Menores 19 años	19,3%	19,0%	17,1%	21,7%	21,4%	20,1%	19,4%
Mayores 65 años	19,4%	20,3%	23,2%	16,1%	18,0%	19,1%	19,4%

Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

Una vez más, las mayores diferencias en las proporciones entre la población más joven y la más mayor, se da entre las cinco provincias de la comunidad autónoma. El reciente crecimiento experimentado por Guadalajara, que según se veía en páginas anteriores, es la provincia que más crece en los últimos años,

hace que esta provincia tenga la población más joven, siendo los menores de 19 años el 21,7% del total, y los mayores de 65 años sólo el 16,1%, marcando también el mínimo de todas las provincias. Toledo, presenta datos similares, en proporción de jóvenes, a los de la provincia nororiental, pero su población mayor de 65 años representa el 18% del total. Una vez más estas provincias fronterizas con la Comunidad de Madrid, presentan datos parecidos y mejores que el resto de los territorios.

En lado opuesto, Cuenca invierte los datos de Guadalajara, contando con una población más envejecida. En esta provincia, el 23,2% de los empadronados superaba la edad de 65 años, mientras que los menores de 19 eran sólo el 17,1%. Estas cifras avocan a la provincia a seguir perdiendo población en los próximos años, pues no habría reposición poblacional de las generaciones más mayores.

Las dos provincias meridionales, por su parte, presentan datos similares a la media nacional, difiriendo unas décimas de la media autonómica, y teniendo Ciudad Real una población algo más envejecida, pues más de 1 de 4 censados contaba con más de 65 años en la fecha de referencia de los datos.

Hecho un acercamiento a la realidad poblacional de la región, con el fin de observar la heterogeneidad del territorio, mostrándose que, a pesar de seguir siendo mayoritariamente una región rural, presenta diferentes escenarios demográficos, se atenderá a continuación al perfil económico de la región y sus provincias. Se seguirán comparando estos datos con los de España en su conjunto, y se enfocará el análisis teniendo en cuenta la distribución poblacional presentada hasta el momento.

El INE calculó que el Producto Interior Bruto a precios de mercado **(PIB) de Castilla-La Mancha en 2020 fue de 42.820 millones de euros**. Se ha de tener en cuenta que este dato es referido al día 1 de enero, por lo que no se refleja el impacto de la pandemia por COVID-19, a la que se dedicará un capítulo de este estudio. Con el dato registrado al inicio de 2020, la economía regional ocupaba el 9º puesto² de las 17 comunidades autónomas con aumento del 3% respecto al año anterior. El cierre de 2019 supuso para la región un máximo histórico, manteniéndose por encima de los 40.000 millones que se habían superado el año anterior y tras años de caída tras la crisis de 2008.

² Fuente: Datosmacro.es. Diario Expansión.

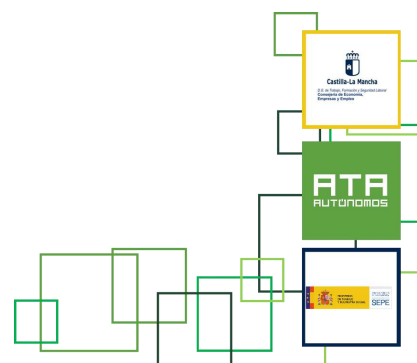
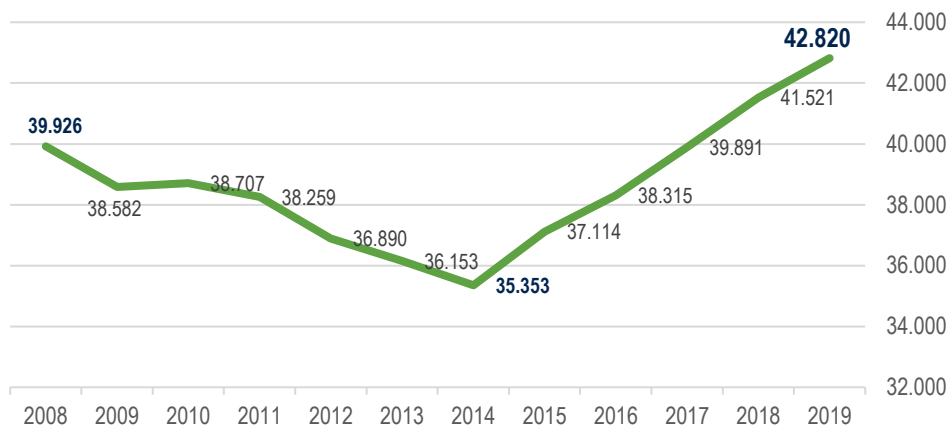
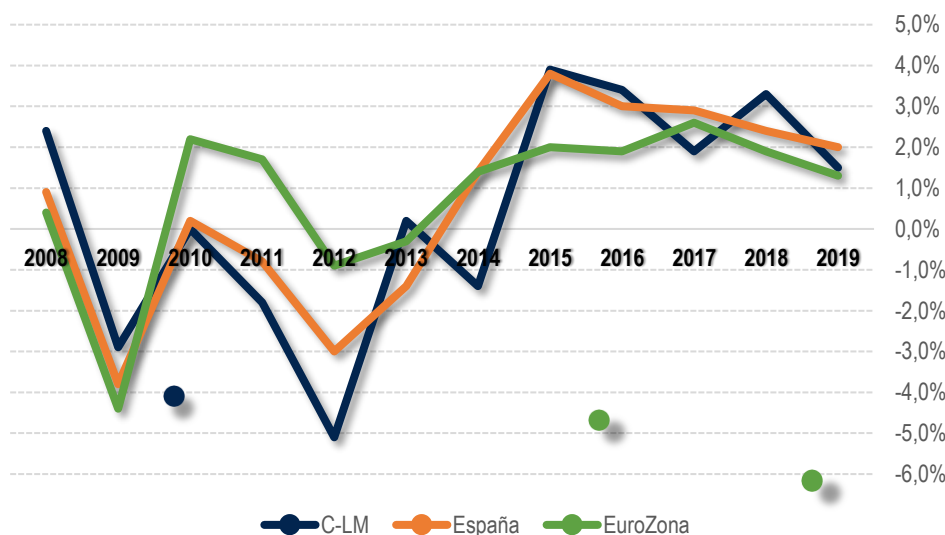


Gráfico 2.5 Evolución del PIB de Castilla-La Mancha (en millones de €)



Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

Gráfico 2.6 Comparativa de la variación interanual de los PIB autonómico, nacional y europeo



Elaboración propia. FUENTE: DatosMacro.es. Diario Expansión.

En comparativa con el marco económico en que se encuentra Castilla-La Mancha, su economía sufre más las caídas y crece ligeramente por encima de su entorno en las épocas de bonanza. La economía regional, se muestra por tanto más frágil y más expuesta a las vicisitudes externas, como se puede ver en el Gráfico 2.8, donde la línea azul, que representa la variación del PIB interanual autonómico, tiene más y mayores altibajos que las que representan las variaciones de España y la Zona Euro. Así, mientras el conjunto de los países que cuentan con la moneda única, tuvieron un mayor descenso en el primer año de crisis, el PIB de la Eurozona sólo volvió a decrecer entre 2012 y 2013, pero

sin llegar a sobrepasar 1 punto negativo de variación. A partir de ese momento la eurozona no dejó de crecer a un ritmo interanual sostenido.

España sufrió recesión entre 2011 y 2013, siendo está aún más acusada en la región, con una variación interanual negativa del -5,1%, dos puntos porcentuales más que la media nacional. En 2014, mientras que las economías estatal y europea se recuperaban, la castellanomanchega volvió a decrecer un -1,4% respecto del año anterior. Tras presentar una subida mayor que las del marco económico nacional y supranacional en 2018, con un incremento interanual del 3,3%, al cierre de 2019, los tres entornos económicos presentaron un crecimiento en la misma línea: 1,5% el autonómico, 2% el nacional y 1,3% el europeo.

Tabla 2.3 Comparativa del PIB per cápita por niveles territoriales

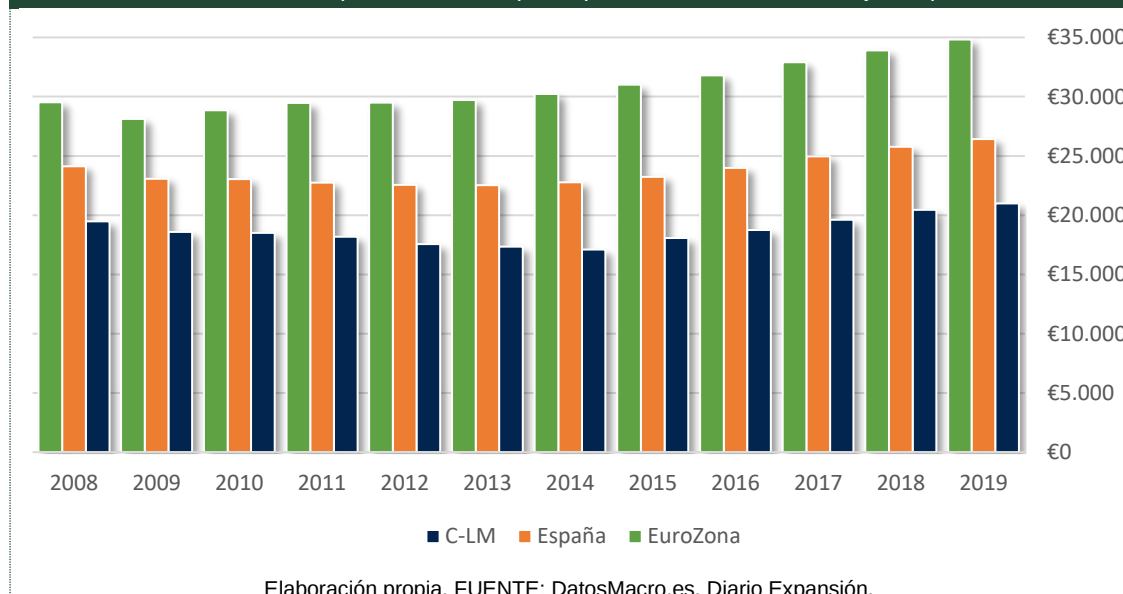
	Castilla-La Mancha	España	Zona Euro
PIB per cápita	21.004 €	26.403 €	34.820 €
% variación interanual	2,7%	3,2%	2,7%

FUENTE: DatosMacro.es. Diario Expansión.

Si se observa el PIB per cápita, como indicador de la riqueza de la población, aunque en Castilla-La Mancha crecía en la misma proporción que lo hacía en el conjunto de los países Euro, el dato absoluto está muy por debajo de los países del entorno. Con 26.403€ de PIB per cápita, la riqueza de los españoles es un 24,1% inferior a la del conjunto de países de su entorno. Mientras, los castellanomanchegos con 21.004€ de PIB per cápita al iniciar 2020, distan casi 14.000 €, respecto de la Zona Euro, un 40% menos y en comparación con el conjunto de España, el PIB per cápita regional es un 20,5% inferior.

La serie histórica, desde 2008 muestra que la crisis hizo mella también el PIB per cápita, pero la afectación no fue igual en los tres niveles que se están analizando. Mientras la riqueza del conjunto de los países con la moneda común alcanzó su mínimo en 2011 perdiéndose sólo el -0,2% de PIB per cápita, en España con una pérdida del -6,7%, el mínimo llegó en 2013. En Castilla-La Mancha aún quedaba un año más de bajada, y la pérdida de riqueza fue del -12,2%, con una diferencia respecto de los países del entorno de más de 13.000 €. Esta brecha ha seguido creciendo en los años posteriores, como se puede ver el Gráfico 2.9 y cada año, el PIB per cápita regional se queda más lejos del europeo, pues como se ha mencionado con anterioridad, al inicio del 2020 la diferencia se aproximaba a los 14.000 €.

Gráfico 2.7 Comparativa del PIB per cápita autonómico, nacional y europeo



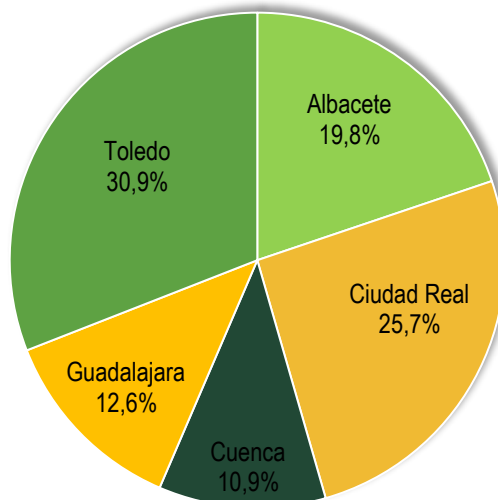
Desde los años en que se marcó el punto más bajo, la recuperación ha sido mucho mayor en la comunidad autónoma que en los otros niveles de análisis. De 2014 a 2020 el PIB per cápita castellanomanchego aumentó un 18,6%, mientras que a nivel nacional desde el peor dato, en 2013, aumentó 14,8% y en la Zona Euro, el 15,4%, desde su nivel más bajo en 2011.

Si se atiende al PIB per cápita pre crisis, la región queda muy lejos del crecimiento experimentado por los países del euro, que han aumentado la riqueza de sus ciudadanos en un 15,2%, frente al 7,3% de crecimiento regional. El dato va en consonancia con el del conjunto del Estado, que creció un 8,3%, pero sigue quedando rezagado, aunque en todos los niveles se han superado los datos previos la crisis de 2008.

Por provincias, el PIB castellanomanchego se distribuye de forma desigual, al igual que ocurría con la población. Si bien, el peso del PIB de cada provincia es proporcional a la población que tiene cada una. De esta forma, es Toledo, con un 30,9% la que más peso tiene en el PIB autonómico, mientras que Cuenca es la que menos aporta, representando el 10,9%. 1 de cada 5 euros del PIB provienen de los albaceteños, mientras que Ciudad Real aporta 1 euro de cada 4. Por último, Guadalajara representa el 12,6% del total del PIB regional.



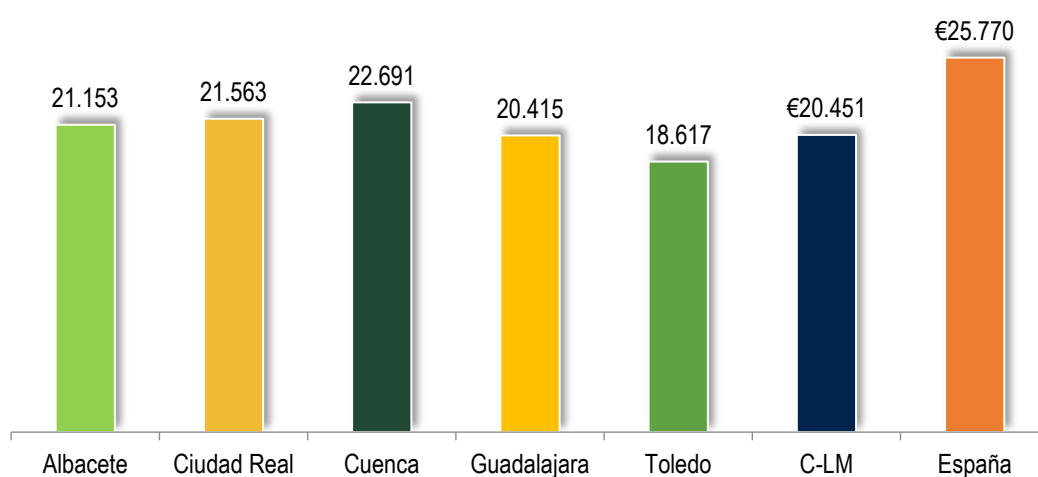
Gráfico 2.8 Peso de cada provincia en el PIB regional



Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

Tomando como referencia el último dato que publica el INE a nivel provincial, de 2018, se observa una distribución bastante desigual entre los castellanomanchegos. Toledo, a pesar de ser la provincia con mayor PIB total de la región, es la que tiene un menor PIB per cápita, con sólo 18.617 € por habitante. Esto supone un 9% menos del dato autonómico y sitúa a los toledanos entre los últimos puestos a nivel nacional, con un PIB per cápita un 27,8% inferior.

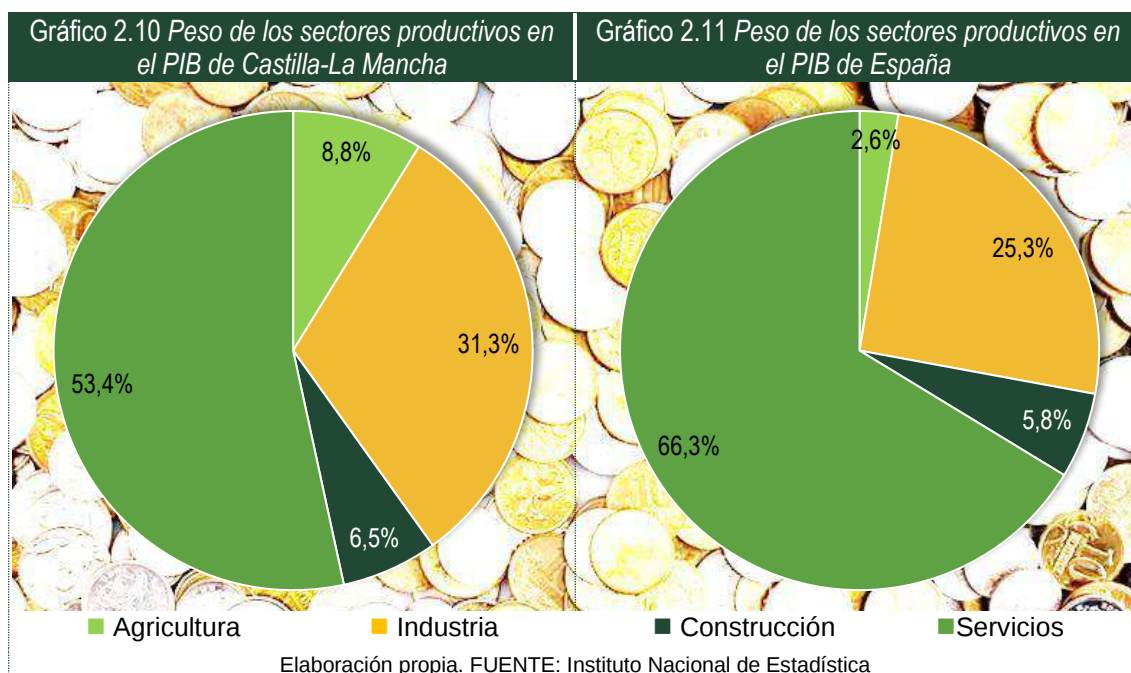
Gráfico 2.9 PIB per cápita provincial



Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

La provincia que más ha crecido en población en los últimos años, presenta un PIB per cápita, prácticamente idéntico a la media de la región, mientras que las tres provincias restantes lo superan, aunque todas están por debajo de la media española. Cuenca, por el contrario, es el territorio con la mayor PIB per cápita, con 22.691 € un 9,9% más que en la región en total. Ciudad Real supera el dato regional en más de 1.000 €, mientras que Albacete cuenta con un 3,3% más de renta per cápita que la media de la comunidad.

Por sectores, el PIB se distribuye de manera también desigual, siendo mayoritario el sector terciario, como corresponde a una economía desarrollada como es la española, y por ende, la castellanomanchega. En ambos niveles territoriales representa no solo el mayor peso en el PIB, si no que representa más que la suma de los otros tres sectores. Si bien en Castilla-La Mancha los servicios aportan el 53,4% del PIB, mientras que, en el conjunto del estado, 2 de cada 3 euros del PIB en 2019, provinieron de los servicios.



La comparativa de los Gráficos 10 y 11 pone de manifiesto que Castilla-La Mancha es una región eminentemente rural, siendo mucho mayor el peso de la agricultura y el sector primario, un 8,8%, frente al 2,6% que representan a nivel estatal. Construcción e industria, tienen también más peso en el PIB autonómico que en el nacional. La construcción representa en la región el 6,5% de la producción, superando en 7 décimas porcentuales al sector a nivel nacional. Aún mayor es la diferencia de la aportación de la industria, que en la región

representa el 31,3% de su producción económica, mientras que a nivel nacional es la cuarta parte.

Bajando al detalle provincial, la Tabla 2.4 muestra que la tendencia del sector mayoritario se mantiene en las 5 subdivisiones de la comunidad autónoma, en una proporción cercana a la media regional, pero destacando Cuenca y Albacete, cuyos sectores terciarios representan más del 59% del PIB. La agricultura aporta 1 de cada 10 euros en la producción de las dos provincias del sur de la comunidad, aunque es en Cuenca donde tiene más peso con un 16,4%. Las dos provincias influenciadas por el efecto capital que ejerce la vecina Comunidad de Madrid, son las que presentan un menor volumen de la agricultura en sus producciones, por debajo de la media regional, aunque varios puntos porcentuales por encima de su peso a nivel nacional.

Tabla 2.4 *Peso de los sectores productivos en el PIB de las provincias*

	Albacete	C. Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	C-LM	España
<i>Agricultura</i>	10,0%	10,6%	16,4%	4,1%	6,9%	8,8%	2,6%
<i>Industria</i>	24,6%	29,9%	18,2%	37,4%	31,8%	31,3%	25,3%
<i>Construcción</i>	5,4%	5,8%	6,3%	5,7%	6,3%	6,5%	5,8%
<i>Servicios</i>	59,9%	53,7%	59,0%	52,7%	55,0%	53,4%	66,3%

Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

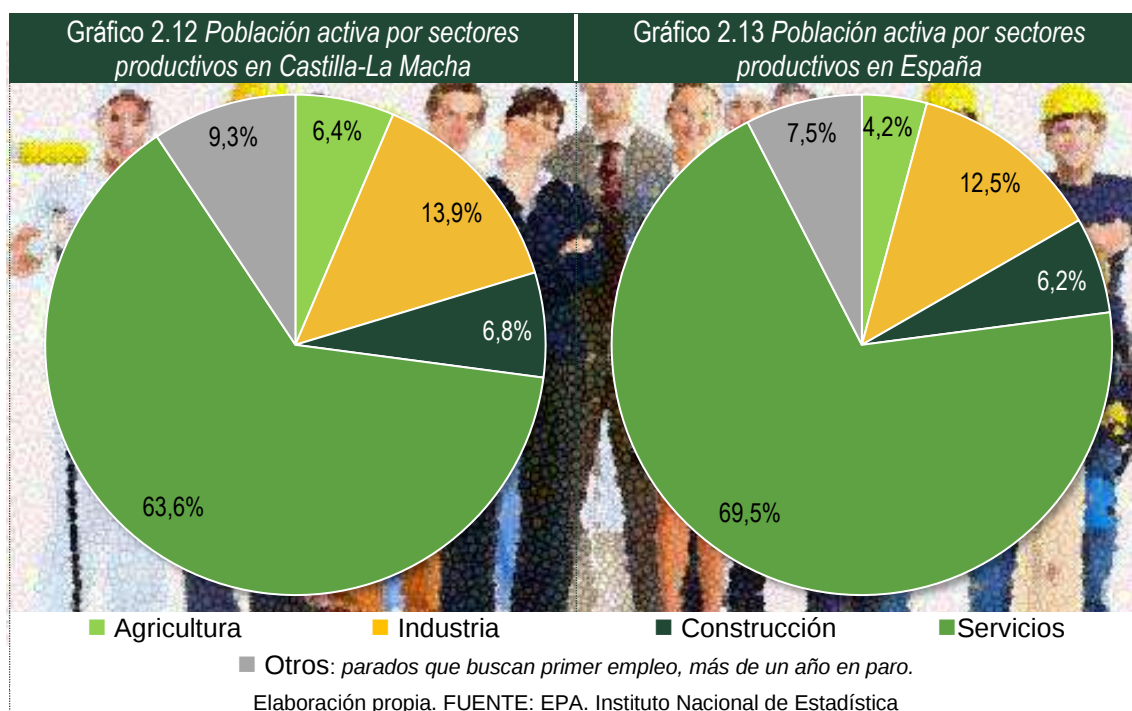
También son los PIBs guadalajareño y toledano, junto con el de Ciudad Real, los que hacen subir la media de la industria regional, frente a lo que representa este sector en el total de España. En la provincia alcarreña, el peso del sector manufacturero es del 37,4% de su PIB, mientras que en Toledo, con un 31,8% se supera por medio punto el peso que tiene en la región. Cuenca es la menos industrial de las provincias, con menos de un 20% de su PIB en este sector.

La construcción alcanza proporciones similares del PIB en las 5 demarcaciones, entre el 5,4% de Albacete y el 6,3% de Toledo y Cuenca. Se mantiene también, por tanto, en un peso similar al que el sector tiene en los niveles autonómico y estatal.

Continuando con el peso de los sectores, se pondrá ahora el foco en la empleabilidad, abordándose a continuación los datos de empleo de la comunidad.

Al analizar los Gráficos 2.12 y 2.13, se observa que además de los 4 sectores que nos ocupan, se contempla un nuevo factor respecto a la variable de empleabilidad, que se recoge en la Encuesta de Población activa (EPA) de la que se han obtenido los datos. Se trata de las personas que encontrándose en edad y situación de trabajar no se pueden incluir en ningún sector bien por ser demandantes de su primer empleo, o por llevar más de un año en búsqueda activa sin conseguir colocación.

En cuanto a la población activa, se aprecian más similitudes entre el nivel nacional y el autonómico, de las que había al medir el peso de los sectores en los respectivos PIBs. De nuevo, como ya se ha explicado por ser la española una economía desarrollada, es también el sector servicios el mayoritario, aglutinando al 63,3% de los empleos castellanomanchegos y al 69,5% de la población activa a nivel nacional. La proporción más similar se da en la construcción, donde la población activa autonómica y nacional difiere tan solo unas décimas porcentuales. En la región, son el 6,8% los activos en este sector.



La industria concentra en Castilla-La Mancha al 13,9% de su población activa, frente al 12,5% que este sector representa en el conjunto de España. Es mayor el peso de los activos en el sector secundario de la región, como lo era al medir la aportación al PIB, sin embargo, la diferencia es mucho menor, siendo en cuanto al peso de los activos de 1,4 puntos porcentuales, mientras que en

relación al PIB, sobrepasaba los 6 puntos en la comparativa entre los dos niveles territoriales.

En el sector primario, la autonomía vuelve a demostrar su carácter rural, pues según la EPA aglutina al 6,4% de la población activa. Si se recuerda el porcentaje que la agricultura aporta al PIB regional, la proporción en cuanto a la actividad es menor, al contrario de lo que ocurre a nivel nacional, donde la agricultura tiene un peso del 2,6% del PIB pero contiene al 4,2% de la población activa. Este hecho puede ser indicativo de que el sector primario en Castilla-La Mancha es bastante competitivo.

En el nivel provincial, como ocurría en el conjunto de la comunidad autónoma sigue siendo el sector terciario el que más población activa aglutina, siendo muy llamativo el peso que tiene en Guadalajara, donde se integran 3 de 4 de los habitantes en situación activa de esta provincia. Por el contrario, Cuenca presenta el nivel más bajo de activos en los servicios, bastante alejado de las medias nacionales y autonómica con una 56,7%. La siguiente provincia con un porcentaje más bajo de población activa en los servicios es Ciudad Real, pero supera por algunas décimas el 60%.

Es también Cuenca, la demarcación en la que vuelve a tener más peso la agricultura, ante este criterio, con un 12,2%, seguida otra vez por la provincia ciudadrealeña aunque con una diferencia de 4 puntos porcentuales, y con uno menos, con un 7,8% el tercer puesto lo ocupa Albacete. Por el contrario, muy lejos de todas las demás, Guadalajara sólo tiene un 1,2% de población activa dedicada al sector primario.

Tabla 2.5 Población activa por sectores y provincias

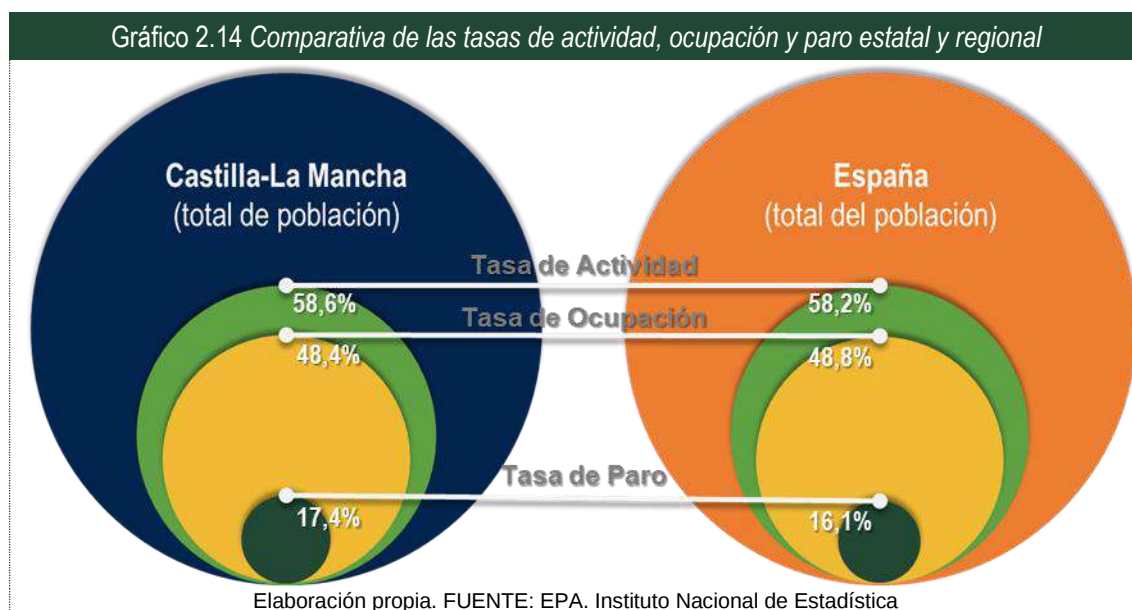
	Albacete	C. Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	C-LM	España
<i>Agricultura</i>	7,8%	8,8%	12,2%	1,2%	4,5%	6,4%	4,2%
<i>Industria</i>	12,1%	14,4%	18,2%	11,1%	14,6%	13,9%	12,5%
<i>Construcción</i>	4,8%	7,5%	6,1%	6,0%	7,8%	6,8%	6,2%
<i>Servicios</i>	64,4%	60,3%	56,7%	75,4%	62,4%	63,6%	69,5%

Elaboración propia. FUENTE: EPA. Instituto Nacional de Estadística

En el sector industrial no se dan grandes diferencias de población activa entre las cinco demarcaciones castellanomanchegas en comparación con las medias nacional y autonómica, con la salvedad de los conquenses, donde el porcentaje es del 18,2%. El resto están entre el 12,1% de Albacete y el 14,6% de Toledo.

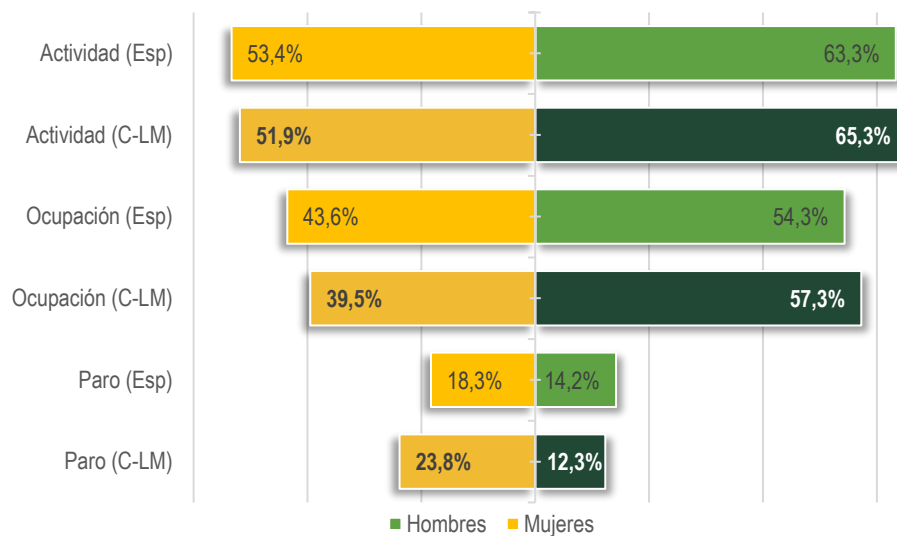
En esta última provincia, junto con la Ciudad Real, se encuentra el mayor peso de la construcción con un 7,8% y 7,5% de sus poblaciones activas, casi un punto porcentual por encima de las medias estatal y regional. Por el contrario, la tasa más baja en este sector es la de Albacete, con sólo el 4,8%.

Según la *Encuesta de Población Activa* (EPA), publicada por el INE para el IV Trimestre de 2020, las proporciones de población activa, los ocupados y los parados no muestran grandes diferencias entre Castilla-La Mancha y el conjunto de España. Al observar las tres tasas que miden estos indicadores, en ninguno de los casos llega a haber más de un punto de diferencia entre ambos niveles territoriales. Casi 3 de 5 españoles y castellanomanchegos son población activa, siendo la tasa regional del 58,6%, cuatro décimas porcentuales superior a la media nacional. En cuanto a la tasa de ocupación, es el dato autonómico el inferior, siendo el 48,4% de la población la que está ocupada, frente al 48,8%. La mayor variación se encuentra en la tasa de paro, pero tan sólo por 7 décimas porcentuales, el paro entre los castellanomanchegos es superior al del resto de compatriotas, alcanzando el 17,4%.



Al hacer una comparativa de las tasas de actividad por género, se aprecian mayores diferencias, tanto entre los hombres y mujeres, como en los niveles territoriales. Son más los hombres en activo que las mujeres, el 63,3% de los varones españoles y el 65,3% de los castellanomanchegos configuran las respectivas tasas de actividad masculinas. Sin embargo, las tasas femeninas caen hasta 10 porcentuales, siendo la estatal del 53,4%, y aún más baja en la comunidad, con sólo el 51,9%.

Gráfico 2.15 Comparativa de las tasas de actividad, ocupación y paro estatal y regional por sexos



Elaboración propia. FUENTE: EPA. Instituto Nacional de Estadística

La brecha de género no se queda en la menor población femenina activa, si no que las mujeres, tienen también, tasas de ocupación más bajas que los hombres y sus tasas de paro, por el contrario, son mayores. El problema siempre se acrecienta en Castilla-La Mancha, respecto de las medias nacionales. De este modo, en el conjunto de España, la ocupación masculina distando casi 11 puntos porcentuales de la femenina, siendo esta del 43,6%. Aún mayor es la diferencia en la región. La proporción de ocupados en Castilla-La Mancha es del 57,3%, superior a la nacional, mientras que la ocupación femenina es de sólo 39,5%, casi 20 puntos porcentuales inferior.

De esta forma es el paro femenino regional el dato más sobresaliente que se puede observar en el Gráfico 2.15. Mientras que el paro masculino, afecta a poco más de 1 de cada 10 hombres en la región, 2 puntos porcentuales por debajo de la media nacional, que está en el 14,2%, entre las mujeres castellanomanchegas, cerca de 1 de cada 4 están en desempleo. El dato que arrojó la última EPA de paro femenino a nivel nacional es también peor que el masculino, alcanzado la tasa de paro femenino el 18,3%, frente al dato indicado para los hombres. Si bien, a nivel nacional la situación es mejor, pues la tasa está 5 puntos porcentuales por debajo del 23,8% de mujeres paradas que hay en Castilla-La Mancha.

Dado que uno de los principales factores que influyen en el estudio, es del despoblamiento de las zonas rurales, además del sexo, se atenderá también a

continuación a la afectación de la edad según las tasas de actividad y de paro. Siguiendo con los datos recabados en la última EPA, Castilla-La Mancha mantiene tasas de actividad por edad en una línea muy similar a la del total del estado español. El volumen más alto de la población activa, como no podía ser de otra forma, tiene entre los 25 y los 54 años, en ambos niveles territoriales. En este amplio grupo etario son activos el 87,5% del total de la región, superando el 86,9% de la tasa de actividad nacional para estas edades. 1 de cada 3 españoles en edad de trabajar, pero menores de 25 años estaría ya en activo, bajando la tasa castellanomanchega de este grupo etario al 31,4%.

Tabla 2.6 *Tasas de actividad y paro por edades*

		Menores de 25 años	De 25 a 54 años	Mayores de 55 años
Tasa de actividad	Castilla-La Mancha	31,4%	87,5%	28,3%
	España	33,1%	86,9%	28,1%
Tasa de paro	Castilla-La Mancha	36,8%	15,8%	17,3%
	España	40,1%	15,1%	12,5%

FUENTE: EPA. Instituto Nacional de Estadística

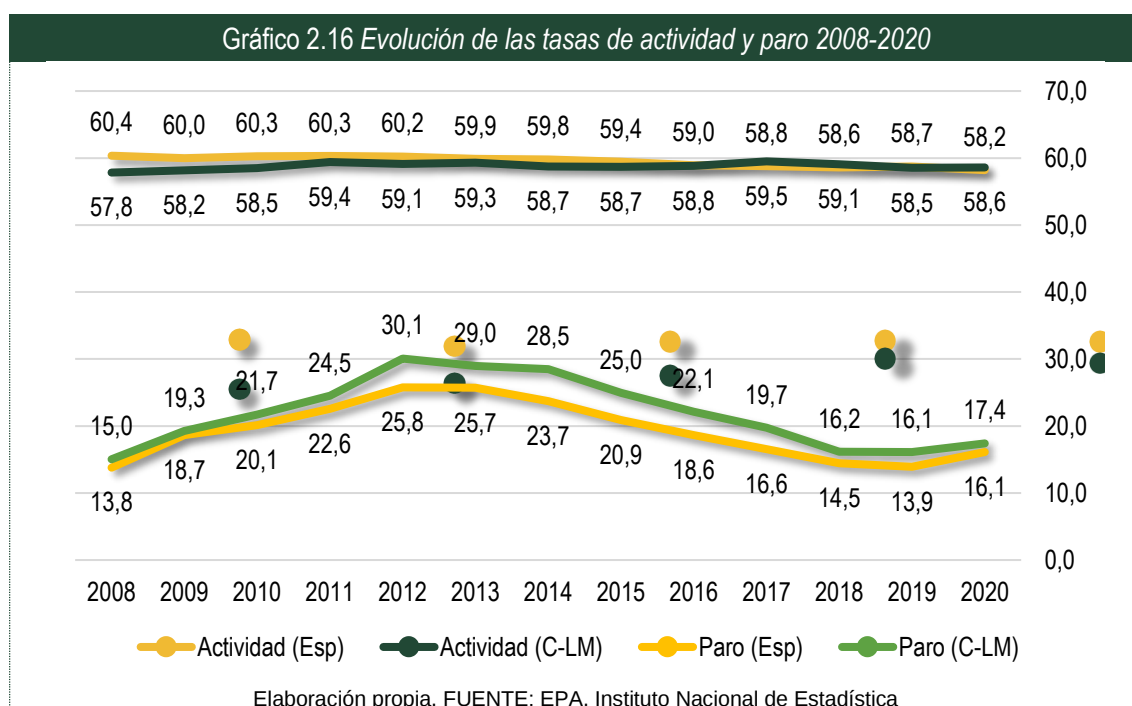
En canto a las tasas de paro, son los más jóvenes los que se llevan la peor parte. Aunque en la región el dato es ligeramente mejor que respecto del total estatal, la EPA arrojaba un paro del 36,8% en este grupo etario, mientras que a nivel nacional, la tasa alcanza en 40,1%. En el gran grupo etario, esta tasa se reduce de manera considerable, en torno al 15% tanto a nivel autonómico como nacional. También está más contenido el paro entre los trabajadores que afrontan su última etapa antes de la jubilación, con un 12,5% de paro en España y 5 puntos por encima en la región, alcanzando el 17,3%.

A pesar de la baja tasa de actividad entre los jóvenes, no deja de ser especialmente preocupante el dato del paro que arroja la EPA, que no puede sino hacer saltar las alarmas ante la necesidad de políticas de empleo, mejora empresarial y emprendimiento por parte de todas las administraciones y en los distintos niveles.

Si se observa el Gráfico 2.16, la evolución de las tasas de actividad y de paro es bastante pareja. Comenzando una vez más en 2008, por ser el año de inicio de la que era la última crisis económica y siguiendo así con el mismo criterio de análisis que se viene ofreciendo con magnitudes anteriores; se observa como la quiebra del sistema afectó a la población. Aunque las tasas de actividad se

mantuvieron estables, y se dibujan como líneas casi rectas en el gráfico, las de paro tuvieron un crecimiento importante desde 2008, con mayor afectación en Castilla-La Mancha que en el conjunto de España.

Durante todo el periodo las tasas de actividad han sido cercanas al 60% y siempre ligeramente más altas a nivel nacional que regional. En 2008 la tasa de actividad castellanomanchega fue del 57,8%, la más baja en el todo el gráfico, mientras que la española fue del 60,4%, siendo la más alta. El comportamiento de la tasa de actividad regional ha sido más estable durante estos 12 años, y al finalizar la serie había crecido 8 décimas porcentuales, alcanzando el 58,6%. Por el contrario, y aunque como se está señalando las fluctuaciones durante el periodo estudiado no han sido radicales, la tasa española ha ido descendiendo hasta cerrar 2020 unas décimas por debajo de la tasa de actividad regional, registrando un 58,2%. Por tanto, la tasa de actividad nacional se redujo en más de 2 puntos porcentuales desde el inicio de la crisis de 2008.



En paro, la región se lleva la peor parte de la crisis de 2008. En una curva ascendente que tuvo su pico en 2012, la comunidad autónoma llegó a una tasa de paro del 30,1%, duplicando la de 2008. En 2009 el paro subió más de 4 puntos llegando al 19,3% y desde ese año se mantuvo por encima del 20% hasta que en 2017 disminuyó al 19,7%. Viendo la curva en el gráfico, se aprecia que los efectos de la crisis fueron muy inmediatos, destruyéndose empleo mucho más

rápido lo que se volvió a crear, tanto en Castilla-La Mancha como en total de España. De hecho, a pesar de la recuperación, en ninguno de los niveles territoriales se ha vuelto a alcanzar tasa de paro tan bajas como las de 2008.

La evolución en el conjunto del estado, aunque sigue la misma tendencia ha sido algo más favorable. Se partía en 2008 de una tasa del 13,8%, y aunque también alcanzo su peor dato en 2012, se quedó en el 25,8%, 4 puntos porcentuales por debajo de la tasa autonómica. La barrera psicológica del 20% se superó un año antes que en la región, en 2016, habiéndose mantenido el paro por encima de este porcentajes también desde 2010.

En ambos niveles territoriales se da un pico en la lenta bajada de las tasas de paro en el año 2019. Aunque la bajada es muy ligera (de sólo una décima porcentual en la región) respecto a 2018, el pico de tasa mínima en Castilla-La Mancha es del 16,1%, un punto por encima del mínimo de la serie, que como ya se ha dicho se registró en 2008. A nivel nacional sólo una décima diferencia los datos de 2019 y 2008, quedando en la fecha más actual, una tasa de paro del 13,9%. Para el cierre del 2020, ambas tasas vuelven a subir, pero con más fuerza en el conjunto de España, que suma una tasa del 16,1%, 2 puntos superior a la anterior, mientras que en Castilla-La Mancha la última tasa de paro publicada por la EPA se encontraba en el 17,4%.

Por provincias, el paro femenino vuelve a ser el dato más negativo, siendo Toledo la provincia con la cifra más alarmante de toda la Tabla 2.7. En este territorio la tasa de paro femenino es del 27,3%, más de 10 puntos por encima de la tasa totales autonómica y nacional y casi 4 puntos porcentuales sobre las tasas de paro de las castellanomanchegas en conjunto, que como ya se indicó, era un muy mal dato. Por el contrario, Cuenca y Guadalajara tienen tasas de paro femenino mejores que la media española, que estaba en el 18,3%. Las paradas guadalajareñas suponen una tasa del 17,2% y las conquenses la reducen aún más hasta el 16,5%

El dato de la provincia de Cuenca puede estar determinado porque su tasa de actividad femenina es notablemente baja, sólo el 45,2%. Le sigue Ciudad Real con una tasa del 46,7%. Si bien se recordará que las tasas de actividad entre las mujeres eran inferiores a las de los hombres, y así ocurre también, en el resto de subdivisiones de la región, estas cifras distan bastante de las medias regional y nacional. Las tres provincias restantes, obtienen tasas de actividad de las mujeres por encima de la tasa de Castilla-La Mancha, incluso Toledo y Guadalajara superan la tasa regional, más notablemente en esta última que



registró un 56,9%. Ya se hizo mención a la provincia alcarreña, por su bajo paro femenino, por lo que los datos por sexos muestran una tendencia bastante positiva.

Tabla 2.7 Tasas de paro y actividad por provincias y sexos

Albacete			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	58,9	63,95	53,91
Tasa de paro	17,44	11,41	24,53
Ciudad Real			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	54,46	62,38	46,74
Tasa de paro	17,49	12,03	24,59
Cuenca			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	54,85	64,2	45,23
Tasa de paro	12,73	10,14	16,5
Guadalajara			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	62,5	67,89	56,94
Tasa de paro	13,96	11,36	17,17
Toledo			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	61,02	67,41	54,52
Tasa de paro	19,85	13,9	27,32

Elaboración propia. FUENTE: EPA. Instituto Nacional de Estadística

A pesar de estos datos, positivos, incluso la provincia con un mejor posicionamiento de las mujeres está muy lejos de las tasas de los varones. Puede que por su alta tasa de actividad femenina, Guadalajara tiene también, la tasa actividad total más alta de la región, el 62,5%, seguida de Toledo con un 61,0%. Ambas provincias superan las medias regional y nacional. También son las provincias con las tasas masculinas más altas, y varios puntos porcentuales por encima de las medias de los niveles territoriales superiores.

En cuanto a las tasas de actividad totales, son Cuenca y Ciudad Real las que presentan cifras más bajas. Con un 54,8% y un 54,5% están por debajo de las tasas autonómica y estatal. En cuanto a las tasas de paro, las dos provincias del

sur tienen unas tasas muy similares a la de la región, mientras que las dos provincias nororientales presentan las tasas más bajas, no superando el 14%. Toledo, lastrada por el ya comentado paro femenino, vive la peor situación rayando su tasa de paro total el 20%.

El paro masculino es notablemente bajo en las cinco subdivisiones territoriales, situándose en una horquilla entre el 10,1% de la tasa de Cuenca y el 13,9% de la de Toledo, que es la más alta de todas y se sitúa por encima de la tasa castellanomanchega y nacional.

Siguiendo con los datos oficiales que ofrece el INE, el *Directorio Central de Empresas* (DIRCE) de 2020, contabilizaba **128.713 empresas** en Castilla-La Mancha. Esto supone que el tejido empresarial de la región representa el 3,8% del total de las empresas de España.

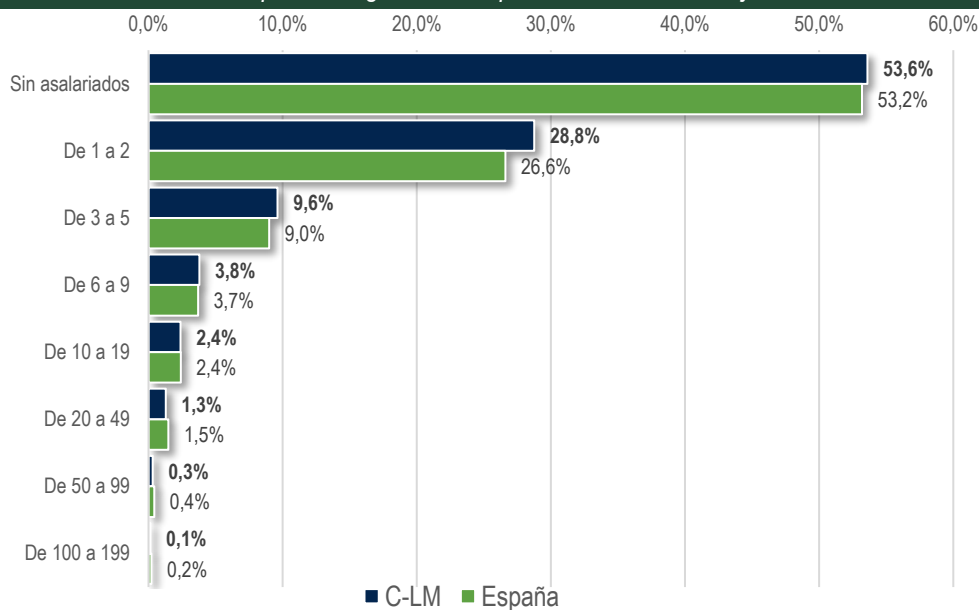
Al observar el tamaño de las empresas según su tamaño en relación al número de trabajadores, se observa un tejido empresarial con grandes diferencias entre los niveles territoriales autonómico y estatal. En ambos casos son mayoría las empresas que no tienen trabajadores, superando la mitad de las organizaciones productivas constituidas. Esto supone el 53,6% en la región y el 53,2% en el total nacional.

En el Gráfico 2.17 se ve como la proporción de empresas disminuye cuanto más aumenta el número de trabajadores que representan las barras. Los porcentajes son muy similares en ambos niveles territoriales, difiriendo sólo algunas décimas porcentuales. Así, en torno al 27% de las empresas son pequeñas desde el punto de vista del número de trabajadores, pues sólo contarían con entre 1 y 2 empleados. En el siguiente tramo que recoge las empresas con entre 3 y 5 trabajadores, disminuyen su proporción respecto al total por debajo del 10%, y no llegan al 4%, ni en la autonomía ni a nivel nacional aquellas organizaciones de entre 6 y 9 trabajadores.

La suma de las empresas con tamaños analizados hasta ahora, alcanza el 95,8% de las sociedades o negocios en Castilla-La Mancha, y el 92,9% en total de España, por lo que se puede concluir que las empresas en ambos casos son de pequeño tamaño. Como muestra, en el directorio que se está utilizando para la realización de este análisis, el último tramo en que se contabilizan las empresas con más de 5.000 empleados, suman en números absolutos 172 empresas en toda España y tan sólo 1 en la región.

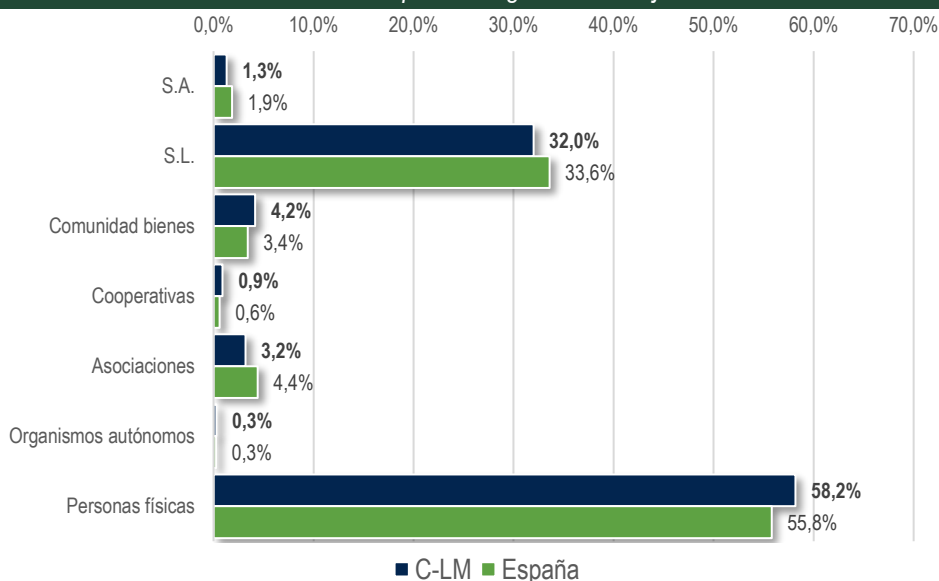


Gráfico 2.17 Empresas según tamaño por el número de trabajadores



Elaboración propia. FUENTE: DIRCE. Instituto Nacional de Estadística

Gráfico 2.18 Empresas según su forma jurídica



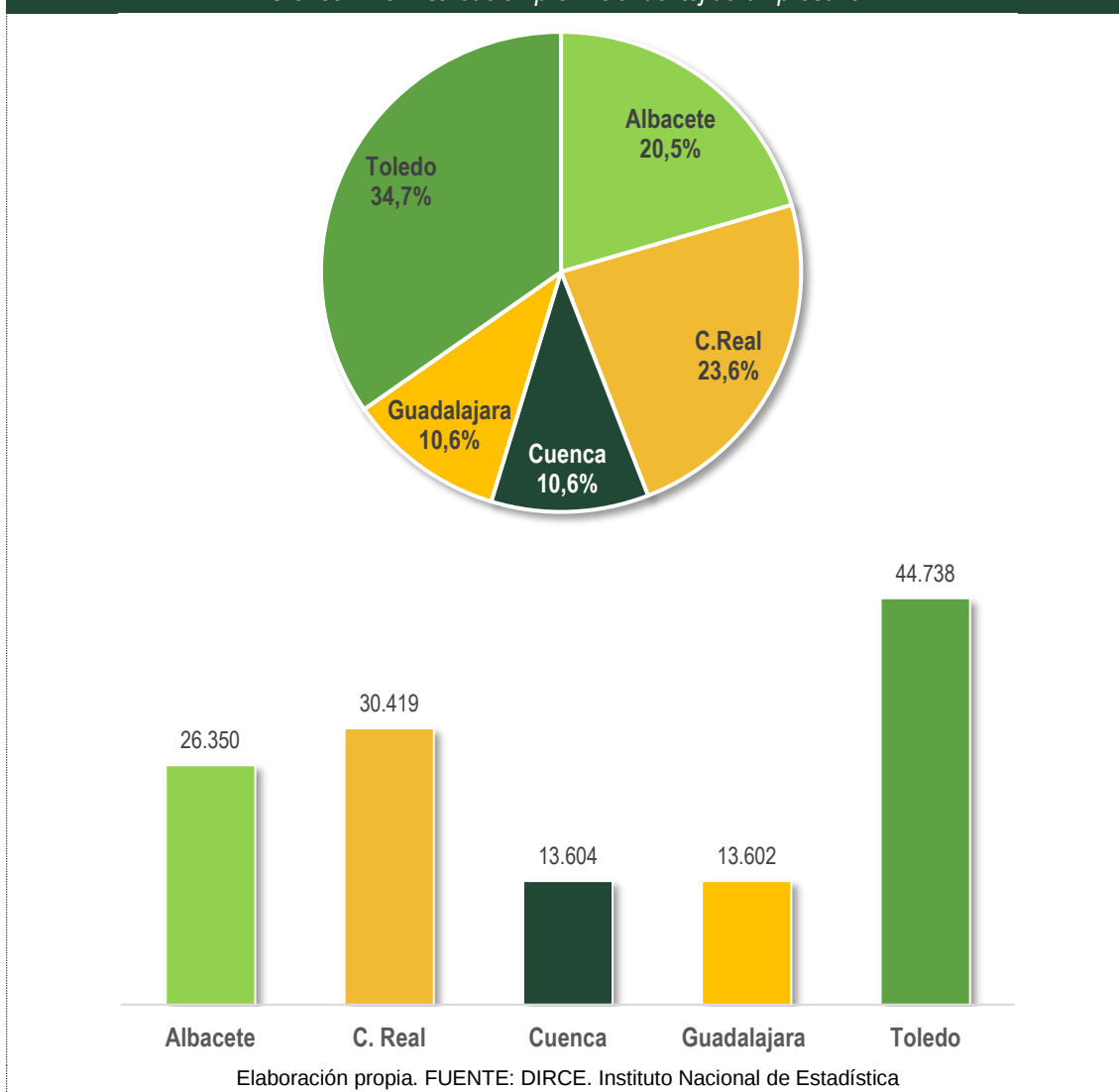
Elaboración propia. FUENTE: DIRCE. Instituto Nacional de Estadística

En cuanto a su forma jurídica tampoco hay grandes diferencias significativas entre la región y el total nacional. Más de la mitad de las organizaciones productivas en España las constituyen personas físicas, dato que no sorprende sabiendo que hay un porcentaje similar de negocios que no tienen empleados. En Castilla-La Mancha, esta forma jurídica aglutina al 58,2% de los productores

de bienes y servicios. En torno a 1 de cada 3 empresas están constituidas como sociedades de responsabilidad limitada.

Sólo esas dos formas jurídicas, suponen ya el 90,2% del total del tejido empresarial de la región, por lo que el resto de figuras son minoritarias, siendo un 4,2% las comunidades de bienes, un 3,2% asociaciones y otros tipos, y tan sólo 1,3% las sociedades anónimas. Otras formas no se han incluido, por ser practicante, residuales.

Gráfico 2.19 Distribución provincial del tejido empresarial



Descendiendo al plano provincial, la mayor parte de las empresas de la región están establecidas en Toledo, donde radican 44.738 organizaciones y personas

físicas que suponen el 34,7% del total en la región. Las empresas de Ciudad Real, la segunda en el ranking, son casi una cuarta parte menos que las toledanas, en términos absolutos. Sus 30.419 empresas suponen el 23,6% del total. Las dos provincias occidentales, que son las más pobladas, cuentan de esta manera con casi dos tercios de las organizaciones empresariales.

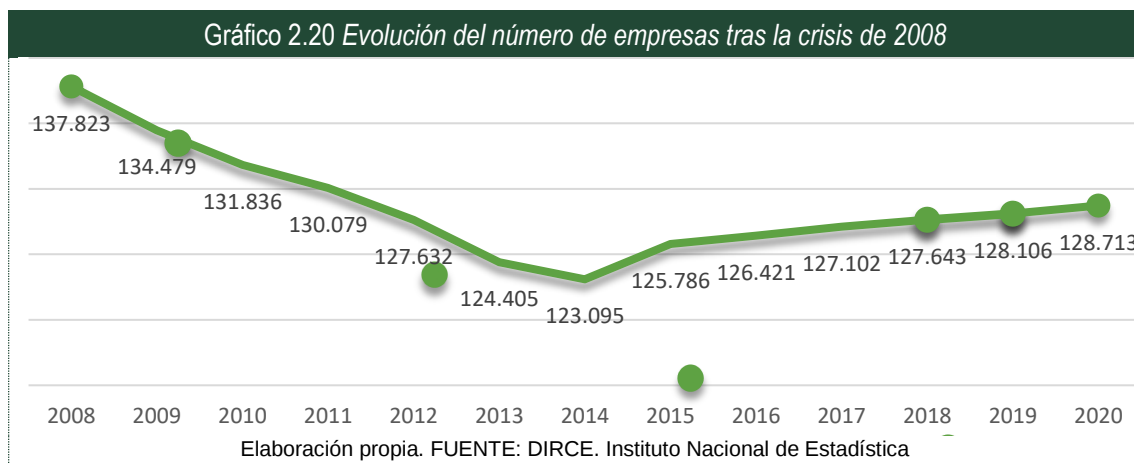
Albacete aporta al sector productivo 1 de cada 5 empresas, contabilizándose en total en la provincia 26.350. Por último, Cuenca supera a su vecina del norte por sólo 4 empresas más constituidas en esa provincia, de tal forma que ambas demarcaciones territoriales, tienen el mismo peso en la región, 10,6%. Si se recuerdan los datos poblaciones, las cifras que están analizando suponen uno de los peores datos para Guadalajara, que supera en más de 150.000 habitantes a su provincia limítrofe.

Tabla 2.8 Porcentajes de empresas por provincias y tamaños de trabajadores

%	Albacete	C. Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
<i>Sin asalariados</i>	53,1	52,4	52,3	57,4	54,1
<i>De 1 a 2</i>	28,6	29,1	30,7	27,2	28,5
<i>De 3 a 5</i>	9,9	10,4	9,4	8,7	9,3
<i>De 6 a 9</i>	4,0	4,0	3,5	3,2	3,8
<i>De 10 a 19</i>	2,5	2,4	2,5	1,9	2,4
<i>De 20 a 49</i>	1,4	1,2	1,2	1,0	1,4
<i>Más de 50</i>	0,5	0,6	0,4	0,6	0,5

Elaboración propia. FUENTE: DIRCE. Instituto Nacional de Estadística

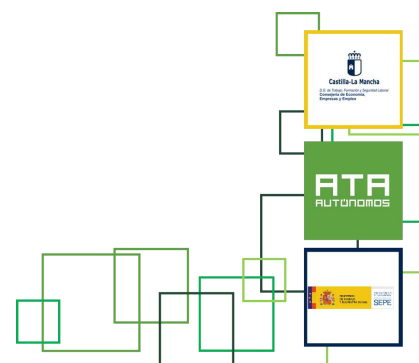
En cuanto a los tamaños de las empresas, tampoco se presentan diferencias notables en las proporciones de las 5 provincias con las ya analizadas con anterioridad en los niveles territoriales superiores, siendo en todas las provincias mayoritarias las empresas que no tienen trabajadores. Del mismo modo, la proporción de empresas va disminuyendo cuanto más aumento el número de trabajadores al que se hace referencia en el análisis, no llegando al 1% en ninguna provincia las empresas con más de 50 empleados en sus plantillas.



Por último, recurriendo de nuevo al DIRCE, se ha hecho una aproximación a la evolución del tejido empresarial en los últimos 12 años, tras el estallido de la crisis de 2008. En ese año, que se ha tomado en otras ocasiones como referencia, Castilla-La Mancha marcaba un máximo histórico en el número de empresas constituidas, con 137.823 registrada. Desde entonces han desaparecido de la región casi 10.000 empresas, lo que supone un 6,6% menos de infraestructura productiva. El peor año fue 2014, marcando el mínimo tras 6 años de caída, que redujo las empresas de la región en un 10,7%. Desde ese punto, la recuperación está siendo mucho más lenta que la caída, pero se viene manteniendo, habiéndose recuperado un 4,4% del tejido empresarial que se destruyó.

En resumen, Castilla-La Mancha se encuentra en una situación muy compleja, pues a simple vista puede parecer que se está recuperando lo perdido tras la anterior crisis económica, y se está creciendo. Sin embargo, en un análisis zonificado se observa con facilidad que no es una región uniforme, que la amenaza de la despoblación se cierne sobre gran parte de su territorio y que sus consecuencias se están haciendo notar de forma evidente.

La recuperación está siendo también lenta y costosa, y no se da en todas las provincias de la misma forma. Además, al estar aún inmersos en la pandemia provocada por el COVID-19, de la que aún no se pueden extraer conclusiones claras y a la que se dedicará un espacio en las próximas páginas por su impacto, está generando un nuevo frenazo a la economía y el desarrollo, cunado no incluso una nueva deceleración.





2.1



Perfil de los trabajadores autónomos de la región

Ya en los datos analizados hasta ahora se ha dejado ver la importancia que el trabajo autónomo tiene para la región. Ante el problema del despoblamiento, el autoempleo se revela como una herramienta necesaria para generar trabajo y riqueza en las zonas que se van deprimiendo, y puede ser la premisa para reactivar la economía.

Si bien, ATA Castilla-La Mancha es consciente, que igual que la región presenta grandes diferencias en su vasto territorio, el colectivo de las personas autónomas es también de lo más heterogéneo, incluye diversos sectores, realizan todo tipo de actividades y trabajos y a pesar de ser identificables, por su afiliación al RETA, principalmente, lo conforman personas y profesionales muy diferentes.

A 31 de diciembre de 2020, según los datos de afiliación de la Seguridad Social, en Castilla-La Mancha había un total de **149.084 personas trabajadoras autónomas**. Esto supone un descenso respecto a la misma fecha de 2019, de sólo un -0,3%. El tomar este dato negativo de forma positiva, se debe a que la bajada no parece especialmente drástica después de 9 meses de pandemia por coronavirus, con cierres de negocios y paralización de las actividades no esenciales. Sí bien, aún muchos autónomos resisten en la región, no se ha de obviar que en el pasado 2020 han desaparecido 442 autónomos, y con ellos 442 generadores de riqueza y empleo.

En comparación con el conjunto de España, el dato no es tan positivo, pues el número de autoempleados subió un más que tímido 0,1%, que si bien no es un buen dato, no hay que dejar de tomarlo de forma positiva, ante la situación actual que se está viviendo.

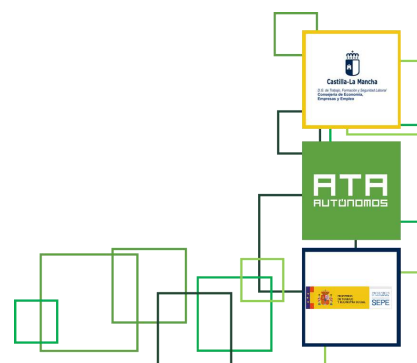


Tabla 2.9 Autónomos según afiliación y variación interanual

	2019	2020	Variación	Variación (%)
<i>Albacete</i>	29.863	30.026	163	0,5
<i>Ciudad Real</i>	35.659	35.448	-211	-0,6
<i>Cuenca</i>	18.812	18.425	-387	-2,1
<i>Guadalajara</i>	15.035	15.102	67	0,4
<i>Toledo</i>	49.715	49.641	-74	-0,1
Castilla-La Mancha	149.084	148.642	-442	-0,3
<i>España</i>	3.267.428	3.269.541	2.113	0,1

Elaboración propia. FUENTE: Estadísticas de la Seguridad Social

Tabla 2.10 Variación intermensual de los autónomos

	Noviembre 20	Diciembre 20	Variación	Variación (%)
<i>Albacete</i>	30.041	30.026	-15	0,0
<i>Ciudad Real</i>	35.494	35.448	-46	-0,1
<i>Cuenca</i>	18.464	18.425	-39	-0,2
<i>Guadalajara</i>	15.066	15.102	36	0,2
<i>Toledo</i>	49.655	49.641	-14	0,0
Castilla-La Mancha	148.720	148.642	-78	-0,1
<i>España</i>	3.266.910	3.269.541	2.631	0,1

Elaboración propia. FUENTE: Estadísticas de la Seguridad Social

Por provincias, Albacete y Guadalajara suman autónomos en 2020, aumentando respectivamente el 0,5% y un 0,4%, por encima incluso de la variación a nivel nacional. Sin embargo, en Cuenca se han perdido en este año el -2,1% de sus autónomos. Las provincias occidentales sufren pérdidas más leves, cayendo los cotizantes al *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos* (RETA), un -0,6% en Ciudad Real, y un -0,1% en Toledo.

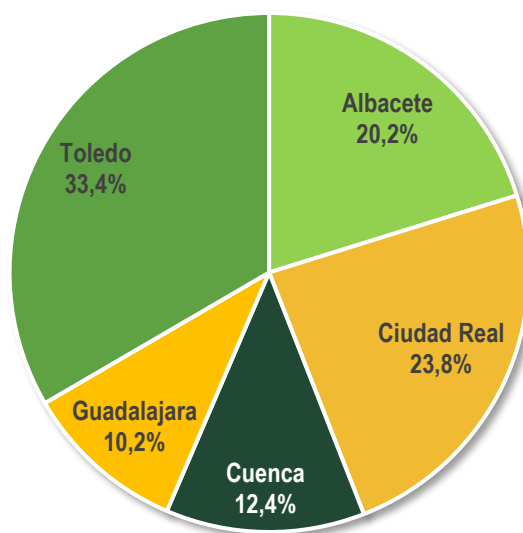
Se presenta también la Tabla 2.10, con la variación intermensual, comparando con los datos del último día de noviembre, pues en la situación de incertidumbre que se vive, cada día que pasa es clave. En ese último mes, presentan valores negativos: Castilla-La Mancha en conjunto, Ciudad Real y Cuenca. Si bien los valores no son altos, y oscilan entre el -0,2% y el 0,2%.

En el conjunto de España, los trabajadores autónomos de la región representan el 4,5%, habiendo descendido esta representación una décima respecto del año anterior. Dentro de Castilla-La Mancha, Toledo es la provincia en la que se

concentra un mayor número de autónomos, aportando a 1 de cada 3 trabajadores por cuenta propia, con casi 50.000 afiliados al RETA. 10 puntos porcentuales por debajo, Ciudad Real reúne al 23,8% de los autónomos de la región, seguida de Albacete, donde desarrollan sus actividades 1 de cada 5.

Cuenca supera en autónomos a Guadalajara, y los de esta provincia representan el 12,4%. El reciente crecimiento de la que tradicionalmente fue la provincia menos extensa y poblada, no se traduce en un mayor número de trabajadores por cuenta propia, a pesar de que, como se recordará, contaba con las tasas de actividad más altas de la región. En esta provincia los inscritos en el régimen especial de autónomos son poco más de 15.000.

Gráfico 2.21 Volumen de autónomos por provincias



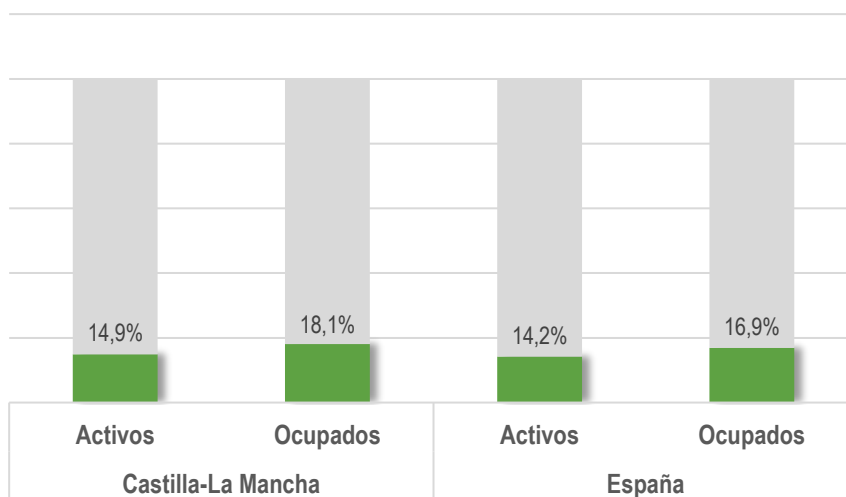
Elaboración propia. FUENTE: Estadísticas de la Seguridad Social

La importancia del colectivo en la región queda demostrada al calcular el peso del trabajo autónomo sobre el total de la población activa. En Castilla-La Mancha, los trabajadores por cuenta propia representan el 14,9% de la población activa y el 18,1% de los ocupados. Se sitúan así los autoempleados de la región muy por delante del peso que el colectivo tiene a nivel estatal en la ocupación, que está dos puntos porcentuales por debajo. La proporción que tienen en la población activa es prácticamente idéntica a la autonómica.

La gran relevancia de este dato radica no sólo en el peso que supone el autoempleo para los sitios en los que los autónomos decidan instalarse, sino también en que los trabajadores por cuenta propia son la base de la economía productiva. Los trabajadores por cuenta propia constituyen en sí mismos empresas que necesitan de otros servicios, proveedores, que contratan

personal, y en definitiva activan la economía. Su peso en comparación con las tasas de ocupación y actividad, no son meros porcentajes de formas de empleabilidad, si no que suponen la primera semilla para la creación de tejido económico y productivo.

Gráfico 2.22 Comparativa del peso de los autónomos en la población activa y la ocupada



Elaboración propia. FUENTE: Estadísticas de la Seguridad Social

Gráfico 2.23 Personas autónomas por sexo en Castilla-La Mancha

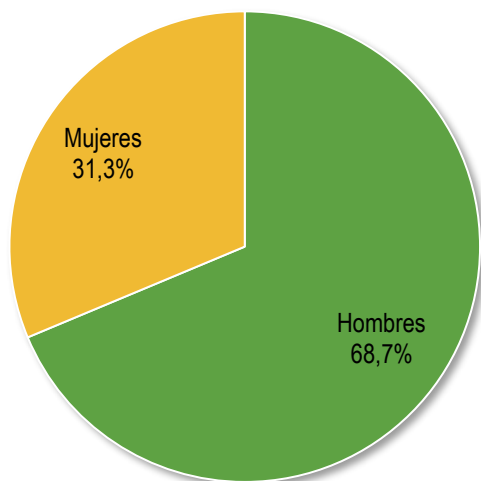
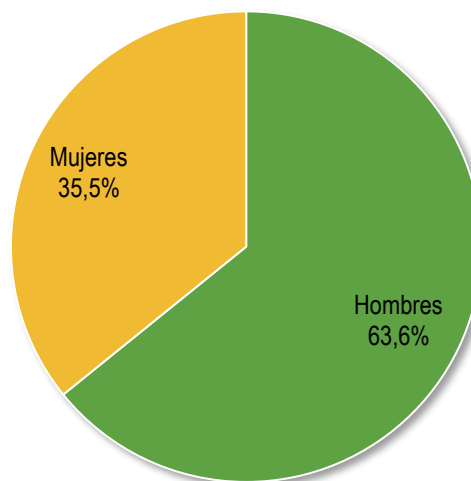


Gráfico 2.24 Personas autónomas por sexo en España



Elaboración propia. FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

Por sexos las mujeres siguen estando muy por detrás de los varones, más aún en la comunidad que en el total nacional. Aunque ellas han crecido ligeramente

en este 2020, respecto a 2019, sólo aumentan en una décima porcentual respecto a los hombres.

De este modo, las mujeres autónomas castellanomanchegas son el 31,3% del colectivo, 4 puntos porcentuales por debajo de su marca a nivel nacional, que alcanza el 35,5%. Si se recuerdan las tasas de actividad, el porcentaje femenino del colectivo regional está en la tónica de lo esperable, dado que la tasa de actividad de las mujeres era siempre inferior en la región y sus provincias, de los que lo era en el conjunto del estado. Si bien, no se debe dejar de pensar en buscar medidas que encaucen esta situación a cuotas más paritarias.

Tabla 2.11 *Proporción de mujeres y evolución por sexo y provincia*

	Hombres	Variación (%)	Mujeres	Variación (%)	% Mujeres
<i>Albacete</i>	20.660	0,6%	9.390	0,7%	31,2%
<i>Ciudad Real</i>	24.407	-0,7%	11.115	-0,1%	31,3%
<i>Cuenca</i>	12.928	-2,2%	5.522	-1,3%	29,9%
<i>Guadalajara</i>	10.283	0,1%	4.824	0,9%	31,9%
<i>Toledo</i>	33.959	-0,3%	15.749	0,3%	31,7%
Castilla-La Mancha	102.237	-0,4%	46.593	0,1%	31,3%
<i>España</i>	2.097.731	0,2%	1.171.810	-0,2%	35,5%

Elaboración propia. FUENTE: Estadísticas de la Seguridad Social

En las provincias castellanomanchegas se sigue la misma tónica que el conjunto de la comunidad, con la excepción de Cuenca dónde sus autónomas rozan sin llegar el 30% de peso en el colectivo. El resto de provincias registran un 31% idéntico al del total regional. Las variaciones con el año anterior, son mínimas, e inferiores a un punto porcentual, en todas las provincias y para ambos sexos, excepto en Cuenca, donde las mujeres descienden el -1,3% y los hombres un -2,2%. No es de extrañar que está circunstancia se de en la provincia que más parece achacar el problema de la despoblación.

Por sectores, el comercio a pesar de perder el -0,8% de los afiliados al RETA que se dedicaba a esta actividad, continúa siendo mayoritario en Castilla-La Mancha. No en vano el comercio es una de las actividades en las que más reconocible es la figura del autónomo, como propietario de una tienda, que en muchas ocasiones se gestiona en familia, incluso en los pueblos y barrios, los negocios, tiendas o talleres, están incluidos en los domicilios de quienes ostentan su propiedad. Realizaban actividades relacionadas con el comercio un total de

35.677 autónomos de la región en diciembre de 2020, el 24,0% del colectivo en la comunidad autónoma.

Tabla 2.12 *Autónomos castellanomanchegos por rama de actividad*

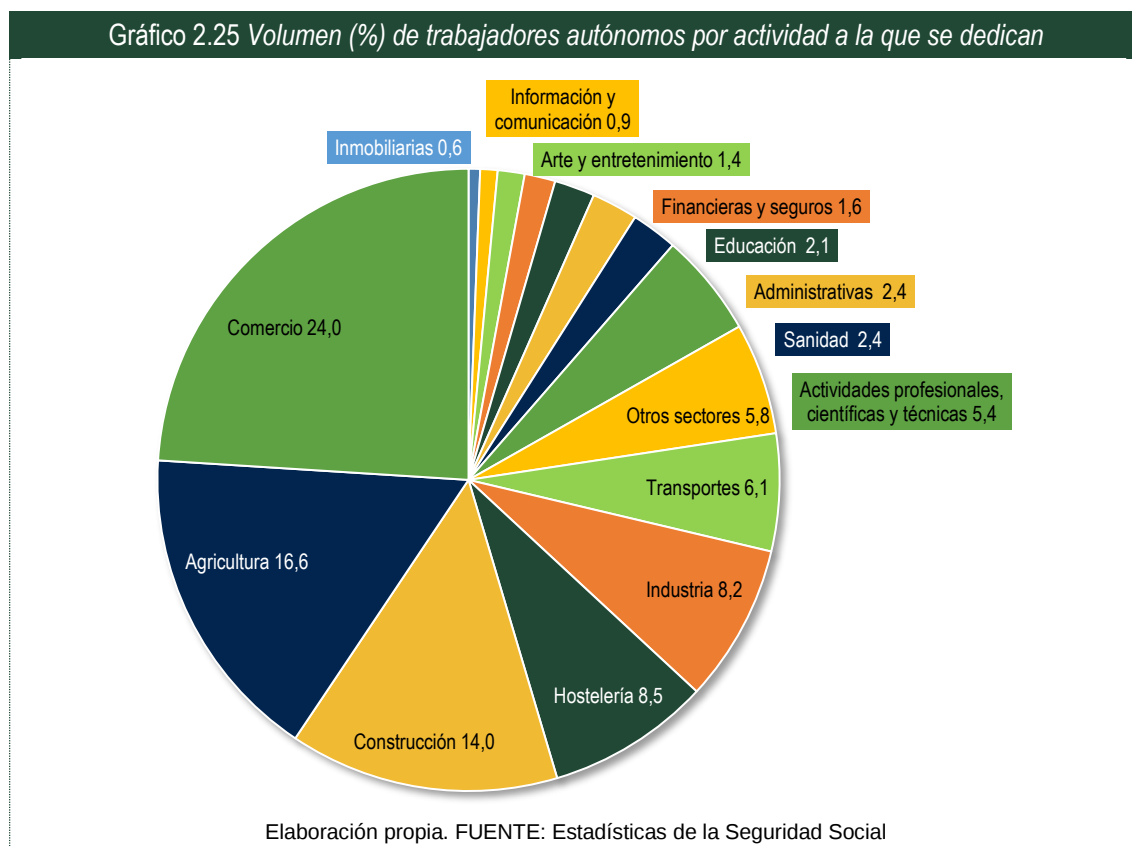
	2019	2020	Diferencia	Incremento (%)
<i>Agricultura</i>	24.622	24.677	55	0,2
<i>Industria</i>	12.900	12.236	-664	-5,1
<i>Construcción</i>	20.480	20.848	368	1,8
<i>Comercio</i>	35.959	35.677	-282	-0,8
<i>Transportes</i>	8.715	9.111	396	4,54
<i>Hostelería</i>	12.975	12.653	-322	-2,5
<i>Información y comunicación</i>	1.383	1.403	20	1,5
<i>Financieras y seguros</i>	2.436	2.393	-43	-1,8
<i>Inmobiliarias</i>	819	844	25	3,0
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	8.091	8.084	-7	-0,1
<i>Administrativas</i>	3.504	3.501	-3	-0,1
<i>Educación</i>	3.139	3.165	25	0,8
<i>Sanidad</i>	3.533	3.596	63	1,8
<i>Arte y entretenimiento</i>	2.092	2.053	-39	-1,9
<i>Otros sectores</i>	8.530	8.591	61	0,7

Elaboración propia- FUENTE. Estadísticas de la Seguridad Social

Sin embargo, no es el comercio el que peor ha capeado el temporal en 2020. La industria ha perdido en el año de la pandemia al -5,1% de sus autónomos, duplicando el porcentaje de la siguiente actividad que más retrocede. Esta segunda actividad, que cayó un -2,5%, es la hostelería. Claramente los meses de cierre forzoso, han dejado tocado al sector de la restauración y el turismo, así como al del entretenimiento, del que han causado baja en el RETA el 1,9% de los que iniciaron el año. Por último, una décima porcentual por debajo, los profesionales dedicados a actividades financieras y de seguro, decrecieron un -1,8%.

En la parte positiva, desde hace años son las inmobiliarias la actividad que más notablemente crece año tras año, fruto de la recuperación del mercado de la vivienda. El de resto de los sectores en los que crece el número de personas trabajadoras autónomas, no se dan aumentos tan significativos como los descensos. Las dos actividades que más suben, aumentando un 1,8% su

afiliación a la seguridad social, como trabajadores por cuenta propia, son la construcción y la sanidad. No es de extrañar que crezca esta segunda actividad, por el necesario y encomiable trabajo y esfuerzo, que los profesionales sanitarios de toda índole, han realizado y siguen realizando.



A fin de conseguir una mejor percepción de la proporción que las actividades representan en el trabajo autónomo, se presenta el Gráfico 2.25, con las actividades ordenadas de mayor a menor volumen de personas trabajadoras autónomas que se dedican a ellas. Como ya se ha señalado, el comercio, con un 24,0% es indiscutiblemente la actividad que aglutina a más autónomos, situándose 8 puntos porcentuales por encima de la siguiente actividad.

Las dos siguientes actividades con mayor número de autónomos son la agricultura, con un 16,6% y la construcción con el 14,0%. Como ya se ha señalado, Castilla-La Mancha sigue siendo un región rural, por lo que no es de extrañar el peso de la agricultura, dado que la forma empresarial para la mayoría de los trabajadores del campo, que suelen ser propietarios de gran parte de las tierras que cosechan, es la del trabajo autónomo. Por su parte, la construcción, cuyo parón tras la crisis de 2008 supuso un duro golpe para miles de familias en

la región, cuenta con cientos de autónomos y PYMES en multitud de pueblos, dedicadas a la subcontratación de obras, aportando mano de obra de todo tipo a las mismas. Los conocidos como “*pistolas*”, en muchas ocasiones realizaban traslados de miles de trabajadores hasta la Comunidad de Madrid, cada día.

Por encima del 5% del total de autónomos en la región, están los que se dedican a la hostelería (8,5%), la industria (8,2%), el transporte (6,1%) otros sectores (5,8%) y los dedicados a actividades profesionales científicas y técnicas (5,4%).

Tabla 2.13 Comparativa de las actividades en función de la proporción de autónomos a nivel nacional y autonómico

	Castilla-La Mancha		España	
	Peso (%)	Variación (%)	Peso (%)	Variación (%)
<i>Agricultura</i>	16,6	0,2	8,1	-0,14
<i>Industria</i>	8,2	-5,1	6,6	-2,1
<i>Construcción</i>	14,0	1,8	11,9	1,9
<i>Comercio</i>	24,0	-0,8	23,5	-1,3
<i>Transportes</i>	6,1	4,5	6,5	3,9
<i>Hostelería</i>	8,5	-2,5	9,7	-1,6
<i>Información y comunicación</i>	0,9	1,5	2,1	2,6
<i>Financieras y seguros</i>	1,6	-1,8	1,8	-0,3
<i>Inmobiliarias</i>	0,6	3,0	1,5	0,8
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	5,4	-0,1	9,0	1,3
<i>Administrativas</i>	2,4	-0,1	4,0	-0,2
<i>Educación</i>	2,1	0,8	2,8	-0,1
<i>Sanidad</i>	2,4	1,8	3,7	2,3
<i>Arte y entretenimiento</i>	1,4	-1,9	2,2	-1,1
<i>Otros sectores</i>	5,8	0,7	6,5	-0,1

Elaboración propia- FUENTE. Estadísticas de la Seguridad Social

En comparación con la evolución por sectores del total del estado, no se encuentra ninguna actividad que pierda tantos autónomos como lo hacen los de la industria en Castilla-La Mancha. Si bien, es esta la actividad que se deja más autónomos en el último año, pero con sólo un -2,1%. También la hostelería sufre un duro revés, pero de sólo el -1,6%, un punto porcentual menos que en la región.

A nivel nacional es mucho menor el peso de los agricultores. Con un 8,1% representan la mitad de peso que a nivel autonómico. En todo caso, repiten en los primeros puestos la construcción, aunque 3 puntos por debajo respecto a la comunidad, y en un porcentaje muy similar, el 23,5%, es también el comercio la principal ocupación de los autónomos.

Tabla 2.14 *Autónomos por ramas de actividad y provincia*

	AB	CR	CU	GU	TO	C-LM	Esp.
<i>Agricultura</i>	15,1	29,6	19,3	12,4	12,0	16,6	8,1
<i>Industria</i>	9,1	6,9	7,2	4,9	9,9	8,2	6,6
<i>Construcción</i>	12,0	12,8	12,3	17,7	15,8	14,0	11,9
<i>Comercio</i>	25,8	19,6	25,6	20,8	24,3	24,0	23,5
<i>Transportes</i>	6,5	5,9	5,7	6,4	6,2	6,1	6,5
<i>Hostelería</i>	9,2	9,1	7,8	10,0	7,9	8,5	9,7
<i>Información y comunicación</i>	0,9	0,5	0,8	1,6	1,0	0,9	2,1
<i>Financieras y seguros</i>	1,7	1,2	1,7	1,6	1,7	1,6	1,8
<i>Inmobiliarias</i>	0,6	0,2	0,4	0,9	0,7	0,6	1,5
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	5,5	4,2	5,4	6,6	5,5	5,4	9,0
<i>Administrativas</i>	2,2	1,2	1,9	3,8	2,8	2,4	4,0
<i>Educación</i>	1,9	1,4	2,3	2,7	2,3	2,1	2,9
<i>Sanidad</i>	2,6	1,6	2,4	2,8	2,5	2,4	3,7
<i>Arte y entretenimiento</i>	1,4	1,0	1,3	1,9	1,4	1,4	2,2
<i>Otros sectores</i>	5,6	4,6	5,8	5,6	6,3	5,8	6,5
Elaboración propia- FUENTE. Estadísticas de la Seguridad Social							

Como muestra la tabla 2.14, el comercio es en todas las provincias la actividad que tienen un mayor peso. Destaca la cantidad de autónomos dedicados a la agricultura en Cuenca, 1 de cada 4, y el bajo porcentaje de industriales que tiene el colectivo en Guadalajara.

El resto de ramas de actividad no presenta diferenciaciones significativas, en sus volúmenes provinciales, respecto a los porcentajes a nivel regional.



2.2



Análisis DAFO de la región y el trabajo autónomo

A fin de obtener una visión subjetiva, que permita hacer una interpretación de la realidad, más allá de los meros datos estadísticos que se recabaron han presentado como parte de la fase documental del estudio, se ha aprovechó el comité de expertos, al ser una técnica de consulta a profesionales de diferentes ámbitos, para tener una visión más amplia de la situación.

Se recurrió a la técnica conocida como **Análisis DAFO**. Esta técnica, atribuida al investigador del *Instituto de Investigaciones de Stanford*, *Albert S. Humphrey*, pretende ser una herramienta para analizar la situación actual de una determinada cuestión, organización, etc; con el fin de establecer estrategias a futuro. A pesar de nacer como un modelo de utilidad empresarial, a día de hoy se aplica a multitud de ámbitos, y es una de las herramientas de análisis más comunes.

Dadas las características del Estudio y los objetivos de investigación perseguidos, se planteó un doble análisis: en primer lugar, de la región, como lugar en el que los autónomos desarrollan su actividad. En segundo lugar, y centrando más el foco del estudio, en las personas trabajadoras autónomas de la comunidad autónoma.

Los resultados, fueron los siguientes:

2.2.1 ■ Análisis DAFO de Castilla-La Mancha

Comenzando por las condiciones externas a la región, en la parte negativa, los miembros del comité han indicado las siguientes **amenazas**:

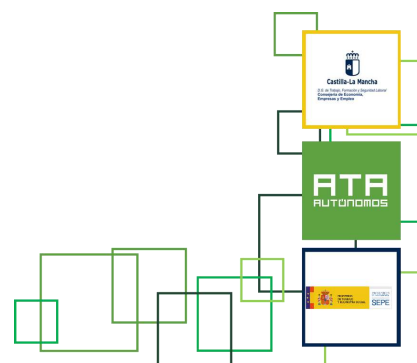


- Efecto frontera con la Comunidad de Madrid
- Política de concentración de industria de la Junta de Comunidades
- Despoblación **(3)**
- Desigualdad competitiva con las comunidades vecinas
- La competencia que supone la globalización
- Envejecimiento de la población **(2)**
- Dependencia del sector agroalimentario
- Desfase competitivo
- Alto paro juvenil

Como se observa en la lista, los expertos identificaban hasta 9 amenazas diferentes, repitiéndose principalmente dos de ellas, muy relacionadas entre sí: el envejecimiento y la despoblación.

Este es un primer listado, en el que tan sólo se han querido presentar las ideas expuestas por los entrevistados. Se pueden apreciar, varias ideas fuerza, que aglutinan varias de las aportaciones hechas por los miembros del comité de expertos participantes. Por ello, a continuación, se ofrece una nueva lista, ordenada en consideración de importancia, establecida en función de la repetición de las ideas, que simplificará la detección de las **amenazas de la región**:

1. Envejecimiento de la población y el fenómeno de la despoblación
 - *Despoblación*
 - *Envejecimiento*
2. Desfase competitivo con las regiones limítrofes, principalmente la Comunidad de Madrid
 - *Efecto frontera con la Comunidad de Madrid*
 - *Desigualdad competitiva con las comunidades vecinas*
 - *Desfase competitivo*
3. Desfase competitivo en el mundo global, con una economía regional poco potente.
 - *La competencia que supone la globalización*
 - *Desfase competitivo*
 - *Dependencia del sector agroalimentario*



4. Falta de políticas ambiciosas que afronten la situación

- *Política de concentración de industria*
- *Alto paro juvenil*

Por lo tanto, serían cuatro, en definitiva, las amenazas de la región de la cara al futuro, y como lugar en el que emprender o mantener los negocios.

Siguiendo con las condiciones externas del presente de Castilla-La Mancha, se han recogido de las entrevistas un total de 12 **oportunidades**, que al igual que se ha hecho con las amenazas, se presentarán en dos listados, resumiendo las ideas fuerza que han aportado los diferentes participantes.

Se han identificado como oportunidades de la región:

- Ayudas de la UE al mundo rural **(2)**
- Auge del turismo rural **(2)**
- Auge de las energías limpias
- Potencial del mundo rural conectado **(2)**
- Internacionalización
- Especialización industrial
- Toma de conciencia del problema de la despoblación
- Ventajas y calidad de vida en pueblos y ciudades pequeñas
- Buenas comunicaciones
- Población emprendedora
- Cantidad de fuerza de trabajo

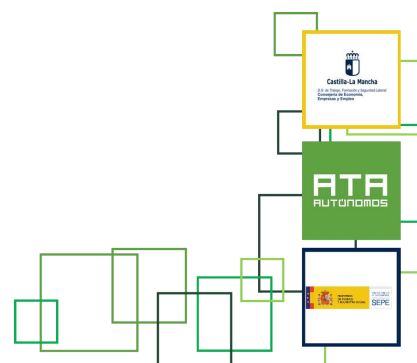
De forma resumida, las **oportunidades** de Castilla-La Mancha serían:

1. Posibilidades en la especialización en sectores en auge

- *Auge del turismo rural*
- *Auge de las energías limpias*
- *Especialización industrial*
- *Internacionalización*

2. Toma de conciencia del problema de la despoblación

- *Ayudas al rural*
- *Toma de conciencia del problema de la despoblación*



3. Nuevas posibilidades del mundo rural conectado

- *Potencial de mundo rural conectado*
- *Ventajas y calidad de vida en los pueblos y ciudades pequeñas*
- *Buenas comunicaciones*

4. Gran cantidad de masa trabajadora y con espíritu emprendedor

Vistas las partes positivas y negativas de las variables externas que atañen a la región, es el turno de las variables internas, que se analizarán como las anteriores.

Los expertos consultados, atribuyen a Castilla-La Mancha las siguientes **debilidades**:

- Burocracia
- Alta carga impositiva
- Efecto frontera con la Comunidad de Madrid **(3)**
- Dispersión de la población
- Gran cantidad de territorio rural
- Despoblación y envejecimiento
- Escasa cultura emprendedora
- Falta de cohesión intraterritorial
- Bajo capital intelectual
- No hay inversión en tecnología
- Tejido empresarial débil

Estas 11 **debilidades**, se pueden concentrar en las siguientes ideas fuerza:

1. Región rural, poco cohesionada y en desventaja con su entorno

- *Efecto frontera con la Comunidad de Madrid*
- *Dispersión de la población*
- *Gran cantidad de territorio rural*
- *Despoblación y envejecimiento*
- *Falta de cohesión intraterritorial*

2. Tejido empresarial débil, de bajo valor añadido y con trabas administrativas

- *Burocracia*



- *Alta carga impositiva*
- *No hay inversión en tecnología*
- *Tejido empresarial débil*

3. Escasa cultura emprendedora y baja capacitación (fuga de cerebros)

- *Escasa cultura emprendedora*
- *Bajo capital intelectual*

Se ha de reseñar que en el grupo de discusión, que estuvo principalmente compuesto por personas trabajadoras autónomas y miembros de organizaciones representativas, se incidió de manera notable en la idea de la necesidad de eliminar burocracia y reducir la carga impositiva, por lo que para el colectivo, esta es una de las principales debilidades en la región.

Por último, en la parte positiva de las variables internas, las personas consultadas, han considerado las siguientes **fortalezas**:

- Emprendimiento verde
- Gran patrimonio
- Infraestructuras de transporte y ubicación **(3)**
- Recursos humanos **(2)**
- Industria agroalimentaria **(3)**
- Disponibilidad de terrenos

De forma resumida, se identifican en las respuestas dadas por los expertos las siguientes ideas principales:

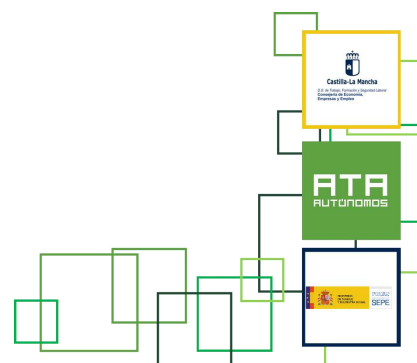
1. Posibilidades de explotación

- *Industria agroalimentaria*
- *Emprendimiento verde*
- *Gran patrimonio*
- *Disponibilidad de terreno*

2. Infraestructuras de transporte y ubicación

- *Infraestructuras de transporte y ubicación*

3. Recursos humanos



En definitiva, el cuadro de análisis DAFO de Castilla-La Mancha, quedaría de la siguiente manera:

Debilidades	1. Región rural, poco cohesionada y en desventaja con su entorno 2. Tejido empresarial débil, de bajo valor añadido y con trabas administrativas 3. Escasa cultura emprendedora y baja capacitación (fuga de cerebros)	1. Posibilidades de explotación 2. Infraestructuras de transporte y ubicación 3. Recursos humanos	Fortalezas
Amenazas	1. Envejecimiento de la población y el fenómeno de la despoblación 2. Desfase competitivo con las regiones limítrofes, principalmente la Comunidad de Madrid 3. Desfase competitivo en el mundo global, con una economía regional poco potente. 4. Falta de políticas ambiciosas que afronten la situación	1. Posibilidades en la especialización en sectores en auge 2. Toma de conciencia del problema de la despoblación 3. Nuevas posibilidades del mundo rural conectado 4. Gran cantidad de masa trabajadora y con espíritu emprendedor	Oportunidades

2.2.2 ■ Análisis DAFO de los autónomos castellanomanchegos

Se comenzará de nuevo por las **amenazas** a las que el colectivo se ha de enfrentar, según las opiniones recabadas:

- Subidas de impuestos (2)
- Falta de liberalización económica
- Excesiva burocracia
- Desigualdad de las inversiones en diferentes zonas de la región
- Despoblación
- Competencia con la fiscalidad de autonomías limítrofes
- Desaparición de tejido industrial
- Nuevos mercados digitales
- Falta de relevo generacional
- Legislación restrictiva
- Desfase en conocimientos
- Deseconomías de escala

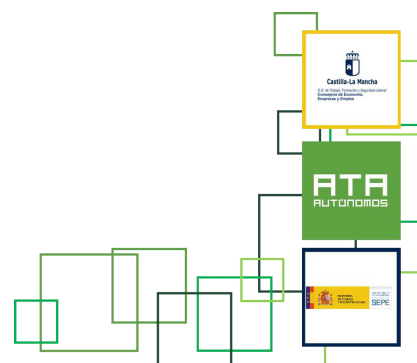


- Desánimo de los jóvenes
- Encadenamiento de crisis recesivas
- Falta de financiación
- Pérdida de fondos Europeos

En total se han recogido 16 amenazas diferentes, y con poca repetición, lo que hace más difícil condensar las ideas fuerza de una forma más resumida. Si bien se han obtenido las siguientes:

1. Trabas administrativas
 - *Impuestos*
 - *Falta de liberalización económica*
 - *Excesiva burocracia*
 - *Legislación restrictiva*
 - *Pérdida de fondos europeos*
2. Condiciones adversas de la región
 - *Competencia con la fiscalidad de las autonomías limítrofes*
 - *Desaparición de tejido industrial*
 - *Deseconomías de escala*
3. Despoblación y envejecimiento
 - *Despoblación*
 - *Falta de relevo generacional*
 - *Desánimo de los jóvenes*
4. Situación económica complicada
 - *Encadenamiento de crisis sucesivas*
 - *Falta de financiación*
5. Procesos de actualización constante
 - *Nuevos mercados digitales*
 - *Desfase en conocimientos*

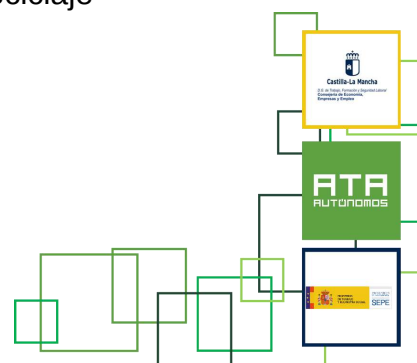
En la parte en positivo de las condiciones externas a los trabajadores autónomos de Castilla-La Mancha, las personas expertas consultadas han identificado las siguientes **oportunidades**:



- Nuevas oportunidades de negocio que requieres espacios disponibles en Castilla-La Mancha: energías limpias y tratamiento de residuos.
- Amplia disponibilidad de suelo económico para todo tipo de actividades **(3)**
- Nuevos medios de difusión
- Reciclaje de conocimientos
- Interdisciplinaridad
- Uso de tecnologías especializadas
- Buenas comunicaciones de la región
- Precios competitivos
- Amplitud de la región y su mercado
- Posibilidades de exportación en España, la UE e internacional
- Formación para empresaros
- Nuevos mercados digitales
- Cultura de proximidad
- Zonas infradotadas de negocios

En resumen, se pueden extraer de este listado de las ideas aportadas por las personas expertas consultadas, la siguiente agrupación:

1. Las condiciones propias de la Región
 - *Amplia disponibilidad de suelo económico para todo tipo de actividades*
 - *Buenas comunicaciones de la región*
 - *Precios competitivos*
 - *Zonas infradotadas de negocios*
2. Nuevas posibilidades de negocios, canales de venta y comercialización
 - *Nuevas oportunidades de negocio que requieres espacios disponibles en Castilla-La Mancha: energías limpias y tratamiento de residuos.*
 - *Nuevos medios de difusión*
 - *Posibilidades de exportación en España, la UE e internacional*
 - *Nuevos mercados digitales*
3. Posibilidades para el emprendimiento, la formación y el reciclaje
 - *Reciclaje de conocimientos*
 - *Interdisciplinaridad*
 - *Usos de tecnologías especializadas*



- *Formación de empresarios*

4. Características del mercado regional

- *Amplitud de la región y su mercado*
- *Cultura de proximidad*
- *Zonas infradotadas de negocios*

En total se han encontrado 4 ideas fuerza, que como en los casos anteriores, se han organizado en orden en función de la cantidad de respuestas similares dadas y las veces que se han repetido por parte de los miembros del comité. Si bien, por primera vez una de las cuestiones planteadas por una de las personas participantes, que se ha considerado se podía ubicar en dos de las ideas fuerza, resultantes de aglutinar las ideas de todos los expertos.

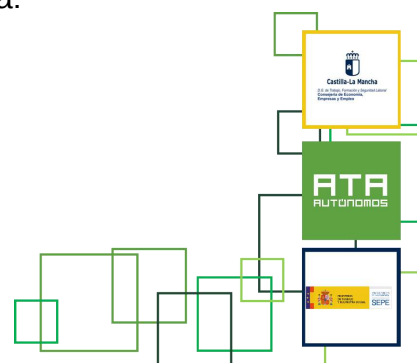
A continuación, se pasa al análisis de los aspectos internos de la técnica, comenzando por las **debilidades**:

- Escasa cultura emprendedora
- Conservadores y proteccionistas
- Escasa adaptación al cambio
- Impuestos autonómicos
- Burocracia para emprender
- Falta de formación empresarial
- Poca digitalización
- Bajo potencial económico
- Falta de competencias transversales
- Desconocimiento de los trámites básicos
- Actualización de los conocimientos
- Falta de interdisciplinariedad
- Cualificación en la gestión

A pesar de que las personas que han compuesto este comité han identificado hasta 13 **debilidades** distintas, se va a observar claramente una idea fuerza, que adelanta posibles conclusiones del estudio: **los trabajadores autónomos necesitan mejorar sus competencias**. Así, podemos agrupar la opinión de los expertos en las siguientes categorías, ordenadas por importancia:

1. Carencias en las competencias transversales

- *Escasa adaptación al cambio*



- *Falta de formación empresarial*
- *Poca digitalización*
- *Falta de competencias transversales*
- *Desconocimiento de trámites básicos*
- *Actualización de los conocimientos*
- *Cualificación en la gestión*
- *Falta de interdisciplinaridad*

2. Poca cultura emprendedora

- *Escasa cultura emprendedora*
- *Conservadores y proteccionistas*
- *Escasa adaptación al cambio*
- *Actualización de los conocimientos*

3. Dificultades para emprender

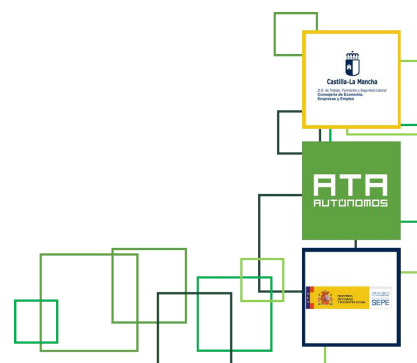
- *Impuestos económicos*
- *Burocracia para emprender*
- *Bajo potencial económico*

De nuevo, se dan más ideas que pueden considerarse polisémicas, por lo que se han considerado como parte de más de una idea fuerza, para resumir en el DAFO agregado de todas las opiniones, las debilidades que presenta el colectivo de profesionales autónomos en Castilla-La Mancha.

Como ya se ha destacado, en el grupo de discusión se reforzó la idea de la necesidad de eliminar trabas administrativas, que son vistas ahora como debilidad de la región y del propio colectivo. Sin embargo, como se verá en el análisis del nivel competencial, pocos fueron los que señalaron la necesidad de los propios autónomos de reforzar y mejorar sus competencias. Si bien, en ese sentido, el enfoque de aquellos que consideraban necesario tomar las riendas de sus debilidades y superarlas a través de la formación, enfocaban esa necesidad a la actualización de competencias, necesarias para poder seguir trabajando en un terreno cada vez más complejo y competitivo.

Por último, se listan las 13 **fortalezas** que el comité de expertos ha identificado:

- Esfuerzo y responsabilidad
- Experiencia
- Valor añadido por la cercanía al cliente



- Buenas relaciones intersectoriales e interterritoriales
- Canales fluidos para el comercio
- Conocimiento de sus sectores
- Son muy emprendedores
- Valientes y luchadores
- Importantes empleadores en la región
- Sacrificados, dedicados e incansables
- Alta capacidad de trabajo
- Son los sostenedores de la economía
- Adaptabilidad

La agrupación en ideas fuerza del comité, según las competencias indicadas en la anterior lista, sería:

1. Alta capacidad de trabajo
 - *Esfuerzo y responsabilidad*
 - *Son muy emprendedores*
 - *Valientes y luchadores*
 - *Sacrificados, dedicados e incansables*
 - *Alta capacidad de trabajo*
 - *Adaptabilidad*
2. Valores añadidos por sus propias características
 - *Valor añadido por la cercanía al cliente*
 - *Buenas relaciones intersectoriales e interterritoriales*
 - *Canales fluidos para el comercio*
3. Dilatada experiencia al frente de sus negocios
 - *Experiencia*
 - *Conocimiento de sus sectores*
4. Importantes para la sociedad
 - *Importantes empleadores en la región*
 - *Son los sostenedores de la economía*

De esta forma, quedan resumidas las ideas aportadas por los 5 entrevistados, en un total de 4 **fortalezas** que se identifican en las personas trabajadoras autónomas de Castilla-La Mancha.

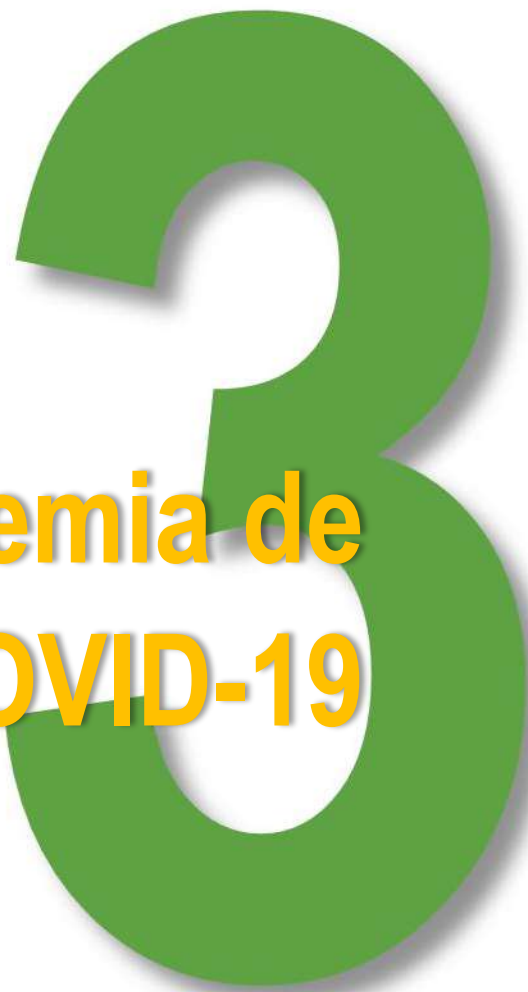


Por tanto, listadas y revisadas todas las aportaciones de las personas expertas que cumplimentaron la entrevista online, componiendo el comité de expertos para este estudio, como ocurría con el análisis de la región, se expondrá el que sería el análisis DAFO que en conjunto se ha obtenido de esta técnica.

Debilidades	1. Carencias en las competencias transversales 2. Poca cultura emprendedora 3. Dificultades para emprender	1. Alta capacidad de trabajo 2. Valor añadido por sus propias características 3. Dilatada experiencia al frente de sus negocios 4. Importancia para la sociedad	Fortalezas
Amenazas	1. Trabas administrativas 2. Condiciones adversas en la región. 3. Despoblación y envejecimiento 4. Situación económica complicada 5. Procesos de actualización constante	1. Las condiciones propias de la Región 2. Nuevas posibilidades de negocios, canales de venta y comercialización 3. Posibilidades para el emprendimiento, la formación y el reciclaje 4. Características del mercado regional	Oportunidades



La pandemia de COVID-19





3.1

El decreto del Estado del Alarma y el confinamiento en Castilla-La Mancha

No podemos obviar que vivimos en un momento altamente cambiante. El año 2020, desde el punto de vista económico, social y sanitario, se ha convertido en el de mayor inestabilidad de las últimas décadas con la irrupción en nuestras vidas de la COVID-19.

La declaración de dos estados de alarma junto a una serie de drásticas medidas sanitarias para la contención y propagación del coronavirus, ha originado un gran desgarró en la economía española, aflorando un drama social y empresarial cuyos daños son difícilmente cuantificables con rigurosidad y exactitud a día de hoy y, más aún, de prever su recuperación en corto y medio plazo.

Una paralización de la economía que ha supuesto un freno para la mayor parte de los sectores productivos, afectando de manera directa al voluminoso colectivo de trabajadores por cuenta propia castellanomanchegos.

Los trabajadores autónomos son los que, a día de hoy, están resistiendo las embestidas de las repercusiones que conlleva la implementación de medidas restrictivas de carácter social y económicas destinadas a paliar los efectos de la pandemia.

De forma urgente se han tenido que inventar formas de seguir produciendo, como método no sólo de salvar las situaciones personales individuales, sino como medio para preservar la actividad económica, incluso, como servicios clave de abastecimiento a la sociedad considerados de carácter esencial.

Es por ello, que la formación, se convierta en un arma de inversión presente para la obtención de réditos a largo plazo.

Como toda inversión, supone un riesgo y más, en el momento crucial en el que nos encontramos, pues cualquier acción repercute en ámbitos, como la política



o la sociedad. Y más aún para el autónomo, donde cualquier inversión en formación ante un panorama cambiante como el que vivimos y con la incertidumbre acechando en los próximos años, plantea serias dudas sobre la importancia de apostar en formación por la rapidez de quedar obsoleta o no ajustarse a los requerimientos del mercado de trabajo altamente volátil.

En este epígrafe, haremos un repaso de la evolución, desde el punto de vista normativo, con la intención de plasmar las diferentes fases pandémicas por las que ha atravesado Castilla-La Mancha desde que fuese decretado el pasado mes de marzo de 2020 el primer estado de alarma.

El artículo 116 de la Constitución Española regula los estados de alarma, de excepción y de sitio, que deben ser reguladas por ley orgánica.

La Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, fue la que desarrolló normativamente estos estados, así como las competencias y limitaciones.

“En este caso, el estado de alarma, será declarado por el Gobierno mediante decreto acordado en Consejo de Ministros por un plazo máximo de quince días, dando cuenta al Congreso de los Diputados, reunido inmediatamente al efecto y sin cuya autorización no podrá ser prorrogado dicho plazo”.

La declaración del Estado de Alarma se llevó a cabo mediante decreto acordado en Consejo de Ministros que determinó el ámbito territorial, la duración y los efectos del estado de alarma que, en un principio, no podría exceder de quince días. Solamente se podría prorrogar con autorización expresa del Congreso de los Diputados que, en este caso, podría establecer el alcance y las condiciones vigentes durante la prórroga.

El Gobierno, tras decretar el Estado de Alarma el pasado mes de marzo de 2020, decidió ir solicitando las subsiguientes prórrogas en plazos de quince días. El artículo 4, apartados b) y d), de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, habilitan al Gobierno para declarar el Estado de Alarma, en todo o parte del territorio nacional, cuando se produzca alteración grave de la normalidad, entre otros, en caso de crisis sanitarias, tales como epidemias y situaciones de contaminación graves y ante situaciones de desabastecimiento de productos de primera necesidad.

En el Boletín Oficial del Estado del sábado 14 de marzo de 2020 se publicó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de



Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 que entró en vigor en el momento de su publicación.

El Real Decreto 463/2020 realizó la declaración de Estado de Alarma, afectando a todo el territorio nacional, al amparo de lo dispuesto en el artículo cuarto, apartados b) y d), de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los Estados de Alarma, excepción y sitio, se declara el Estado de Alarma con el fin de afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19.

A los efectos del Estado de Alarma, la Autoridad competente fue el Gobierno (art. 7 Ley Orgánica 4/1981), en la citada declaración bajo la superior dirección del presidente del Gobierno se designaron autoridades competentes delegadas, en sus respectivas áreas de responsabilidad para el ejercicio de las funciones correspondientes durante el Estado de Alarma a los Ministros de Defensa, del Interior, de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y de Sanidad.

Estos ministros, quedaron habilitados para dictar las órdenes, resoluciones, disposiciones e instrucciones interpretativas que, en la esfera específica de su actuación, fueron necesarios para garantizar la prestación de todos los servicios, ordinarios o extraordinarios, en orden a la protección de personas, bienes y lugares, mediante la adopción de cualquiera de las medidas previstas en el artículo 11 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio.

Por la declaración del Estado de Alarma, todas las Autoridades civiles de la Administración Pública del territorio afectado por la declaración, los integrantes de los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, y los demás funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas, quedaron bajo las órdenes directas de la Autoridad competente en cuanto fuese necesaria para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza (art. 9.1 Ley Orgánica 4/1981).

Una vez publicado el Real Decreto 463/2020 con fecha 20 de marzo de 2020, se publicó una nota sobre la competencia judicial para conocer de recursos contra las órdenes, resoluciones, disposiciones e instrucciones interpretativas dictadas en aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

En todo caso, ha sido el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo y los sucesivos decretos de prórroga, los que ampararon nuestro marco regulador en estos meses.

Además, hay que tener en cuenta que la STC 83/2016, de 28 de abril de 2016, el Tribunal constitucional aclaró que la norma en que se decreta el Estado de Alarma (o las que acuerdan las sucesivas prórrogas) “debe entenderse que queda configurada en nuestro ordenamiento como una decisión o disposición con rango o valor de ley. Y, en consecuencia, queda revestida de un valor normativo equiparable, por su contenido y efectos, al de las leyes y normas asimilables cuya aplicación puede excepcionar, suspender o modificar durante el estado de alarma”.

Por último, hay que mencionar los numerosos Reales Decretos-leyes que se fueron aprobando para hacer frente a las consecuencias de la pandemia desde un punto de vista económico y laboral.

Gran parte de estas medidas, en función de su tipología, alcance y destinatarios/beneficiarios, no se encontraron vinculadas a la duración del Estado de Alarma, tal es el caso de los ERTES, como ejemplo más notorio y debido a su repercusión mediática por el volumen de trabajadores afectados. Es reseñable mencionar que, el pasado 15 de abril de 2020, la presidenta de la Comisión Europea y el presidente del Consejo Europeo, presentaron la “Hoja de ruta común europea para el levantamiento de las medidas de contención de la COVID-19”, con la finalidad de que los distintos Estados miembros de la Unión Europea comenzaran a planificar las distintas fases de la desescalada para minimizar la repercusión en el ámbito sanitario.

A nivel nacional, el Consejo de Ministros aprobó por acuerdo de Consejo de Ministros de 28 de abril de 2020, el denominado el Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad.

El Plan tuvo como finalidad el levantamiento de las medidas de contención y limitación establecidas en el Decreto del Estado de Alarma de forma gradual, asimétrica, coordinada con las CCAA y sobre todo flexible, con la finalidad de poder adaptarse a la evolución de los datos epidemiológicos.

El objetivo se centró en recuperar la normalidad sin poner en riesgo la salud de los ciudadanos y la capacidad del Sistema Nacional de Salud. Como es sabido, el Plan contenía 4 fases de desescalada, la 0, I, II y III en cada una de las cuales



se fueron reduciendo y flexibilizando las limitaciones y condiciones impuestas el 14 de marzo de 2020.

La aprobación del Real Decreto 514/2020, de 8 de mayo, por el que se prorroga el Estado de Alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, habilitó al Ministro de Sanidad, para poder acordar, en el ámbito de su competencia y a propuesta, en su caso, de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla la progresión de las medidas aplicables en un determinado ámbito territorial, a la vista de la evolución de los indicadores sanitarios, epidemiológicos, sociales, económicos y de movilidad.

Es importante recordar que según su art. 4 «en el proceso de desescalada de las medidas adoptadas como consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, el Gobierno podrá acordar conjuntamente con cada Comunidad Autónoma la modificación, ampliación o restricción de las unidades de actuación y las limitaciones respecto a la libertad de circulación de las personas, de las medidas de contención y de las de aseguramiento de bienes, servicios, transportes y abastecimientos, con el fin de adaptarlas mejor a la evolución de la emergencia sanitaria en cada comunidad autónoma».

Por su parte, el Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que se prorrogó el estado de alarma, establecía, en su artículo 5, que “la superación de todas las fases previstas en el Plan para la desescalada de las medidas extraordinarias adoptadas para hacer frente a la pandemia de COVID-19, aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión de 28 de abril de 2020, determinará que queden sin efecto las medidas derivadas de la declaración del estado de alarma en las correspondientes provincias, islas o unidades territoriales”.

Por tanto, es importante destacar que incluso antes del 21 de junio de 2020, fecha de finalización del Estado de Alarma, ya había quedado superado para aquellas unidades territoriales que hubieran superado todas las fases.

Por su parte, el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, por el que se prorroga el Estado de Alarma añade que “la autoridad competente delegada para la adopción, supresión, modulación y ejecución de medidas correspondientes a la fase III del Plan de desescalada será, en ejercicio de sus competencias, exclusivamente quien ostente la Presidencia de la comunidad autónoma, salvo para las medidas vinculadas a la libertad de circulación que excedan el ámbito de la unidad territorial determinada para cada comunidad autónoma”.



Además, las comunidades autónomas tuvieron las competencias de decidir, con arreglo a criterios sanitarios y epidemiológicos, la superación de la última fase de la desescalada (la fase III) en las diferentes provincias, islas o unidades territoriales de su comunidad y que, en consecuencia, quedasen sin efecto las medidas derivadas de la declaración del estado de alarma en sus respectivos territorios.

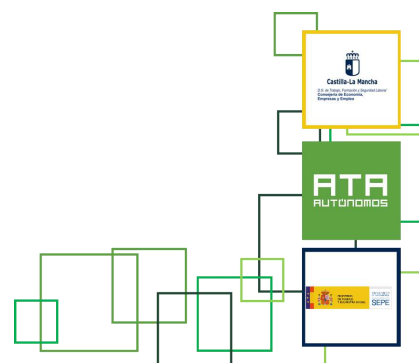
Para ello se aprobó, precisamente, el Real Decreto-ley 21/2020 de 9 de junio que, según su Exposición de Motivos, pretendía afianzar “comportamientos de prevención en el conjunto de la población, y con la adopción de una serie de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación, dirigidas a garantizar el derecho a la vida y a la protección de salud mientras perdure la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, una vez expirada la vigencia del Estado de Alarma y de las medidas extraordinarias de contención, incluidas las limitativas de la libertad de circulación, establecidas al amparo de aquel”.

Durante el primer Estado de Alarma, fueron múltiples las medidas encaminadas a paliar los efectos arrasadores de la COVID-19, intentando dar cobertura a la mayoría de colectivos afectados. De ahí, que se implementaran con la mayor brevedad posible, ayudas de carácter social, económico y sanitario.

De esta manera y, al ser objeto de este estudio la evolución de la situación del colectivo de autónomos en general y, de castellanomanchegos en particular durante la vigente pandemia, hemos de mencionar las medidas que, desde el Gobierno de la nación, se decretaron con el fin facilitar y ayudas a los miles de trabajadores por cuenta propia que son la base de nuestro sistema económico.

Dentro del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, publicado en el BOE del 22 de abril, se aprobaban medidas para reducir los costes de pymes y autónomos, y entre ellas, medidas en materia de arrendamientos para uso distinto de vivienda, como son los arrendamientos de local de negocio.

De esta manera, a continuación, recopilamos las principales medidas de emergencia que se aprobaron durante el Estado de Alarma motivado por el COVID-19 con incidencia para el colectivo de autónomos.



1) Prestación Extraordinaria por Cese de Actividad. (Art. 17 Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo).

El ámbito de aplicación daba cobertura a todos los autónomos cuya actividad haya quedado suspendida, según lo establecido en el Real Decreto por el que se declara el Estado de Alarma. Así mismo, también pudieron solicitarla todos los autónomos que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicitó la prestación se vio reducida, al menos, en un 75 % en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior.

De igual modo, también fueron beneficiarios los trabajadores autónomos agrarios de producciones de carácter estacional, así como los trabajadores de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional, cuando su facturación promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicitó la prestación se vio reducida, al menos, en un 75 % en relación con los mismos meses de la campaña del año anterior.

Los trabajadores autónomos del sector cultural que desarrollaron, siempre que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicitó la prestación se vio reducida en al menos un 75 % en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores también fueron destinatarios de las ayudas.

Esta medida adoptada por el Ejecutivo para paliar los efectos de la crisis, que finalizó el 31 de enero de 2021.

Pero, con la intención de seguir dando la máxima cobertura al colectivo de autónomos, el pasado 1 de febrero, los autónomos pudieron acceder a cuatro nuevas modalidades de cese de actividad. El gobierno extendió las ayudas extraordinarias con una estimación a cubrir de 700.000 trabajadores por cuenta propia hasta el próximo 31 de mayo.

A través del Real Decreto-Ley 2/2021, de 26 de enero, el Gobierno extendió el cese de actividad para cubrir a cuatro perfiles distintos de autónomos que todavía siguieron con los ingresos bajo mínimos: una modalidad extraordinaria para aquellos que hubiesen cerrado su actividad por decreto y otra para los que no pudieron acceder a las demás ayudas; una modalidad compatible con la actividad (POECATA) para aquellos que presentaron caídas en la facturación superiores al 50% ;y una última para autónomos de temporada.

2) Moratoria de Arrendamientos para uso distinto del de vivienda. (Art. 1 y ss Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril).

Los arrendatarios de un contrato de arrendamiento para uso distinto al de vivienda pudieron solicitarla en el plazo de un mes desde el 23 de abril de 2020:

- Moratoria del pago de la renta correspondiente al período de tiempo que durase el Estado de Alarma y sus prórrogas y a las mensualidades siguientes, prorrogables una a una, si aquel plazo fuera insuficiente en relación con el impacto provocado por el COVID-19 si sus arrendadores son empresa o entidad pública de vivienda o gran tenedor.
- Aplazamiento temporal y extraordinario en el pago de la renta si su arrendador no es empresa o entidad pública de vivienda o gran tenedor.

3) Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos. (Art 22 y ss Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo).

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19, incluida la declaración el Estado de Alarma, que implicasen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tuvieron la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En relación con las actividades que debieron mantenerse de acuerdo con la declaración del Estado de Alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entendió que concurrieron con fuerza mayor la descrita en el párrafo anterior respecto de las

suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad.

El Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, modifica la regulación de los ERTE por causa de fuerza mayor dispuesta en el apartado 1 del artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, estableciendo que la fuerza mayor podrá ser parcial.

En este sentido, la fuerza mayor podría no extenderse a toda la plantilla, respecto de aquellas empresas que desarrollaban actividades consideradas esenciales durante esta crisis, siendo la causa de fuerza mayor en la parte de actividad o en la parte de la plantilla no afectada por dicho carácter esencial.

En el Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, se establecieron que las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultaron aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el apartado de la disposición adicional primera del citado Real Decreto-Ley 24/2020.

El Real Decreto-Ley 30/2020 estableció que, a partir del 1 de octubre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021, se pudieron tramitar expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor por rebrote.

Las prestaciones derivadas de los ERTE que se devengaron a partir del 1 de octubre de 2020 se consumirán de futuras prestaciones, con excepciones.

En el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, en relación a los ERTEs, se determina la prórroga de todos los ERTE basados en una causa de fuerza mayor relacionada con la COVID-19, hasta el 31 de mayo de 2021, regulados en el artículo 22 RDL 8/2020, de 17 de marzo, lo que coincidirá con la duración prevista del actual estado de alarma.

Seguirán siendo aplicables, además, los expedientes temporales de regulación de empleo de fuerza mayor por impedimentos a la actividad autorizados conforme a lo previsto en el artículo 2.1 RD Ley 30/2020, de 29 de septiembre, y en la D.Ad. 1ª.2 RD Ley 24/2020, de 26 de junio, hasta su término conforme a la resolución estimatoria.

Los ERTE de fuerza mayor de limitación al desarrollo normalizado de la actividad en base a lo previsto en el artículo 2.2 RD Ley 30/2020, de 29 de septiembre seguirán siendo aplicables hasta el 31 de mayo de 2021.

Se determinan las exoneraciones a las cuotas de la Seguridad Social aplicables a estos expedientes,

Para los nuevos ERTEs, se reconoce la posibilidad de presentar nuevos ERTE por limitaciones o impedimentos, en idénticos términos a los fijados por el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, y conforme a las causas descritas en el mismo.

También se introdujo la novedad de que, una vez que una empresa haya obtenido una resolución estimatoria en un ERTE de fuerza mayor por impedimento a la actividad, se pueda, sin necesidad de tramitar otro nuevo expediente, pasar a aplicar sin solución de continuidad las medidas correspondientes a la situación de limitaciones al desarrollo normalizado de la actividad, y viceversa, sin perjuicio de las obligaciones de comunicación y los porcentajes de exoneración que correspondan en cada caso. Lo anterior será asimismo aplicable respecto de las resoluciones ya recaídas.

Además, se establecía la prórroga de los efectos del resto de contenidos complementarios del III ASDE incluidos en el RD Ley 30/2020, de 29 de septiembre (arts 3 y ss), tales como las especialidades aplicables a los expedientes vinculados a la COVID-19, pero basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Incluye medidas referentes a reparto de dividendos, transparencia fiscal, salvaguarda del empleo, horas extraordinarias... También medidas complementarias de los arts. 2 y 5 RD Ley 9/2020, de 27 de marzo (protección de empleo y contratos temporales).

De igual modo, se incluye a las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE (más del 15% de trabajadores) y una reducida tasa de recuperación de actividad. Para estas empresas y aquellas que



fueron calificadas como integrantes de su cadena de valor o dependientes de las mismas, se mantiene una especial protección, mediante el reconocimiento automático de exoneraciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social aplicables tanto a las personas afectadas por ERTE como a las no afectadas. Para ello se precisa la prórroga automática de los ERTE, que podrán ir hasta el 31 de mayo de 2021.

4) Medidas extraordinarias para la protección del empleo. (Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo).

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Esto supone que los despidos objetivos por causa de la situación motivada por el COVID19 (por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor), no se prohíben. Sólo se encarecen.

Si se alega como causa objetiva el coronavirus o la fuerza mayor generada por el estado de alarma, se considera despido objetivo improcedente, por lo que la indemnización en lugar de ser de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades, es de 33 días de salario por año de servicio con un tope de 24 mensualidades.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultaron aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Tras el Decreto Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, se mantienen vigentes las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 8 RD Ley 30/2020, de 29 de septiembre, con la conservación del tipo del 70% aplicable a la base reguladora para el cálculo de la prestación, evitándose que a partir de los 180 días consumidos este porcentaje se desplome al 50%.

También se conserva el contador a cero en el cómputo del paro (art. 8.7) y las medidas de protección de las personas con contrato fijo discontinuo como la prestación extraordinaria



Las empresas que ya hubieran presentado solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo en virtud del referido artículo 8, no estarán obligadas a la presentación de nueva solicitud respecto de las personas trabajadoras incluidas en la anterior.

La D.F. 1ª incluye una modificación del artículo 25.2 RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, con el objetivo de aclarar los requisitos exigibles para el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo y, en concreto, al periodo de ocupación cotizada en el caso de ERTes.

La D.Ad. 4ª prorroga, hasta el 31 de mayo de 2021, la suspensión temporal del requisito de acreditación de búsqueda activa de empleo en el acceso al programa de renta activa de inserción y al subsidio extraordinario por desempleo, prevista en la D.Ad. 1ª RD Ley 32/2020, de 3 de noviembre.

Según la D.Tr.1ª las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables transitoriamente entre el 1 de enero de 2021 y la entrada en vigor de la presente norma.

Afecta a los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

La D. Tr. 5ª fija el régimen aplicable a las solicitudes de prestaciones o subsidios que ya hubieran sido formuladas o resueltas favorablemente al amparo del RD Ley 32/2020, de 3 de noviembre.

La D.F. 6ª modifica los artículos 2, 3 y 4 RD Ley 32/2020, de 3 de noviembre, con el fin de ampliar la duración de la prestación por desempleo de artistas en espectáculos públicos, personal técnico y auxiliar del sector de la cultura y profesionales taurinos.

5) Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales. (Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo).

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supuso la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo



suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

Entre las modificaciones impulsadas por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, su D.F 3ª amplió hasta el 30 de junio de 2020 dos de las medidas tomadas para intentar paliar los posibles efectos derivados de la COVID-19 sobre la contratación como fueron la limitación a la extinción de contratos de trabajo y despidos en base a la fuerza mayor y a las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los art. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

- 6)** Aplazamiento de deudas tributarias. (Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo).
 - Declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones que deban presentarse e ingresarse entre el 13 de marzo y hasta el 30 de mayo (IVA, modelos 111, 115,130/131, 202 entre otros).
 - Se aplazó el pago hasta un máximo de 6 meses. Solo se pagaron intereses a partir del tercer mes de aplazamiento.
 - Volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2019.
-
- 7)** Extensión del plazo para la presentación e ingreso de las declaraciones y autoliquidaciones. (Real Decreto-ley 14/2020, de 14 de abril).

Los plazos de presentación e ingreso de las declaraciones y autoliquidaciones tributarias se extendieron hasta el 20 de mayo de 2020.

Si la forma de pago elegida fue la domiciliación, el plazo de presentación de las autoliquidaciones se extendieron hasta el 15 de mayo de 2020.

- 8)** Posibilidad de renuncia tácita del método de estimación objetiva o por módulos para tributar por el método de estimación directa. (Art.10 Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril).

En el plazo para la presentación del pago fraccionado correspondiente al primer trimestre del ejercicio 2020.

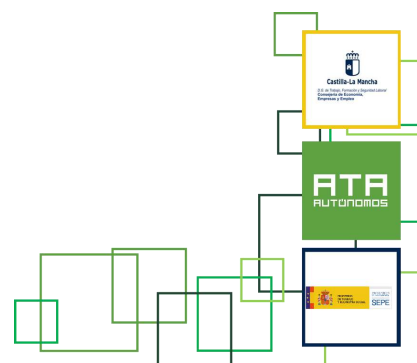
En el procedimiento de renuncia tácita, se entendió efectuada la renuncia al método de estimación objetiva cuando se presentó en el plazo reglamentario la declaración correspondiente al pago fraccionado del primer trimestre del año natural en que debiera surtir efectos en la forma dispuesta para el método de estimación directa.

En caso de inicio de actividad, se entendió efectuada la renuncia cuando se efectuó en el plazo reglamentario el pago fraccionado correspondiente al primer trimestre del ejercicio de la actividad en la forma dispuesta para el método de estimación directa.

Podrán volver a determinar el rendimiento neto de su actividad económica con arreglo al método de estimación objetiva en el ejercicio 2021, siempre que cumplan los requisitos para su aplicación y revoquen la renuncia al método de estimación objetiva durante el mes de diciembre anterior al inicio del año natural en que deba surtir efecto o mediante la presentación en plazo de la declaración correspondiente al pago fraccionado del primer trimestre del ejercicio 2021.

Se ha de reseñar, que el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, establece para la solicitud de la prestación por cese de actividad lo siguiente: Mediante la modificación del párrafo segundo del art. 5.9 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, se vincula el cese de la obligación de cotizar al mes en que se presenta la solicitud de la prestación y el artículo 7 del citado texto, se facilita a los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva la prueba de la caída de ingresos estableciéndose una presunción al efecto, lo que facilitará el acceso a la prestación al descargarle de la necesidad de probar la reducción de la actividad en determinados supuestos.

Se vincula el cese de la obligación de cotizar al mes en que se presenta la solicitud de la prestación por cese de actividad y se flexibiliza la prueba de la caída de ingresos para los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva.



La DA 2ª Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, establece la acreditación de la reducción de la facturación de determinados trabajadores autónomos que han percibido la prestación de cese de actividad en diferentes modalidades.

Para acreditar la reducción de la facturación por los trabajadores autónomos que tributan por estimación objetiva y han percibido las prestaciones por cese de actividad contempladas en los Reales Decretos-leyes 8/2020, de 17 de marzo, 24/2020, de 26 de junio, y 30/2020, de 29 de septiembre, a efectos de acreditación del requisito de reducción de la facturación al que se refieren los arts. 17 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 9 Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, y la DA 4ª Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se entenderá que los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva han experimentado esa reducción siempre que el número medio diario de trabajadores afiliados en alta al sistema de la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente, expresada a cuatro dígitos (CNAE), durante el periodo al que corresponda la prestación, sea inferior en más de un 7,5 por ciento al número medio diario correspondiente al segundo semestre de 2019.

- 9)** Cálculo de los pagos fraccionados en el método de estimación objetiva del IRPF y de la cuota trimestral del Régimen Simplificado del IVA. (Art. 11 Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril).

Como consecuencia del Estado de Alarma declarado en el período impositivo 2020, no computaron, en cada trimestre natural, como días de ejercicio de la actividad, los días naturales en los que hubiera estado declarado el Estado de Alarma en dicho trimestre.

- 10)** Pagos fraccionados del Impuesto de Sociedades. (Art. 9 Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril).

Se permitió ejercer la opción de por realizar los pagos fraccionados sobre la parte de la base imponible del período de los 3, 9 u 11 primeros meses en lugar de realizar el pago fraccionado aplicando un 18% sobre la cuota íntegra del último período impositivo que esté en curso el día 1 de abril, 1 octubre y 1 de diciembre de 2020.

Con la intención de disminuir el impacto de la crisis del COVID-19 en sectores especialmente vulnerables se ha publicado el Real Decreto-ley 35/2020, de 22

de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria, contempla para las empresas en esta disposición la flexibilización en materia de aplazamientos para evitar las posibles tensiones en la tesorería que puedan experimentar, de la misma forma que ya se hizo con el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, para el primer trimestre de 2020, de tal manera que se concede durante seis meses el aplazamiento de pago de impuestos a PYMES y autónomos con una carencia de intereses de tres meses, previa solicitud, para las autoliquidaciones a presentar entre el 1 y el 30 de abril de 2021.

Así, el artículo 8 del mencionado real decreto establece que se concederá el aplazamiento del ingreso de la deuda tributaria correspondiente a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde el día 1 de abril hasta el día 30 de abril de 2021, ambos inclusive, siempre que las solicitudes presentadas correspondan a deudas tributarias hasta un importe máximo de 30.000 euros (incluido el resto de solicitudes de aplazamiento/fraccionamiento sin garantías concedidas o pendientes de resolución).

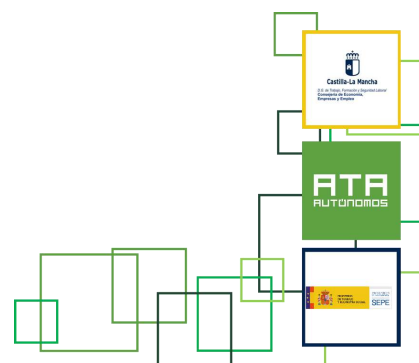
Además, este aplazamiento extraordinario puede solicitarse incluso para retenciones e ingresos a cuenta (modelos 111, 115, 123...), tributos que deban ser legalmente repercutidos (modelo 303 de IVA) o pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades (modelos 202 y 222), que no pueden ser aplazados en condiciones normales.

En definitiva, las condiciones de este aplazamiento extraordinario son:

- Plazo de aplazamiento de 6 meses.
- No se devengarán intereses de demora durante los 3 primeros meses.

Ahora bien, sólo podrán solicitar el aplazamiento de las deudas tributarias en estas condiciones entre el 1 y el 30 de abril de 2021 las personas y entidades con un volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2020.

11) Moratoria de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social. (Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).



Moratoria de hasta 6 meses sin intereses de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta y a las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyo período de devengo, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del Estado de Alarma.

■ Empresas: meses entre abril y junio de 2020.

■ Trabajadores por cuenta propia: meses entre mayo y julio de 2020.

Dentro de las novedades en material laboral y social de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, la disposición final cuadragésima tercera, sobre moratoria en el pago de cuotas mediante aplazamiento con la Seguridad Social, establece lo siguiente:

"Las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar a través del aplazamiento regulado en este artículo, directamente o a través de sus autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), la moratoria en el pago de las cuotas con la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de diciembre de 2020 y febrero de 2021, en el caso de empresas, y entre los meses de enero a marzo de 2021 en el caso de trabajadores autónomos. Este aplazamiento se ajustará a los términos y condiciones establecidos con carácter general en la normativa de Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

Será de aplicación un interés del 0,5 %, en lugar del previsto en el artículo 23.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

12) Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social. (Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).

Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tuvo lugar entre los meses de abril y junio de 2020.

El aplazamiento se concedió mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda, se amortizó mediante pagos mensuales y



determinó un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente al que aquella se haya dictado, sin que exceda en total de 12 mensualidades.

La solicitud de este aplazamiento determinó la suspensión del procedimiento recaudatorio por lo que el deudor fue considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social hasta que se dictó la correspondiente resolución.

El aplazamiento fue incompatible con la moratoria respecto de los periodos a los que el aplazamiento o la moratoria se solicitasen. En el caso de que se solicitase simultáneamente moratoria y aplazamiento por el mismo mes, la solicitud de aplazamiento no tuvo efecto alguno.

Con el comienzo del año, entraron en vigor nuevas moratorias en las cuotas a la Seguridad Social. Estos aplazamientos se encuentran regulados en la Disposición Final 43 de la Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE) y están dirigidos a empresas y autónomos que se encuentren al corriente de sus obligaciones y no tengan ningún otro aplazamiento en vigor.

En el caso de los trabajadores autónomos, la moratoria abarca las cuotas cuyo devengo corresponda a los meses de enero a marzo del 2021. Para las empresas, entre los meses de diciembre de 2020 y febrero de 2021.

Lo pueden solicitar los empresarios (persona física o jurídica) o el trabajador autónomo, en nombre propio o a través de su representante o su autorizado RED, siempre que no presente deuda con anterioridad a los periodos afectados por la medida, ni tenga un aplazamiento anterior vigente.

En el caso de las empresas, las cuotas con la Seguridad Social -y por conceptos de recaudación conjunta- cuyo devengo tenga lugar entre los meses de diciembre de 2020 y febrero de 2021.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia las cuotas cuyo devengo tenga lugar entre los meses de enero a marzo de 2021.

Se debe solicitar dentro de los diez primeros días naturales del mes de enero, febrero y marzo de 2021, respecto de las cuotas cuyo plazo reglamentario de ingreso se corresponda con los citados meses. Se trata de un interés muy

reducido del 0,5%. Este tipo de interés es siete veces inferior al que normalmente se establece.

13) Opción por una mutua colaboradora con la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. (Disposición adicional décima Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril).

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del RETA que no hubieran ejercitado la opción por una mutua, debieron dar cumplimiento ejercitando la opción y formalizando el correspondiente documento de adhesión en el plazo de tres meses desde la finalización del Estado de Alarma.

De no hacerlo en este plazo, se entendió que ha optado por la mutua con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia del domicilio del interesado, produciéndose automáticamente la adhesión.

14) Líneas ICO afectados por COVID-19. (Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

Línea de Avals del Estado de hasta 40.000 millones de euros para Pymes y autónomos con objeto de facilitar el mantenimiento del empleo y paliar los efectos económicos de la crisis sanitaria.

Los avales se otorgan a la financiación concedida, por las entidades financieras para facilitar acceso al crédito y liquidez a empresas y autónomos para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Se podrán solicitar hasta el 1 de junio de 2021 y formalizar hasta el 30 de junio de 2021. El plazo podrá ampliarse, siempre en línea con la normativa de Ayudas de Estado de la UE, por Acuerdo de Consejo de Ministros.

15) Interrupción del plazo para la devolución de productos durante la vigencia del Estado de Alarma. (Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

Durante la vigencia del Estado de Alarma o sus posibles prórrogas, se interrumpen los plazos para la devolución de los productos comprados por cualquier modalidad, bien presencial bien on-line.



El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de Alarma o, en su caso, las prórrogas del mismo.

16) Flexibilización de los contratos de suministro para autónomos y empresas. (Real Decreto-Ley 11/2020 de 31 de marzo).

Posibilidad de suspender temporalmente o modificar sus contratos de suministro sin que proceda cargo alguno en concepto de penalización durante la vigencia del Estado de Alarma.

Aplicable a contratos de suministro de electricidad y gas natural.

El plazo establecido para la aplicación de la medida finalizó el pasado 21 de septiembre, una vez transcurridos el periodo de tres meses establecidos desde la finalización del estado de alarma. En consecuencia, esos beneficiarios debían volver a reactivar o modificar sus contratos de suministro.

17) Suspensión de facturas de electricidad, gas natural y productos derivados del petróleo. (Real Decreto-Ley 11/2020 de 31 de marzo).

Suspensión del pago de las facturas que correspondan a periodos de facturación que contengan días integrados en el Estado de Alarma, incluyendo todos sus conceptos de facturación.

Una vez finalizado el Estado de Alarma, el importe de estas facturas se regularizará a partes iguales en los siguientes 6 meses posteriores sin intereses ni costes adicionales.

18) Medidas en materia concursal. (Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril).

- Se recuperó la figura del reconvenio: durante el año siguiente a la declaración del Estado de Alarma la empresa o autónomo concursado



pueden presentar una propuesta de modificación del convenio concursal que esté en período de incumplimiento.

- Se aplaza durante un año desde la declaración del Estado de Alarma el deber de deudor que tuviera un convenio suscrito con los acreedores y que previsiblemente no pueda cumplir, siempre que presente una propuesta de modificación del convenio.
- Se permite a los deudores que tengan un acuerdo de refinanciación homologado presentar propuesta de modificación o una nueva solicitud sin necesidad de que haya transcurrido el plazo de un año desde la anterior solicitud.
- Las empresas o autónomos que se encuentren en estado de insolvencia no tuvieron la obligación de solicitar la declaración de concurso hasta el 31 de diciembre de 2020. Hasta esa misma fecha, los jueces no admitieron a trámite las solicitudes de concurso necesario presentadas desde el Estado de Alarma.
- Se contempló que a los efectos de la causa legal de disolución por pérdidas no se computen las del ejercicio 2020.

A partir de estas medidas y ayudas encaminadas a sufragar la situación en la que se encuentran los autónomos, a lo largo de estos meses son mucho los autónomos en general y, los castellanomanchegos en particular, los que han podido mantener su actividad económica a pesar de las múltiples restricciones vigentes.



3.2

La nueva normalidad

Tras los duros meses de marzo a mayo, el verano pareció dar tregua a la sociedad y a la economía. Sin embargo, ahora se sabe que sólo fue algo



temporal. Nunca se obvió que el virus seguía ahí, pero parecía que las duras medidas que se habían tomado invitaban a una relajación. Aparecieron casos puntuales en Lugo, Zaragoza, Lleida, Murcia o Asturias, pero se pudieron controlar con cierta facilidad y no se llegó a los problemas de saturación sanitaria vividos en los meses previos.

Como ya se ha indicado, el Estado de Alarma decae al finalizar su última prórroga del 21 de junio, a pesar de que el tránsito de las provincias hacia la nueva normalidad había sido desigual, y muchas no habían alcanzado la Fase III previa a lo que se había denominado la nueva normalidad. Esto supuso a nivel normativo, principalmente, que las comunidades autónomas recuperasen de nuevo todas sus competencias, y de este modo empezarán a establecer sus propias legislaciones y planes para la nueva situación a la que se enfrentan.

El uso obligatorio de las mascarillas, los aforos y tipos de negocios centraron la labor legislativa y, al igual que el resto de regiones, Castilla-La Mancha aplicó dentro de su propio ámbito territorial las medidas que consideró oportunas en las siguientes oleadas.

La principal norma promulgada de cara a la nueva normalidad y que afectaba al trabajo autónomo, fueron las Medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial (Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio). Para los trabajadores por cuenta propia se contemplaban medidas en principalmente tres aspectos:

- 1.** Se concedieron exoneraciones en las cuotas a la seguridad social durante los tres meses siguientes.
- 2.** En cuanto a las prestaciones por cese de actividad, se fijaban facilidades para los autónomos con negocios sujetos a temporalidad y una prestación carácter extraordinario para los que viniesen cobrando esta prestación anteriormente.
- 3.** Por último, para aquellos autónomos empleadores, se dieron facilidades para continuar con los ERTes ampliando el plazo de los que se consideraron de fuerza mayor hasta el 30 de septiembre.

En relación al Plan de Desescalada, Castilla-La Mancha, en su Fase 1, destacó por lo siguiente:



El pasado 11 de mayo las provincias de Cuenca y Guadalajara se incorporaron a la Fase 1 del Plan para la Transición hacia una nueva normalidad. El lunes 18 de mayo las provincias de Albacete, Ciudad Real y Toledo se incorporaron a la Fase 1. Coincidiendo con la desescalada se convirtieron en imprescindibles extremar las principales medidas de protección:

- Distancia de seguridad de dos metros.
- Lavado frecuente de manos.
- Uso de mascarilla.

En la Fase I, el Plan de Desescalada en relación a:

- La Movilidad, los desplazamientos quedaron restringidos a la provincia donde se residía, con excepciones: motivos sanitarios, laborales, profesionales, de retorno al lugar de residencia familiar, asistencia y cuidado de mayores, dependientes o personas con discapacidad o causa de fuerza mayor. Se permitió la movilidad a una segunda vivienda dentro de dicha provincia.
- Las Reuniones. Se permitió el contacto social hasta un máximo de 10 personas, manteniendo la distancia de seguridad de dos metros y, en su defecto, establecer medidas de protección física, además de higiene de manos y etiqueta respiratoria.
- Teletrabajo: Siempre que fuese posible, se fomentaron la continuidad del teletrabajo.
- Higiene. Se establecieron las medidas de higiene y prevención.
- Franjas horarias para paseos y deporte. Se fijó el lunes 25 de mayo para flexibilizar las condiciones para los desplazamientos de la población infantil y la práctica de la actividad física no profesional permitiendo estas actividades en grupos con un máximo de hasta 10 personas, pero manteniendo las franjas horarias.

Esto quedaría reflejado en la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad y la Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional,



establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

De igual modo, también cabe destacar la Orden SND/440/2020, de 23 de mayo, por la que se modifican diversas órdenes para una mejor gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en aplicación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad y la Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

El 25 de mayo las provincias de Cuenca y Guadalajara se incorporaron a la Fase 2 del Plan para la Transición hacia una nueva normalidad y el 1 de junio se incorporaron Albacete, Ciudad Real y Toledo lo que implicó una mayor flexibilización de las restricciones frente a la COVID-19. Por lo tanto, a las medidas autorizadas en las Fases 0 y 1 se añaden las de esta nueva fase.

- En Fase 2 únicamente se mantuvieron las franjas horarias para mayores de 70 años. Las personas de hasta 70 años pudieron realizar la actividad física no profesional al aire libre y los menores de 14 años pudieron salir a pasear en cualquier franja horaria, a excepción de la comprendida entre las 10:00 horas y las 12:00 horas y entre las 19:00 horas y las 20:00 horas, reservada para mayores de 70 años y personas vulnerables al COVID-19.
- Se pudo circular por la provincia de residencia, sin perjuicio de las excepciones que justifiquen el desplazamiento por motivos sanitarios, laborales, profesionales, de retorno al lugar de residencia familiar, asistencia y cuidado de mayores, dependientes o personas con discapacidad, causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
- Se permitió el contacto social hasta un máximo de 15 personas, manteniendo la distancia de seguridad de dos metros y, en su defecto, estableciendo medidas de protección física, además de higiene de manos y etiqueta respiratoria.
- El comercio minorista se acogió a un aforo máximo del 40 por ciento de su capacidad. En cualquier caso, se exigió la garantía de una distancia



mínima de dos metros entre clientes. El Horario de atención con servicio prioritario para mayores de 65 años, el sistema de recogida de los productos adquiridos por teléfono o internet para evitar aglomeraciones y un sistema de reparto a domicilio preferente para colectivos determinados, fueron las limitaciones existentes en esta fase. Respecto de los mercadillos que desarrollaron su actividad en la vía pública al aire libre, se garantizó la limitación a un tercio de los puestos habituales o autorizados, limitando la afluencia de clientes de manera que se asegure el mantenimiento de la distancia de seguridad de dos metros. Los Ayuntamientos establecieron requisitos de distanciamiento entre puestos y condiciones de delimitación del mercado con el objetivo de garantizar la seguridad y distancia entre trabajadores, clientes y viandantes. En cuanto a Centros y Parques Comerciales, se limitó el aforo total de los mismos al 30 por ciento de sus zonas comunes y al 40 por ciento en cada uno de sus establecimientos comerciales, no permitiéndose la permanencia de clientes en las zonas comunes, únicamente el tránsito entre establecimientos. El uso de aseos familiares y salas de lactancia se restringió a una única familia y en el ascensor la ocupación máxima de los mismos fue de una persona, permaneciendo las zonas recreativas cerradas.

- La restauración se abrió excepto discotecas y bares nocturnos, para consumo en el local. En Castilla-La Mancha el límite máximo fue de un 50 por ciento de su aforo, de acuerdo a la legislación vigente que permite que estos porcentajes no sean inferiores al 30 por ciento ni superiores al 50 por ciento. El consumo únicamente pudo realizarse sentado en mesa y preferentemente mediante reserva previa. Estuvo permitido el encargo en el propio establecimiento de comida y bebida para llevar y se aseguró, en todo caso, el mantenimiento de la debida distancia física de dos metros entre las mesas, permitiendo que se respete la distancia mínima de seguridad interpersonal. La prestación del servicio en las terrazas al aire libre se realizó conforme a lo previsto en la Fase 1: 50 % aforo.
- La Hostelería pudo abrir en las zonas comunes de los hoteles y alojamientos turísticos siempre que no se superaran un tercio de su aforo.

Esto quedaría reflejado en la Orden SND/445/2020, de 26 de mayo, por la que se modifica la Orden SND/ 271/2020, de 19 de marzo, por la que se establecen instrucciones sobre gestión de residuos en la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la



flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, la Orden SND/440/2020, de 23 de mayo, por la que se modifican diversas órdenes para una mejor gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en aplicación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad y la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

El 8 de junio las provincias de Cuenca y Guadalajara se incorporaron a la Fase 3 del Plan para la Transición hacia una nueva normalidad y el lunes 15 de junio se incorporaron las provincias de Albacete, Ciudad Real y Toledo, lo que supuso una mayor flexibilización de las restricciones frente a la COVID-19.

- **La Movilidad.** Las personas residentes en las provincias de Cuenca y Guadalajara pudieron circular entre ambas provincias al constituirse en una única unidad territorial a partir de su entrada en la Fase 3. Para Albacete, Ciudad Real y Toledo la movilidad quedó limitada a la provincia de residencia. Se suprimieron las franjas horarias para todos los colectivos y los grupos no pudieron superar un máximo de 20 personas, excepto en el caso de personas convivientes.
- **El comercio minorista** se acogió a un aforo máximo del 50 por ciento de su capacidad. En cualquier caso, se exigió la garantía de una distancia mínima de dos metros entre clientes. El Horario de atención con servicio prioritario para mayores de 65 años, el sistema de recogida de los productos adquiridos por teléfono o internet para evitar aglomeraciones y un sistema de reparto a domicilio preferente para colectivos determinados, fueron las limitaciones existentes en esta fase. Respecto de los mercadillos que desarrollaron su actividad en la vía pública al aire libre, se garantizó la limitación a la mitad de los puestos habituales o autorizados, limitando la afluencia de clientes de manera que se asegure el mantenimiento de la distancia de seguridad de dos metros. Los Ayuntamientos establecieron requisitos de distanciamiento entre puestos y condiciones de delimitación del mercado con el objetivo de garantizar la seguridad y distancia entre trabajadores, clientes y viandantes. En cuanto a Centros y Parques Comerciales, se limitó el aforo total de los mismos al 50, siendo las zonas comunes y al 40 por ciento en cada uno de sus establecimientos comerciales. El uso de aseos familiares y salas de



lactancia se restringió a una única familia y en el ascensor la ocupación máxima de los mismos fue de una persona, permaneciendo las zonas recreativas cerradas.

- En la restauración, Castilla-La Mancha limitó el máximo a dos tercios de su aforo para las provincias que se encontrasen en Fase 3, de acuerdo a la legislación vigente en ese momento y que permitió que estos porcentajes no fuesen inferiores al 50 por ciento ni superior a los dos tercios del aforo máximo. La prestación del servicio en las terrazas al aire libre se limitó al 75% con una ocupación máxima de 20 personas.

Las discotecas y bares nocturnos pudieron acceder a su reapertura con un límite máximo de un tercio de su aforo.

Esto quedaría reflejado en la Resolución de 10/06/2020, de la Consejería de Sanidad, por la que se modifica el porcentaje de ocupación en locales de hostelería y restauración, y se flexibilizan determinadas restricciones en las provincias que estén en la fase 3 del proceso de desescalada, la Orden SND/507/2020, de 6 de junio, por la que se modifican diversas órdenes con el fin de flexibilizar determinadas restricciones de ámbito nacional y establecer las unidades territoriales que progresan a las fases 2 y 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad y la Orden SND/458/2020, de 30 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

Orden SND/520/2020, de 12 de junio, por la que se modifican diversas órdenes para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma y se establecen las unidades territoriales que progresan a la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, la Orden SND/507/2020, de 6 de junio, por la que se modifican diversas órdenes con el fin de flexibilizar determinadas restricciones de ámbito nacional y establecer las unidades territoriales que progresan a las fases 2 y 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, la Orden SND/458/2020, de 30 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad y Orden SND/458/2020, de 30 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración



del estado de alarma en aplicación de la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.



3.3

Segunda y tercera ola de la COVID-19

Este análisis tan pormenorizado del estado de alarma, nueva normalidad, segunda y tercera ola hay que redactarlo con cautela como consecuencia de la incertidumbre existente a lo largo del tiempo y las fluctuaciones en contagios, ingresos y fallecimientos por la COVID-19. Tras los denominados brotes, que se dieron puntualmente en zonas muy concretas, y que se consiguieron controlar con facilidad, a finales del mes de septiembre se dio la segunda ola de contagios, con especial relevancia en comunidades como Asturias, Navarra y Madrid. Aunque los contagios remitieron ligeramente, y se auguraba una navidad tranquila, a mediados de diciembre, en toda Europa se disparaban de nuevo los contagios, apareciendo incluso una nueva cepa del virus en Inglaterra, que hizo que varios países incluida España, limitaran las entradas de personas desde el Reino Unido. Más tarde y, a principios de 2021, se añadiría la cepa brasileña que no ha tardado en localizarse en nuestro país.

Estas situaciones y altibajos, activaron de nuevo los mecanismos legisladores buscando tomar nuevas medidas que consiguieran paliar los efectos del coronavirus. Tal es así, que el 9 de octubre de 2020, el gobierno de la nación decreta un segundo Estado de Alarma en la Comunidad de Madrid para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-coV-2 y resultando de aplicación en el territorio de nueve municipios de la Comunidad Autónoma de Madrid: Alcobendas, Alcorcón, Fuenlabrada, Getafe, Leganés, Madrid, Móstoles, Parla y Torrejón de Ardoz.

Durante el periodo establecido se restringió la entrada y salida de personas de estos municipios a aquellos desplazamientos adecuadamente justificados por alguno de los siguientes motivos:



- Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- Cumplimiento de obligaciones laborales, profesionales, empresariales, institucionales o legales.
- Asistencia a centros universitarios, docentes y educativos, incluidas las escuelas de educación infantil.
- Retorno al lugar de residencia habitual.
- Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
- Desplazamiento a entidades financieras y de seguros que no puedan aplazarse.
- Actuaciones requeridas o urgentes ante los órganos públicos, judiciales o notariales.
- Renovaciones de permisos y documentación oficial, así como otros trámites administrativos inaplazables.
- Realización de exámenes o pruebas oficiales inaplazables.
- Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
- Cualquier otra actividad de análoga naturaleza, debidamente acreditada.
- La circulación de las personas en tránsito a través de los ámbitos territoriales citados anteriormente no estuvo sometida a estas restricciones.

Durante esos quince días y, observándose la incidencia acumulada de la enfermedad en todo el territorio nacional, el gobierno anuncia decretar el segundo Estado de Alarma en todo el territorio nacional. Este Estado alarma declarado pro el Real Decreto 926/2020 finalizó a las 00:00 horas del día 9 noviembre de 2020.

El Consejo de Ministros aprobó el día 3 de noviembre una prórroga del Estado de Alarma por un período de 6 meses desde las 00:00 horas del 9 de noviembre de 2020 hasta las 00:00 horas del 9 de mayo de 2021.

Durante este período:

- 1) Se limita la circulación de las personas por las vías o espacios de uso público entre las 23:00 y las 6:00 horas excepto para: adquirir medicamentos, productos sanitarios y otros bienes de primera necesidad; asistir a centros, servicios y establecimientos sanitarios o a centros de atención veterinaria por motivos de urgencia; cumplir obligaciones laborales, profesionales, empresariales, institucionales o legales; retornar al lugar de residencia habitual tras realizar algunas de estas actividades;

asistir y cuidar a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables; por causa de fuerza mayor o situación de necesidad o cualquier otra actividad de análoga naturaleza acreditada; repostar en gasolineras o estaciones de servicio, cuando sea necesario para la realización de las actividades previstas.

La autoridad competente delegada podrá determinar, en su ámbito territorial, su inicio entre las 22:00 y las 00:00 horas y su fin entre las 5:00 y las 7:00 de la mañana. Su aplicación será para todo el país salvo la Comunidad Autónoma de Canarias, debido a su mejor situación epidemiológica.

- 2)** Se restringe la entrada y salida de personas del territorio de cada comunidad o ciudad autónoma salvo para: asistir a centros, servicios y establecimientos sanitarios; cumplir obligaciones laborales, profesionales, empresariales, institucionales o legales; asistir a centros universitarios, docentes y educativos; retornar al lugar de residencia habitual o familiar; asistir y cuidar a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables; desplazarse a entidades financieras y de seguros o estaciones de repostaje en territorios limítrofes, actuaciones requeridas o urgentes ante los órganos públicos, judiciales o notariales; renovar permisos y documentación oficial, así como otros trámites administrativos inaplazables; realizar exámenes o pruebas oficiales inaplazables; causa de fuerza mayor o situación de necesidad o cualquier otra actividad de análoga naturaleza, debidamente acreditada.
- 3)** Se limita la permanencia de grupos de personas en espacios públicos y privados a un máximo de seis personas, salvo que se trate de convivientes.
- 4)** Se limita la permanencia de personas en lugares de culto: la autoridad competente delegada correspondiente fijará aforos para las reuniones, celebraciones y encuentros religiosos atendiendo al riesgo de transmisión que pudiera resultar. Dicha limitación no podrá afectar al ejercicio privado e individual de la libertad religiosa.



Las medidas previstas en los puntos 1 (BOE - Real Decreto 956/2020), 2, 3 y 4 son eficaces en el territorio de cada comunidad o ciudad autónoma cuando la autoridad competente delegada lo determine. Cada una podrá, en su ámbito territorial, a la vista de la evolución de los indicadores sanitarios, epidemiológicos, sociales, económicos y de movilidad, modular, flexibilizar y suspender la aplicación de las medidas. La eficacia de la medida no podrá ser inferior a siete días naturales.

Las medidas anti-COVID llevadas a cabo por el Gobierno de Castilla-la Mancha desde el mes de agosto consiguieron estabilizar el número de casos y reducir la presión hospitalaria. En el mes de octubre, solamente se contaba con una localidad confinada, una provincia entera con medidas especiales, así como dos Gerencias de Área Integrada, además de la adopción de medidas con diferentes niveles de restricciones en más de una treintena de localidades.

Las medidas especiales que implementó el Gobierno de Castilla-La Mancha desde mediados del mes de agosto, hicieron posible que el mes de septiembre, ya considerado como segunda ola de la pandemia por coronavirus, pasase desapercibido y sin la presión asistencial en los hospitales que existió en los meses de marzo y abril.

El 19 de agosto se decretó el confinamiento de la localidad albaceteña de Villamalea, al igual que semanas antes se habían decretado medidas especiales en la localidad ciudadrealeña de Socuéllamos. Desde entonces, la Consejería de Sanidad, a través de las Delegaciones Provinciales, fue decretando medidas que abarcaron un confinamiento en Bolaños de Calatrava, medidas especiales en una provincia entera como Toledo, medidas especiales en dos Gerencias de Área Integrada, como las de Ciudad Real y Talavera, más la adopción de medidas particulares en más de una treintena de localidades.

Desde el Gobierno de Castilla-La Mancha se hizo un esfuerzo por concienciar a la ciudadanía mediante llamamientos a la responsabilidad, recomendando la limitación de los encuentros sociales fuera del grupo de convivencia estable y que los encuentros sociales se limitasen a un máximo de 10 personas incluyendo convivientes.

A la vista de la evolución de los indicadores sanitarios a lo largo del mes de octubre en materia epidemiológica, social, económica y de movilidad, el Gobierno de Castilla-La Mancha decretó la limitación de la libertad de circulación



de las personas en horario nocturno el 29 de octubre hasta la finalización del estado de alarma.

En la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la hora de comienzo de la limitación pasó a ser a las 00:00 horas y la hora de finalización de dicha limitación es a las 6:00.

Así mismo, entró en vigor la limitación de la entrada y salida en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, restringiendo la entrada y salida de personas del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en los términos establecidos en el artículo 6.1 del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre.

Respecto a la limitación de la permanencia de grupos de personas en espacios públicos y privados en Castilla-La Mancha, la permanencia de grupos de personas en espacios de uso público, tanto cerrados como al aire libre, así como en espacios de uso privado, quedó condicionada a que no se superara el número máximo de seis personas, salvo que se trate de convivientes.

Respecto a la limitación de la permanencia de personas en lugares de culto, se limitó la permanencia de personas en lugares de culto en espacios cerrados mediante la fijación del 40% de aforo.

El Decreto 87/2020, de 22 de diciembre, del Presidente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por el que se modifica el Decreto 79/2020, de 15 de diciembre, estableció medidas más laxas para que los castellanomanchegos disfrutaran de unas navidades en familia, siempre extremando las precauciones y siguiendo las normas sanitarias en los días más señalados en términos de movilidad, horarios y agrupación de personas en espacios públicos y privados.

En estos duros meses de invierno, enero y febrero se han distinguido por la presencia de una terrorífica tercera ola que ha superado en niveles de ingresos y fallecimientos (según territorios) a la primera ola del mes de abril.

La Consejería de Sanidad de Castilla-La Mancha decretó el pasado mes de enero medidas especiales de nivel 3 para todos los municipios de la provincia de Ciudad Real. Se ordenó así el confinamiento perimetral de todos los municipios dentro de la provincia, el cierre de bares y restaurantes, cafetería y pubs, exceptuando solo aquellos locales y establecimientos que prestasen un servicio que se pudiera considerar esencial o no sustituible, como los de hostelería de



hospitales y clínicas o en los colegios. Asimismo, se cerraron casas de juego y apuestas, bingos y casinos, se suspendieron las actividades culturales y se adelantó el toque de queda a las 22.00 y hasta las 07.00.

A día de hoy, y viendo que los datos epidemiológicos marcados por el Ministerio de Sanidad han experimentado un gran descenso, el gobierno de Castilla-La Mancha ha dado luz verde a retrasar el toque de queda, pasando próximamente de las diez de la noche a la medianoche y hasta las siete de la mañana a partir del 3 de marzo.

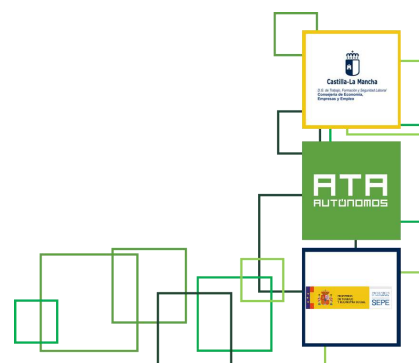
Se procederá, igualmente, a la relajación de las medidas para los bares y restaurantes. Tendrán que cerrar una hora antes del toque de queda, es decir a las 23 horas. Hasta ahora tenían que cerrar a las 21 horas.

El Ejecutivo castellanomanchego pretende mantener el cierre perimetral de la región y previsiblemente lo hará al menos hasta después de la Semana Santa.

En otro orden de cosas, se mantienen, con diferencias en cada comunidad autónoma según los criterios de sus gobiernos y en función de la evolución de los contagios, restricciones de aforos en los negocios, que afectan notablemente al comercio y sobre todo la hostelería. En este sentido, cabe destacar que, durante todo este periodo, e incluso a día de hoy, los autónomos de diferentes sectores se van obligados a hacer inversiones para proteger a clientes y empleados frente a los contagios.

En definitiva, se vive una situación aún muy complicada que pone a la sociedad en uno de los peores escenarios: el de la incertidumbre. Se vive una situación muy difícil de controlar, con un factor externo, el virus, que es aún desconocido y que hace casi imposible encontrar el equilibrio entre la preservación de la salud y la continuidad de la vida social y económica.

Si bien, a principios del mes de febrero y con la llegada masiva de las vacunas, en estos meses y con la implementación del Plan de Vacunación del gobierno, se procederá a la vacunación masiva de los españoles con el fin de lograr la inmunidad de rebaño tan ansiada para poner fin a la pandemia.





Competencias: concepto, clasificaciones y selección para el estudio

Varias son las acepciones que según la *Real Academia de la Lengua Española* (RAE), tiene la palabra **competencia**. En el término que se va a tratar en este trabajo, la definición sería una de las que hacen referencia a competente en el diccionario de la academia. De este modo, la **competencia sería:**



Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado

Dado que se está hablando de **competencia profesional**, ésta será la aplicación de esa pericia, aptitud o idoneidad en el desarrollo de una profesión, oficio o trabajo concreto.

Conocido el significado, se ha de destacar que en adelante se ha de hablar del término principal de este estudio en plural, más aún al estar analizando a las personas trabajadoras autónomas. Todas las profesiones requieren de más de una competencia, incluso aquellas que pudieran parecer más básicas. Sabiendo esto, a quienes ejercen una actividad por cuenta propia, a parte de los conocimientos propios que ha de tener para ejercicio de su profesión, se suma la necesidad de tener conocimientos de gestión o comercialización para monetarizar su trabajo.

Varios son los orígenes que tiene el análisis de las competencias profesionales, pudiéndose diferenciar principalmente entre dos enfoques, según explica el *Dr. Juan Pablo Gómez-Rojas*:

- **Enfoque anglosajón:** en el Reino Unido, el concepto competencia profesional nace relacionado con la evaluación, está orientado al rendimiento. Se centra, por tanto, en los contenidos del puesto de trabajo, y su relación con la estrategia global de la organización. Se puede ver que está bastante ligado al trabajo por cuenta ajena.
- **Enfoque francés:** considera la competencia profesional una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales. En Francia el surgimiento del análisis de competencias parte de una crítica a la pedagogía tradicional basada en los conocimientos teóricos escolares. Se llegaron a poner en tela de juicio las instituciones formativas, pues se pretendía superar este modelo para incluir actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional.

En España, la identificación de competencias profesionales es más reciente, partiendo de la aparición en los años 70 del siglo XX de la Formación Profesional. El sistema español, a día de hoy, sería una combinación de las normas de referencia para la formación inicial del modelo británico, y el fomento de la formación en la empresa, como propone el enfoque francés.

Se presentan a continuación los orígenes y antecedentes del modelo actual de formación para el empleo.



4.1



Marco de cualificaciones y competencias profesionales

Dado que en ATA Castilla-La Mancha tenemos una larga trayectoria en proyectos de este tipo, se han considerado mayoritariamente dos tipos categorizaciones de competencias establecidas a nivel europeo: una del enfoque de la formación académica (Tuning) y otras provenientes de mundo del trabajo (ESCO). 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 2020, 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.



4.1.1 ■ 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.

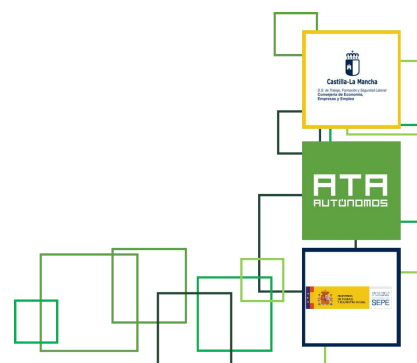
En la parte de los conocimientos, capacidades y competencias transversales, a través de una jerarquía de capacidades.

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.



4.1.2 ■ El proyecto Tuning. Las competencias desde la perspectiva de la formación

El Proyecto *Tuning3*, 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.

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.

3 Para más información sobre el proyecto Tuning ver: <http://www.unideusto.org/tuningeu/home.html>

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.



4.2

Selección de competencias necesaria para la superación de la crisis COVID-19 en el colectivo autónomos

A pesar de la ya mencionada experiencia con la que ATA Castilla-La Mancha cuenta en la realización de estudios sobre las competencias del colectivo, en este caso, se hacía más complicado desarrollar un catálogo de competencias prioritarias, por la razón que ocupa este estudio.

En los anteriores estudios realizados en la región, se han abordado diferentes segmentos dentro del colectivo, en particular aquellos colectivos que, desde las diferentes organizaciones y entidades dedicadas al estudio del trabajo o el empleo, tanto en España como en Europa, identifican como colectivos en riesgo de exclusión del mercado laboral. Se trata por tanto de conceptos de los que existe una estudio previo, una identificación y un reconocimiento y estudio previo de sus carencias y necesidades. En definitiva, había un punto de partida preestablecido. Sin embargo, al intentar el presente estudio abordar una



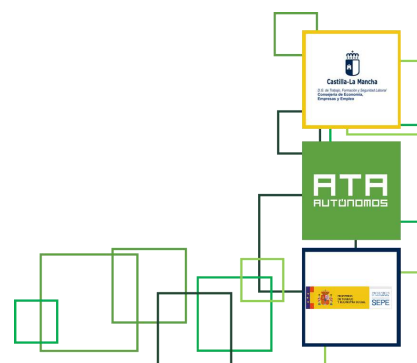
situación novedosa, que se dio de forma inmediata e inesperada, se hacía necesario recurrir a nuevas fuentes de información que ayudaran a la identificación de los parámetros a medir, empezando desde cero.

La experiencia acumulada por ATA, dedicada a durante más 25 años al estudio de los autónomos, y como parte del trabajo de investigación documental, en los estudios de detección y análisis de necesidades formativas que se habían realizado hasta ahora, se había seguido un esquema de trabajo, que en el presente estudio, no se ha considerado oportuno.

Ese esquema, sobre el que se han realizado estudios del total del colectivo, las mujeres autónomas y los mayores de 45 años, era el siguiente:

1. Dada la gran cantidad de habilidades o competencias que se pueden considerar, ya en la fase documental, se seleccionaba la clasificación que se consideraba más acorde al trabajo autónomo, y se preseleccionaban una serie de competencias que eran propias para el desarrollo del colectivo a estudiar.
2. Se presentaba la lista con las competencias preseleccionadas al comité de expertos, abordándola desde varias consideraciones: la importancia, la transversalidad, la capacidad de los autónomos, etc.
3. En el análisis de las entrevistas realizadas por los expertos, se depuraba la lista de competencias, estableciéndose aquellas que eran las más necesarias, bien para el desarrollo del trabajo autónomo, bien por detectarse una carencia importante en el colectivo.

Si bien, para abordar el tema de estudio que se propone en esta ocasión, se ha creído más conveniente invertir el orden de los pasos a seguir. Dado que, aunque como en las anteriores ocasiones se siguen buscando competencias transversales comunes a todo el colectivo y a todos los sectores, pero se pretende que sean competencias que ayuden a salir de la forma más airosa posible de una crisis, como en la que estamos inmersos, se ha preguntado directamente a los expertos consultados sobre cuáles creen que son esas competencias, para después codificarlas y catalogarlas según las clasificaciones preexistentes.



De este modo, estas son las habilidades o competencias que el comité de expertos ha considerado:

- Previsión de fondos
- Técnicas para saber llevar al personal
- Manejo del estrés
- Adaptabilidad
- Digitalización
- Conocimiento de la administración
- Protección de Riesgos Laborales
- Capacidad de planificación
- Iniciativa/espíritu emprendedor
- Internacionalización
- Comunicación / compartir experiencias
- Competencias tecnológicas específicas
- Comercio exterior
- Contabilidad
- Capacidad de empatía
- Trabajo en equipo
- Orientación estratégica
- Control del tiempo
- Plantear objetivos y metas
- Gestión con el cliente
- Abrir nuevos mercados, canales de venta
- Ayudas e impuestos
- Finanzas, números

En este listado se han obtenido un total de 23 competencias distintas, habiéndose agrupado algunas que han aportado más de un entrevistado, como la digitalización, que llega a aparecer hasta en 8 ocasiones.

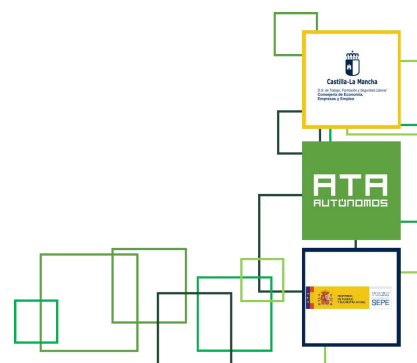


Tabla 4.1 Competencias para superar la crisis COVID según el comité de expertos y su equivalencia en la clasificación ESCO

Competencias en bruto	Competencias ESCO
Previsión de fondos	S4.1.0 Desarrollar objetivos y estrategias
Técnicas para saber llevar al personal	S4.6 Crear y desarrollar equipos
Manejo del estrés	A1.4 Hacer frente a la presión
Adaptabilidad	A1.1.0 Adaptarse al cambio
Digitalización	S5.5 Acceder a y analizar datos digitales S5.6 Utilizar herramientas digitales
Conocimiento de la administración	S3.3.3 Cumplir las directrices jurídicas y organizativas
Protección de Riesgos Laborales	S3.3.1 Cumplir los procedimientos de salud y seguridad
Capacidad de planificación	S4.1.0 Desarrollar objetivos y estrategias
Iniciativa/espíritu emprendedor	K (conocimientos) Emprendimiento
Internacionalización	K (conocimientos) Comercio internacional S1.6 Promocionar, vender y comprar
Comunicación / compartir experiencias	S1.0 Comunicación, colaboración y creatividad
Competencias tecnológicas específicas	S8.0 Trabajar con maquinaria y equipo especializado
Comercio exterior	S1.6 Promocionar, vender y comprar
Contabilidad	K (conocimientos) Contabilidad e impuestos S4.3.1 Gestionar presupuestos y finanzas
Capacidad de empatía	A2.1.0 Tener consideración
Trabajo en equipo	S1.8.1 Trabajar en equipo
Orientación estratégica	S4.1.0 Desarrollar objetivos y estrategias
Control del tiempo	S4.2.0 Organizar, planificar y programar trabajo y actividades
Plantear objetivos y metas	S4.1.0 Desarrollar objetivos y estrategias
Gestión con el cliente	K (conocimientos) Gestión de la relación con los clientes
Abrir nuevos mercados, canales de venta	S1.6 Promocionar, vender y comprar
Ayudas e impuestos	K (conocimientos) Contabilidad e impuestos S2.2.3 Preparar documentación para contratos, solicitudes o permisos
Finanzas, números	S4.3.1 Gestionar presupuestos y finanzas

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

Visto el listado, se pasa a la Tabla 4.1, pues es el momento de identificar las necesidades que han detectado los expertos, en las clasificaciones europeas de competencias. Partiendo de las clasificaciones que se analizaron en la fase documental, las competencias de la clasificación ESCO han resultado ser las que mejor se adaptaban a las competencias que libremente habían seleccionado las personas expertas. La Tabla 4.1 recoge las analogías establecidas.

También se puede observar que se repiten algunas de las competencias ESCO, u toras que están muy cercanas entre sí, como demuestran los códigos de la clasificación y sus denominaciones. Dado que el fin de estas preguntas es el de establecer un listado con el que realizar una encuesta a las personas trabajadoras autónomas, así como poder hacer una valoración de su conocimiento y de la importancia, por parte de los expertos, se optó por una reducción de la lista. Para ello, se tomaron sólo las competencias que más habían repetido los miembros del comité de expertos, a la vez que condensaban aquellas competencias que por su similitud eran agrupables.

De este modo, se establecieron las siguientes competencias agrupadas:

■ **Desarrollar objetivos y estrategias. Organización del trabajo**

S4.1.0 Desarrollar objetivos y estrategias

S4.2.0 Organizar, planificar y programar trabajo y actividades

■ **Utilización y uso de datos y herramientas digitales**

S5.5 Acceder a y analizar datos digitales

S5.6 Utilizar herramientas digitales

■ **Crear y desarrollar equipos y trabajar en equipo**

S1.8.1 Trabajar en equipo

S4.6 Crear y desarrollar equipos

■ **Promocionar, vender y comprar: abrir nuevos mercados e internacionalización**

S1.6 Promocionar, vender y comprar

K (conocimientos) Comercio internacional

■ **Contabilidad y gestión: trámites, finanzas y presupuestos**

K (conocimientos) Contabilidad e impuestos

S4.3.1 Gestionar presupuestos y finanzas



■ **Trámites y cumplimiento con la administración**

S2.2.3 Preparar documentación para contratos, solicitudes o permisos

S3.3.3 Cumplir las directrices jurídicas y organizativas

K (conocimientos) Contabilidad e impuestos

De esta forma, se ha realizado una adaptación de las competencias, condensando las más similares, y teniendo en cuenta los fines del estudio, quedando el listado definitivo las 9 competencias siguientes:

Tabla 4.2 *Listado definitivo de competencias con valoraciones*

Competencias adaptadas	Repetición	Importancia	Destreza
Desarrollar objetivos y estrategias. Organización del trabajo	9	4,9	2,2
Utilización y uso de datos y herramientas digitales	8	4,2	2,1
Crear y desarrollar equipos y trabajar en equipo	4	4,0	3,0
Promocionar, vender y comprar: abrir nuevos mercados e internacionalización	4	4,7	1,7
Contabilidad y gestión: trámites, finanzas y presupuestos	4	4,5	2,7
Trámites y cumplimiento con la administración	3	4,3	1,7
K (conocimientos) Emprendimiento	3	5,0	3,3
A1.1.0 Adaptarse al cambio	2	5,0	3,0
S3.3.1 Cumplir los procedimientos de salud y seguridad (PRL)	2	4,0	2,0

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

Gráfico 4.1 Comparativa de la consideración de importancia y conocimiento de las competencias según las valoraciones del comité de personas expertas



FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

La Tabla 4.2 y el Gráfico 4.1, muestran las competencias definitivas que han de marcar el estudio. En la Tabla 4.2 se han organizado las competencias o habilidades por orden de veces que los expertos las han repetido, por lo que se puede observar, que al menos 3 de las competencias que aparecían en el primer listado, en la Tabla 4.1, han desaparecido sin estar agrupadas en las competencias que se han adaptado. Esto se debe a que aquellas competencias que no se han repetido al menos dos veces en las entrevistas realizadas, y por al menos dos entrevistados distintos, han sido desechadas.

Hay que indicar que se preguntó a los expertos por competencias o habilidades que necesitaban los autónomos en dos sentidos: por un lado, para su día a día, obviando la situación de crisis que se vive en la actualidad. Por otro, competencias que fuesen necesarias para ayudar a paliar las consecuencias de una situación sobrevenida de una forma tan radical como está siendo la pandemia. Se indicó que podían repetir las competencias, y modificar su

importancia. Esto explica que haya en la Tabla 4.2 competencias con 8 y 9 repeticiones, lo que por otro lado demuestra la importancia que tienen esas competencias, que de alguna manera han sido identificadas por todos los miembros del comité.

Por tanto, por repetición, las competencias más necesarias para las personas trabajadoras autónomas son: *Desarrollar objetivos y estrategias. Organización del trabajo y la Utilización y Uso de datos y herramientas digitales*; con 8 y 8 menciones respectivamente.

Se ha creído conveniente indicar las repeticiones como una forma de comprobar la importancia conferida a cada una de las competencias identificadas, pero también el guion de la entrevista incluía una valoración de la importancia de cada una. Sin embargo, al valorar cada entrevistado sólo las competencias que ellos mismos han propuesto, no todos han valorado la importancia de todas las competencias que se enumeran, por lo que se hace necesario sustentar el concepto de la importancia en más variables.

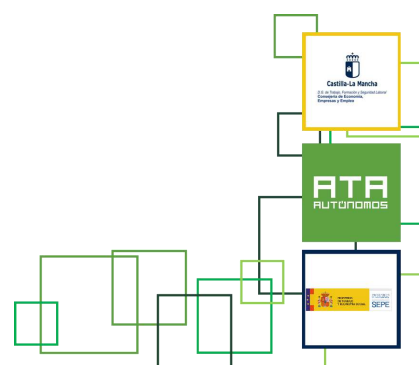
Si se atiende a la valoración de la importancia, medida en una escala de 1 a 5, se ve que todos los entrevistados dan un gran valor a sus propuestas, ya que ninguna de las competencias obtiene una valoración media inferior a 4 puntos. Sin embargo, la destreza o el conocimiento que los entrevistados consideran que tienen los profesionales autónomos presenta medias más dispares en la opinión de los expertos. En este sentido se dan las notas más bajas en cuanto a la preparación de los autónomos en los *Trámites y cumplimiento con la administración y Promocionar, vender y comprar. Abrir nuevos mercados e internacionalización*. Ambas competencias tienen como media 1,7 puntos representando las puntuaciones más bajas y por debajo de los 2 puntos en la escala de 5. Estas competencias se repitieron hasta 3 y 4 veces, respectivamente.

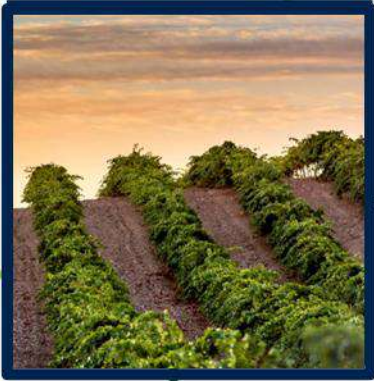
Aunque ninguna de las valoraciones medias del comité de expertos, supera los 3,3 puntos en cuanto a la capacidad que tienen las personas trabajadoras autónomas, por encima de los 3 puntos, se posicionan como aquellas en las que están más preparados: *Crear y desarrollar equipos y trabajar en equipo, la Adaptación al cambio y el Emprendimiento*, que obtiene la nota más alta, de 3,3 puntos.

Si nos fijamos en la diferencia entre las puntuaciones recibidas por importancia y capacidad de los autónomos en las competencias identificadas por los expertos,



se observa en el Gráfico 4.1 que las mayores diferencias están en las competencias en las que se han dado las medias más bajas en las valoraciones de los conocimientos con los que cuentan los integrantes del colectivo, además de en *Desarrollar objetivos y estrategias*. *Organización del trabajo*, que si bien en una de las competencias ya nombradas por ser de las más importantes, resulta ser la segunda en la que menos destreza considera el comité que tienen los autónomos.





El nivel y las carencias formativas de los autónomos ante las crisis

La década de los años 20 recién iniciada en este siglo XXI, a pesar de que casi no ha echado a andar, está poniendo a prueba al ser humano. No sólo la pandemia por COVID-19 que inspiró este estudio, ha supuesto un duro revés a las condiciones de vida establecidas. Es azote del temporal invernal denominado “*Filomena*”, en enero de 2021, o las catastróficas tormentas que asolaron localidades como Cobisa (Toledo) en este verano, son ejemplos de la necesidad de contar con recursos para poder hacer frente a cualquier situación.

Por este motivo, llegado el momento del análisis final, para el establecimiento de las necesidades formativas del colectivo de trabajadores autónomos, se ha optado por ampliar la cuestión exclusivamente centrada en el COVID-19, ya hacer extensivo el análisis a todas aquellas situaciones que puedan sobrevenir y causar una crisis, un parón de la actividad, un cierre de la empresa o, en definitiva, romper con la estabilidad haciendo peligrar los negocios y empresas.

Así, en este capítulo se va a reflexionar sobre el nivel de formación que tienen las personas trabajadoras autónomas de Castilla-La Mancha, su nivel competencial en las habilidades identificadas como las necesarias en este momento para seguir adelante con su autoempleo y cuales son las necesidades que ellos mismos consideran más importantes.



5.1



Nivel formativo y competencial de las personas trabajadoras autónomas

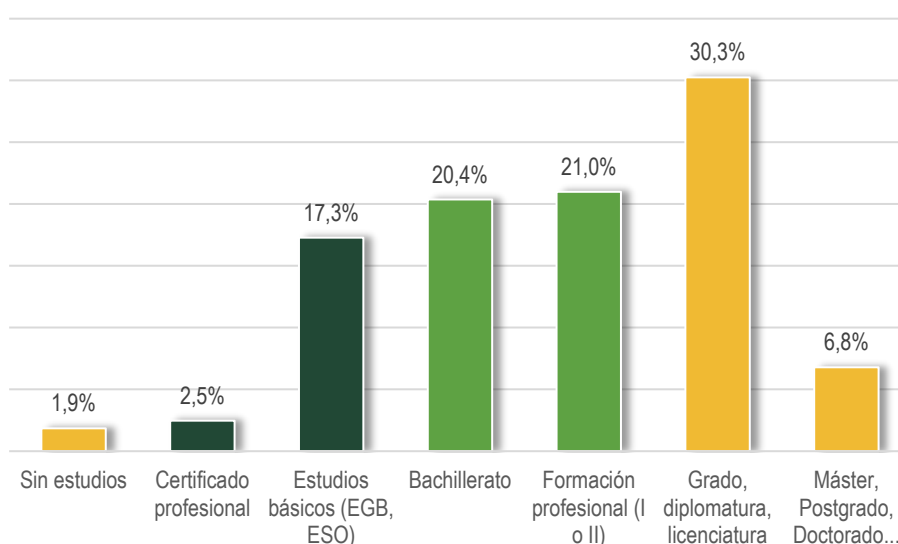
Dadas las diferentes acciones de investigación realizadas durante el transcurso del estudio, se cuenta con diferentes puntos de vista para determinar el nivel formativo con el cuentan los autónomos de la región. Ahora bien, ante la imposibilidad de acudir a registros o datos estadísticos oficiales, hay que servirse de los resultados de las técnicas de investigación de campo llevados a acabo para la realización del estudio para poder hacer una aproximación a cuál es nivel formativo de las personas trabajadoras autónomas.



En primer lugar, para establecer un punto de partida sobre el que poder valorar la formación de las personas trabajadoras por cuenta propia de la región, se optó por preguntarles por su máximo nivel de estudios finalizados, siendo la respuesta mayoritaria, con un 30,3% la del grupo de personas universitarias con titulaciones de grado, diplomatura o licenciatura. Si a estos se les suman los que tienen estudios de postgrado, la representación total de los universitarios aumenta hasta el 37,1%.

Siguiendo de forma descendente, 1 de cada 5 autónomos participantes en la encuesta cuentan el bachillerato o estudios de formación profesional. Los que tan sólo han finalizado los estudios básicos, son el 17,3% y tan sólo un 1,9% declara no tener estudios finalizados.

Gráfico 5.1 Encuestados según su nivel de estudios finalizados



FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

A primera vista, sobre una escala objetiva y reconocible, como son los estudios finalizados, se podría decir que los autónomos castellanomanchegos tienen un buen nivel formativo, pues son poco más de 1 de 5 los que no alcanzan formación secundaria. Pero como se puede deducir de lo expuesto en lo relativo las competencias y habilidades en los capítulos anteriores, el nivel formativo va más allá de los estudios académicos que se hayan realizado, incluyendo también destrezas y conocimientos más informales.

Por estos motivos, en la encuesta los autónomos fueron preguntados sobre cómo se ven a sí mismos de formados para hacer frente al día a día de sus

Gráfico 5.2 Autovaloración del nivel formativo de los autónomos encuestados



1.	0,6%
2.	0,0%
3.	0,0%
4.	0,0%
5.	3,7%
6.	11,1%
7.	22,8%
8.	35,8%
9.	17,9%
10.	8,0%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

Gráfico 5.3 Valoración del nivel formativo de los autónomos por el Comité de Expertos



1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	4
7.	1
8.	
9.	
10.	

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

negocios, las personas trabajadoras autónomas que han participado en el estudio se otorgan un notable. Las valoraciones aportadas en una escala de 1 a 10, dan como media 7,7 puntos. Son residuales los que se han valorado con menos de 5, y la valoración más repetida un 35,8%, son los 8 puntos, seguida de los que se otorgan 7 puntos sobre los 10 posibles, que suman al 22,8% del total de encuestados y encuestadas.

Ahora bien, estos datos son la autopercepción de las propias personas trabajadoras autónomas, por lo que tienen un claro componente subjetivo. A fin de superar esta subjetividad y poder llevar a cabo un análisis comparado de la se llevo a cabo una valoración del nivel formativo del colectivo por parte del Comité de Expertos. De esta manera, la media de las respuestas dadas por las personas consultadas, indica que **la nota de los autónomos en cuanto a su formación para hacer frente a sus tareas del día a día es de 6,2 puntos, sobre 10**. Atendiendo a las respuestas dadas la moda es 6, nota que otorgaron 4 de los 5 expertos consultados, mientras que el último valoró el nivel formativo de los trabajadores por cuenta propia con 7 puntos.

Por tanto, el comité de expertos ha rebajado en un punto y medio la nota que los autónomos se concedían a si mismos. Si bien, no es una nota baja es comprensible que los autónomos se vean y se sientan bien preparados para el día a día en la gestión de sus negocios, pues ven que su esfuerzo se recompensa y sus actividades siguen adelante. Dada la experiencia, por la realización de los estudios previos, se puede decir que mientras los miembros del colectivo estudiado mantienen la visión que tienen de sí mismos, para los expertos consultados en este estudio, se sube la nota que se otorga al nivel competencia del colectivo, que en anteriores ocasiones estaba por debajo de 6.

En el grupo de discusión, algunos de los participantes se sorprendieron del nivel formativo, en relación a los estudios finalizados por los encuestados, en dos sentidos. En primer lugar, porque algún participante consideraba que el trabajo autónomo era una salida para personas con baja formación, pues pensaba que los universitarios podrían acceder a mejores puestos y mejor remunerados en la gran empresa o como funcionarios. Si bien, también, hubo componentes del grupo a los que les pareció bastante alto el 4,4% de autónomos que no tendrían los estudios académicos más básicos.

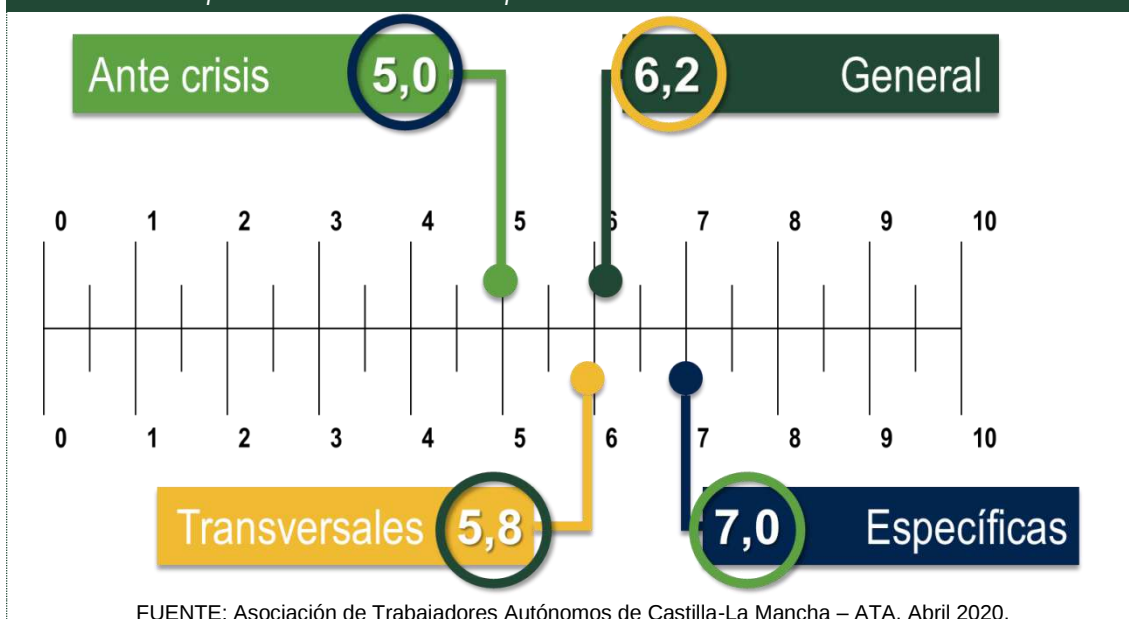
En lo referente a la autovaloración, el grupo estuvo bastante de acuerdo con la nota autoasignada, considerando que era normal que no fuese más alta, porque siempre se puede aprender algo más.



Por una cuestión de facilidad en cuanto a la presentación de conceptos para valorar, se contó con el comité de expertos para que llevaran a cabo la valoración de diferentes aspectos sobre cuán competentes son los miembros del colectivo. Así, los diferentes conceptos por los que se les consultó acerca del nivel de preparación de los autónomos orbitan en torno a los 6,2 puntos de la valoración global dada. Aunque el comité de expertos no suspendió a las personas trabajadoras autónomas en ninguno de los aspectos consultados, rebajan notablemente en competencias o habilidades transversales, en ningún caso bajan del 5 de valoración.

La nota más baja, la conceden con su media al valorar la preparación que los autoempleados tienen para hacer frente a situaciones de crisis, como la que se está viviendo por COVID-19. Es además en este aspecto, en el único en el que los miembros del comité otorgan notas por debajo de los 5 puntos en la escala de 10, habiendo dos respuestas en la categoría de 4 puntos.

Gráfico 5.4 Comparativa valorativa de los expertos sobre el nivel formativo ante diferentes cuestiones



La valoración media de los expertos sube 8 décimas al ser preguntados por las competencias transversales, aquellas que son comunes a todos los trabajadores autónomos, se dediquen al sector al que se dediquen, y que incluso son habilidades que pueden resultar prácticas en otros entorno laborales o productivos. De esta forma, la media lleva a considerar que el nivel de los

trabajadores por cuenta propia en Castilla-La Mancha está en 5,8 puntos sobre 10.

La nota más alta, tanto en la media como en las valoraciones individuales, la obtiene el colectivo respecto a su preparación específica. Al menos un experto, les ha otorgado un 8 en este aspecto, y la moda es más alta con 3 repuestas en la categoría 7 puntos. Esa misma es la nota media obtenida en por las repuestas del comité, que valora la formación específica de los trabajadores autónomos con 7,0 puntos sobre 10.

Además de las valoraciones, en el caso de la preparación general y el hacer frente a las situaciones adversas o de crisis se pidió una justificación de las razones que les habían llevado a dar esas respuestas. Como ya se ha hecho para condensar las respuestas en el análisis DAFO, se procede a continuación a listar las diferentes ideas que se han identificado en las respuestas dadas.

Antes de comenzar el listado, de la lectura de respuestas se observa que los expertos consultados se han decantado en responder de dos formas: en positivo y en negativo. Es decir, algunos de los componentes del comité han justificado su valoración considerando que han ido a la baja, por las carencias que consideran tienen los autónomos, mientras que en otros casos lo han hecho al alza. Por este motivo, se van a presentar las ideas aportadas por los miembros de este comité en dos columnas, clasificando entre valoraciones positivas y negativas e indicando el valor numérico que han dado.

Comenzando por las **justificaciones de las valoraciones generales**:

Positivas	Negativas
■ Para sus sectores tienen experiencia (6) ■ Los emprendedores están hechos a sí mismos (6) ■ Experiencia acumulada (6) ■ Esfuerzo para salir adelante (6)	■ Falta de actualización de conocimientos (7) ■ Necesidad de conocimientos económico-financieros (7) ■ Falta de orientación estratégica (7) ■ Necesitan formación en gestión (6) ■ Desidia, poco interés en formarse (6) ■ Desinterés por la actualización (6)

La doble lista demuestra que no influye la puntuación dada en la valoración del nivel de preparación de los afiliados al RETA con que se ofrezcan



consideraciones positivas o negativas que justifiquen esa valoración. En todo caso, son más las justificaciones negativas que las positivas, 6 a 4.

Como ideas fuerza, las justificaciones positivas están encaminadas a marcar el valor personal de los propios trabajadores por cuenta propia, su dedicación y experiencia. Estos conceptos o ideas representan virtudes que los entrevistados ya destacaron en el análisis DAFO como las fortalezas de la población objeto del estudio.

De las justificaciones que se han considerado como negativas, se pueden extraer dos ideas principales. Por un lado, se marca el desinterés por la formación y actualización, y por el otro se considera que los autónomos tienen carencias formativas. Estas carencias, se refieren de forma muy amplia a la gestión empresarial y el desarrollo de estrategias empresariales.

Por tanto, en resumen, se podría decir que el 6,2 con el que las personas integrantes del comité de expertos han valorado el **nivel formativo en general** de los autónomos es debido a:

- El esfuerzo y la experiencia de los autónomos
- El desinterés por la formación y la actualización
- Falta de conocimientos empresariales y gestión
- Falta de capacidad estratégica

Del mismo modo se procedió a identificar las justificaciones en las que los expertos se basaron para sus puntuaciones a la hora de valorar cómo de preparados están los autónomos para **hacer frente a situaciones de crisis**.

Positivas	Negativas
■ La experiencia les permite solventar adversidades (6)	■ Poca previsión (4) ■ Acostumbrados a la estabilidad (4) ■ Tienen poco apoyo (4) ■ Falta de previsión (5)

Son menos las justificaciones que los especialistas han indicado para explicar estas valoraciones. Mayoritariamente negativas, destacan que los autónomos no son lo suficientemente provisos, pero también que no tienen suficiente apoyo para poder hacer frente a las situaciones de crisis, como la que se está viviendo por la pandemia por coronavirus.

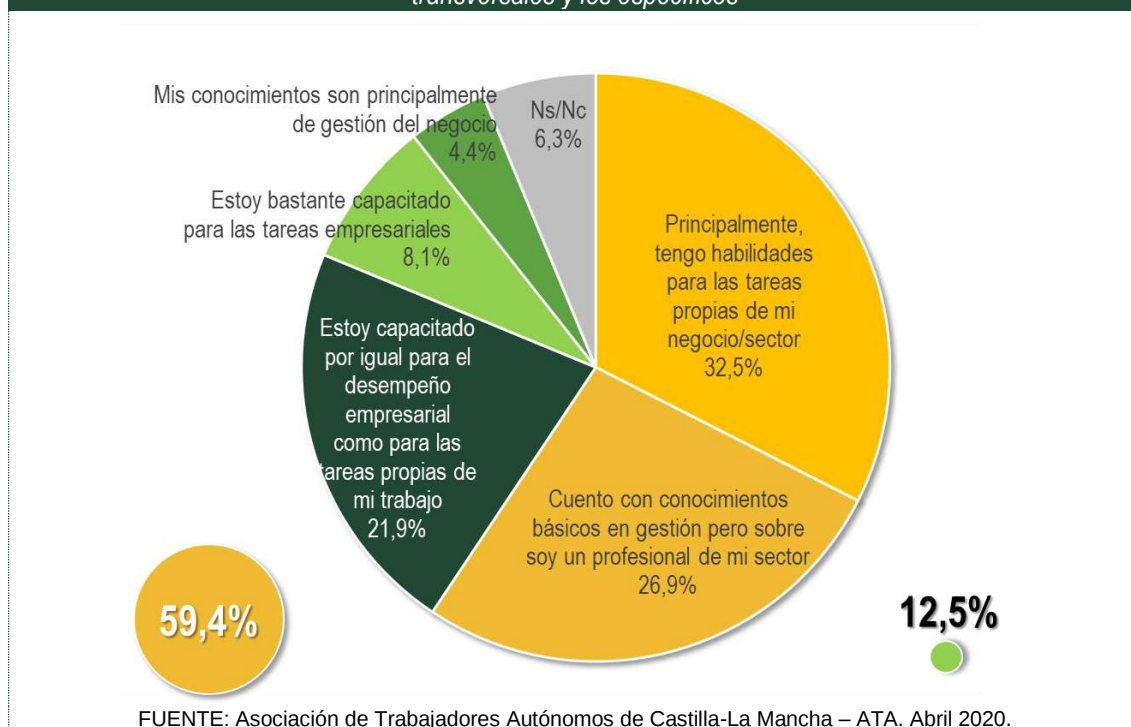


Por tanto, serían 3 las principales motivaciones que han llevado al comité de expertos a fijar la nota del nivel formativo de los autónomos **para afrontar situaciones de crisis**:

- El esfuerzo y la experiencia de los autónomos
- La falta de previsión
- La ausencia de mecanismos de ayuda

Para conocer el punto de vista de las propias personas trabajadoras autónomas, en el cuestionario que se les hizo llegar, se afrontó la cuestión en forma de una pregunta que establecía una escala en relación con el peso que estos consideran que la formación transversal y la específica tienen en ellos a la hora de afrontar su trabajo diario.

Gráfico 5.5 Consideración por parte de los autónomos del peso que tienen los conocimientos transversales y los específicos



De esta manera, al intentar averiguar como de preparados se sienten los autónomos, respecto a las competencias transversales y específicas, un clamoroso 59,4% considera que dónde mejor se maneja es en las tareas propias de su sector o actividad. Aquellos que escogen las respuestas en las que se indicaban que tienen mayores competencias de gestión o habilidades

empresariales, suman una quinta parte de los del primer grupo, es decir, tan sólo un 12,5% sumando las opciones de este tipo que se ofrecían.

Ante estos datos, el grupo de discusión manifestó la necesidad de implementar conocimientos y técnicas productivas que ayuden a mejorar la calidad del trabajo y el trabajo del producto. Se indicaron habilidades como la gestión del tiempo que puede aumentar la productividad.

Volviendo a los resultados de la encuesta, el Gráfico 5.5 muestra que la repuesta mayoritaria, respecto de las habilidades transversales y específicas, aglutinando al 32,5% de la muestra, es que principalmente tienen habilidades para las tareas propias de su negocio o sector. Desde aquí las sumas de los porcentajes de las demás categorías de respuesta van disminuyendo cuanto más se aumenta en las mismas el peso de las competencias transversales. El 29,6%, dice que tiene conocimientos básicos de gestión, pero sobre todo son profesionales de sus sectores. El 21,9% considera tener habilidades y competencias transversales y específicas por igual.



5.2



¿Son hábiles los autónomos en competencias para superar las crisis?

Como se ha indicado en diversas ocasiones, uno de los ejes centrales de este estudio era el de saber el nivel competencial de los autónomos respecto de las habilidades o competencias indicadas por los miembros del comité de expertos como necesarias para poder salvar situaciones de crisis como la que se vive en el presente por la pandemia sanitaria provocada el COVID-19.

De este modo, en el apartado 4.2 se ha presentado el catálogo de las competencias seleccionadas a través de las opiniones e ideas de los expertos,



compuesto por un total de 9 competencias⁴, todas de tipo transversales y válidas para personas trabajadoras autónomas de todos los ámbitos y sectores. Estas competencias han sido amoldadas a las identificadas en el Catálogo ESCO de la Comisión Europea, que ha intentado recoger todas las competencias y ocupaciones presentes en el mercado de trabajo, para que sirvan como base de una estructura definitoria regulada.

Sobre esta base, al igual que a los miembros del comité entrevistados, a las personas trabajadoras autónomas encuestadas se les preguntó por la importancia que daban a las competencias seleccionadas, como por el conocimiento que consideraban tener de las mismas, dándose los resultados que se presentan en los Gráficos 5.6 y 5.7.

Se han presentado ambos gráficos conjuntos, para que se pudiera comprobar visualmente que **es mayor la importancia conferida a las competencias seleccionadas que la capacidad que las personas trabajadoras autónomas encuestadas creen tener** en las distintas materias por las que se les preguntó. Mientras que en la mayoría de las competencias la consideración de los autónomos es “importante”, con porcentajes en torno al 50% de las respuestas; al ser preguntados por su capacidad en cada materia, con porcentajes de en torno al 40%, son mayoría los que dicen que sólo e “se manejan” en las habilidades presentadas.

En la valoración de cuán importantes son las competencias seleccionadas para afrontar situaciones de crisis, la opción valorativa más alta, categorizada como “imprescindible”, obtiene el mayor número de respuestas de los encuestados ante la *Gestión de la relación con los clientes*. Es sin duda a la que más importancia confieren, puesto que el segundo nivel valorativo, que sería “importante”, ha sido escogido por un 41,8%. Esta es también la categoría en la que se ven más competentes, presente el porcentaje más alto de la opción estoy

⁴ FE DE ERRORES. Por un error en el diseño y programación de la encuesta, partiendo de un borrador del catálogo de competencias para superar la crisis, se analizarán y verán en los gráficos de este apartado una lista de 11 competencias, que recogen las 9 que se establecieron finalmente como las definitivas.



altamente capacitado, con un 23,9% seguido de un 50,8% que dice desenvolverse con soltura.

Gráfico 5.6 Importancia que los autónomos confieren a las competencias presentadas



FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

Gráfico 5.7 Autovaloración del nivel de habilidad que los encuestados creen tener en las competencias presentadas



FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

En lado opuesto, la competencia que consideran menos importante sería la de *Crear y desarrollar equipos y trabajar en equipo*, por ser con un 13,4% la que obtiene un mayor número de respuestas “innecesario” y 1 de cada 5 la han

considerado “poco útil”. Pero la suma de ambas es de sólo el 34,8% de los encuestados, frente a un 53,7% que la considera importante. El 44,0% dice manejarse en esta competencia al ser preguntados por su destreza respecto a la misma, seguidos del 34,3% que considera que se desenvuelve con soltura.

La competencia en la que se sienten menos capacitados es al afrontar los *Trámites y cumplimiento con la administración*, dónde el 26,9% piensa que “no tiene mucha habilidad”. Sorprende también que un 14,6% indique no tener mucha habilidad para *Promocionar y vender*, mientras que sólo el 8,2% de los encuestados creen que están altamente capacitados en esta materia, el segundo porcentaje más bajo registrado en esta categoría de respuestas. En cuanto a la importancia que le confieren a estas dos competencias, el 56% consideran que conocer los trámites con la administración es “importante” y lo mismo opina el 53% de los encuestados al ser preguntados por la habilidad para *Promocionar y vender e internacionalizar sus negocios*.

Centrando de nuevo el análisis en la importancia que le confieren a las competencias, se encontraría que la segunda que sería valorada como la más importante por los miembros del colectivo participantes en el estudio es la *Adaptación al cambio* “imprescindible” para el 47,0%, e importante para el 41,0%. El 32,1% considera imprescindible el *Cumplimiento de los procedimientos de salud y seguridad*, entre los que se incluye la prevención de riesgos laborales, siendo “importante” o más, para un porcentaje superior del 51,5%.

Si bien, es la categoría “importante” la que registra los porcentajes más altos. Así lo demuestra el 63,4% de los encuestados que considera en estos términos las competencias de *Desarrollar objetivos y estrategias y organizar el trabajo* y la de *Contabilidad y gestión*. Ambas competencias tienen más de un 20% de entrevistados que las consideran “imprescindibles”. También son más del 60% los autónomos que han opinado que la *Digitalización* es “importante”, a los que se suma 26,9% que la consideran “imprescindible”.



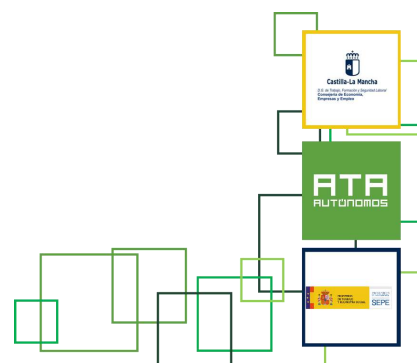
La capacidad que las personas trabajadoras por cuenta propia consideran tener se seguirá abordando desde un análisis a través del cual se detecten aquellas competencias en las que se puedan presentar mayores carencias según las respuestas aportadas. Por tanto, siguiendo con las competencias en las que dicen verse menos capacitados, se observa que 1 de cada 5 considera “no tener mucha habilidad” en tareas de *Contabilidad y gestión*, seguidos de un 40% que dice “manejarse”. La categoría “no tengo mucha habilidad”, supera el 10% de las respuestas dadas por los encuestados en las competencias de *Crear y desarrollar equipos* (13,4%) y *Utilización y uso de datos y herramientas digitales* (12,7%). En las dos últimas competencias, los que tan solo se manejan suponen más del 40% de la muestra.

En el lado opuesto, la opción “me desenvuelvo con soltura” presenta uno de los porcentajes más altos respecto a la *Planificación del trabajo y el desarrollo de objetivos* por parte de los autónomos encuestados, mientras que ninguna otra de las competencias supera el 35% de respuesta para esta valoración.

Por último, la técnica utilizada para el cierre del estudio, el grupo de discusión no hizo referencia a la importancia que en la encuesta se había dado a las habilidades previamente catalogadas, dándose la sensación de aceptación y concordancia con las opiniones que la encuesta presentaba.

Se resaltaron las competencias de gestión, indicando que son tareas de las que la mayoría de los autónomos se desentiende contratado a gestorías, por lo que es comprensible que esas habilidades presenten las valoraciones más bajas. A pesar de eso, reconocen el de gestoría como un gasto excesivo en ocasiones.

Se destacaron, por sorprendentes las valoraciones recibidas por *Promocionar y vender* y *Crear y trabajar en equipo*, pues son varios los que consideran estas habilidades esenciales para salvar la crisis, pero parecer que los autónomos de Castilla-La Mancha no se ven muy dotados de estas capacidades.





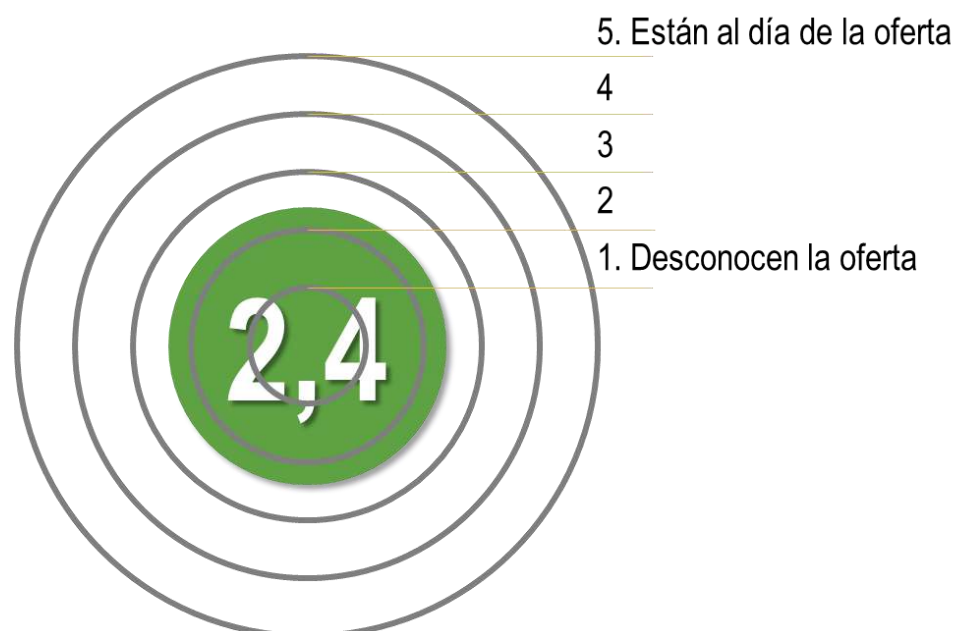
5.3

Intereses y preferencias formativas

En este análisis no se pueden obviar las condiciones personales de los miembros del colectivo. Es por ello que se hace necesario acercarse a variables que van a incluir en la decisión de formarse por parte de las personas trabajadoras autónomas, como serías la disponibilidad de tiempo, la relación esfuerzo-recompensa que supone la formación, el conocimiento de la oferta formativa, pública, o privada, así como de formación gratuita, o incluso las fórmulas en las que se desarrolla la formación, que gracias a la nuevas tecnologías, cuentan con cada vez más medios y ventajas, para realizar cursos u otras acciones formativas.

Se comenzará con el conocimiento de la oferta formativa, por parte de los autónomos. Ya los expertos fueron preguntados por estas cuestiones, como se muestra en el Gráfico 5.8.

Gráfico 5.8 *Valoración de los expertos sobre el conocimiento que tiene el colectivo de la oferta formativa*

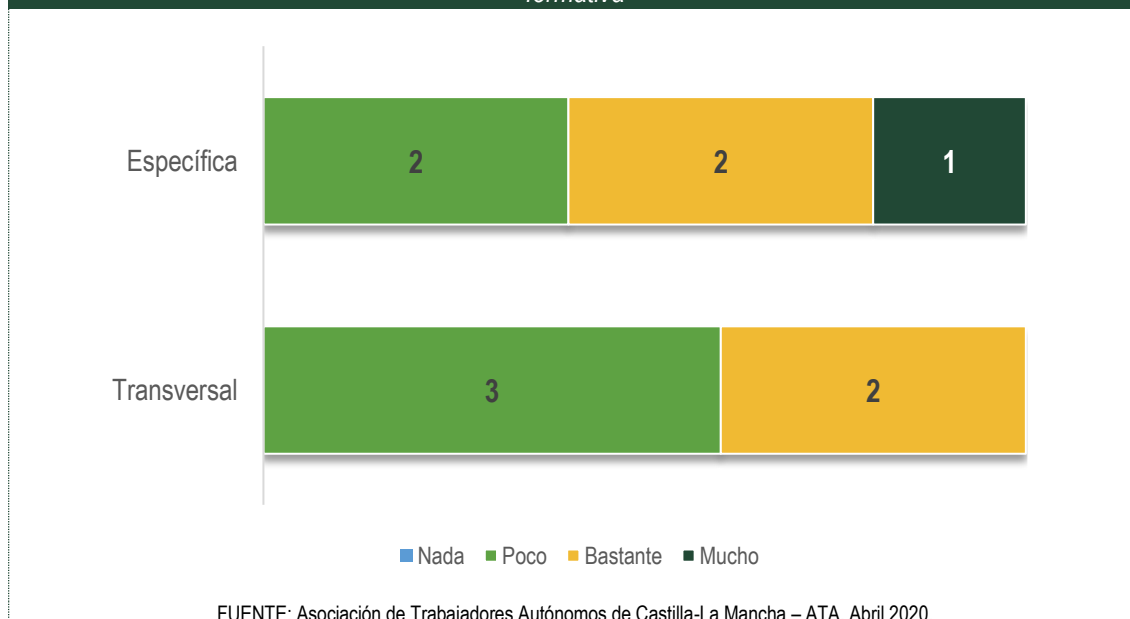


FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

Se les pidió una valoración de 1 a 5 del conocimiento que los trabajadores autónomos tienen de la misma existencia de la oferta formativa, por la que vienen cotizando ya varios años. Siendo 1 que desconocen la oferta formativa y 5 que están al día de la oferta existente, se podría decir que las personas expertas consultadas casi suspenden a los autónomos, ya que se quedan en el 2,4 de media de las respuestas. Si tenemos en cuenta que la moda en respuesta ha sido el 2, que han dado 3 de los miembros del comité consultado, se puede pensar que consideran que el colectivo es más bien desconocedor de la oferta formativa de la que dispone.

Juzgado el conocimiento que tienen los posibles demandantes de formación, se pasó a valorar a los oferentes de este tipo de servicios. Así, en una escala con 4 posibilidades (Nada / Poco / Bastante / Mucho), se pidió a las personas componentes del comité que valorasen como se adecuaba al trabajo autónomo la oferta disponible en los dos tipos de formación que ya se han visto anteriormente (transversal y específica).

Gráfico 5.9 Valoración de los expertos sobre el conocimiento que tiene el colectivo de la oferta formativa

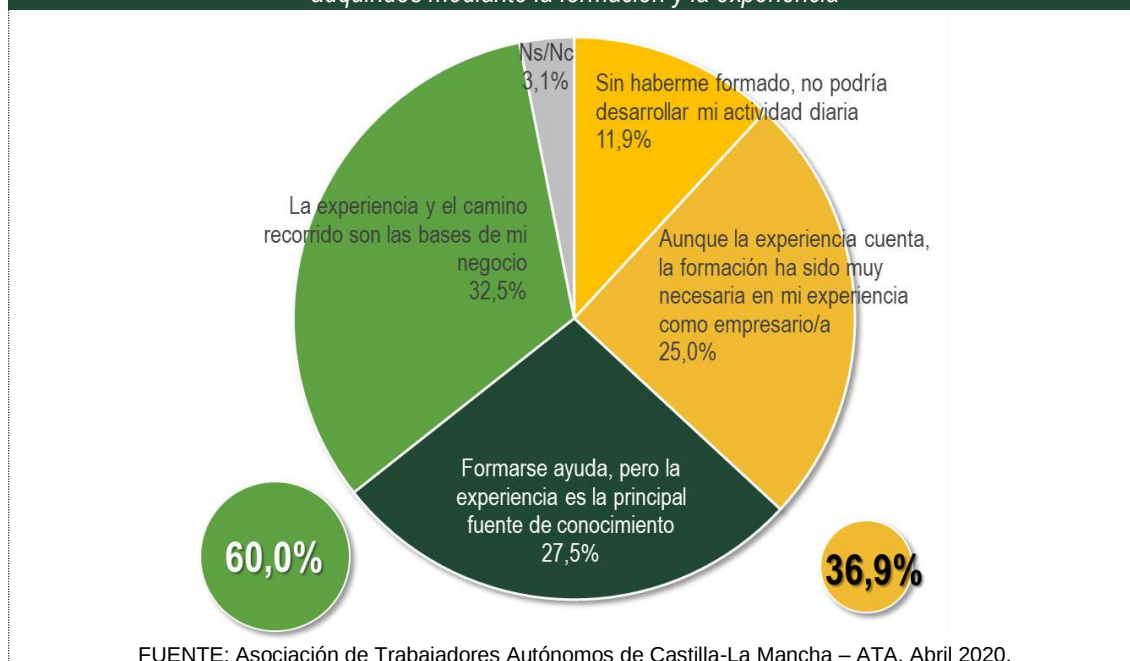


Hay una clara diferencia en la consideración de la oferta formativa respecto de los tipos de competencias en los que formar a los trabajadores. Mientras que al menos una de las personas consultadas considera que la oferta de formación en competencias específicas está muy adaptada a las necesidades de los trabajadores autónomos. Otros 2 miembros aseguran que este tipo de formación

se adapta bastante y sólo uno considera que la formación específica está poco adaptada.

Aunque más adelante se verá de forma más exhaustiva, también se preguntó a los autónomos sobre la adecuación de la oferta formativa, en lo que se refiere a formación para el empleo existente, a la que pueden tener acceso. Con este fin, se incluyeron algunas categorías de respuesta al respecto al ser preguntados por las motivaciones que tenían para formarse. Siendo esa pregunta multirespuesta, en la que las personas encuestadas podían elegir hasta 3 opciones respecto de las motivaciones para emprender acciones formativas, se develó que un 7,4% de los autónomos desconoce la oferta formativa, mientras que el 6,2% afirmaba haber buscado formación y no haber encontrado aquellas materias que buscaba. Estos porcentajes, bastante bajos, vendrían a contradecir lo indicado por los expertos, ya que los autónomos no consideran desconocer la oferta formativa que existe para ellos.

Gráfico 5.10 Consideración del valor que dan los autónomos encuestados a los conocimientos adquiridos mediante la formación y la experiencia



Se hace necesario saber en este punto, para poder evaluar de una forma más acertada el interés o las motivaciones formativas por parte las personas trabajadoras por cuenta propia. Para ello, se quiso partir del momento presente, y que considerasen que componentes les han llevado a ser las empresarias y empresarios que son a día de hoy. De este modo se planteaba la pregunta de forma diferenciada, pero a través de distintas categorías de respuesta, entre la

importancia que otorgan a la experiencia frente a la formación para sacar adelante las tareas del día a día de sus negocios, claramente los miembros del colectivo encuestados dan más valor a la experiencia. En suma, el 60% de más valor a la experiencia acumulada, siendo la respuesta escogida por la mayoría, con un 32,5%, la de los que únicamente dan valor al camino recorrido frente a la formación.

En segundo lugar, y también con mayor valor a trayectoria, está en 27,5% de los que dicen que formarse ayuda, pero la experiencia es la principal fuente de conocimiento. 1 de 4 dice que, aunque la experiencia cuenta la formación ha sido muy importante, el 11,9% considera que su principal potencial procede de la formación.

Preguntado sobre si han realizado alguna actividad formativa en los últimos 3 años, un **62,3% dice haber realizado algún de formación** como cursos, asistido a ponencias, estudios académicos, masters... Del total de los encuestados, un 43,5% ha indicado que el motivo que les ha llevado a realizar las acciones formativas es que creen que siempre hay que actualizarse. El 12,4% la realiza para emprender nuevos retos o escenarios, un 8,6% del total, ha buscado digitalizarse y sólo un 2,5% ha querido retomar sus estudios. Un 18,2% ha indicado que se ha formado por requerimiento de su negocio o trabajo.

Tabla 5.1 Autónomos en función de las motivaciones para formarse o no formarse

<i>Sí, creo que siempre hay que actualizarse</i>	43,5%
<i>Sí, por requerimiento de mi negocio/trabajo</i>	18,2%
<i>Sí, he querido retomar mis estudios</i>	2,5%
<i>Sí, para emprender nuevos retos/escenarios en mi negocio</i>	12,4%
<i>Sí, para digitalizarme</i>	8,6%
<i>No necesito formación en este momento</i>	13,0%
<i>He buscado formación, peor no he encontrado lo que buscaba</i>	6,2%
<i>Desconozco la oferta formativa</i>	7,4%
<i>Puedo hacer frente a mi día a día sin ampliar mi formación</i>	12,4%
<i>Ns/Nc</i>	7,4%

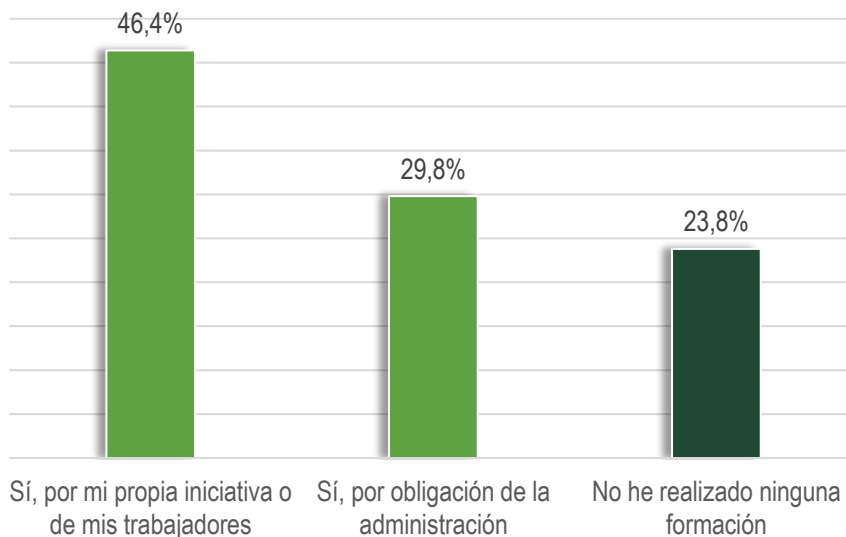
FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Un 12,4% de las personas trabajadoras autónomas consultadas, consideran que pueden hacer frente a su día a día sin realizar formación, mientras que hay una 13,0% que cree que no necesita formación en este momento.

Como ya se avanzó, al tratar sobre el conocimiento de la oferta por parte de los trabajadores autoempleados, esta pregunta multirespuesta en la que se podían escoger hasta tres de las opciones que se ofrecían, arrojó que un 6,2% del total de los participantes en el estudio dice haber buscado formación, sin encontrar los que buscaban, y el 7,4% dice desconocer la oferta formativa.

Dado que los autónomos y autónomas, aparte de generar sus propios puestos de trabajo, son en multitud de ocasiones empleadores, como se ha visto en el análisis del perfil de la muestra, se consideró necesario preguntarles a los que emplease si formaban a sus trabajadores. Del total de los que aseguraban tener empleados, la mayoría dice haber realizado alguna acción formativa. Sólo el 23,8% dice que no ha realizado ninguna formación. Además, son más, el 46,4% concretamente, los que lo han hecho por iniciativa propia o de sus trabajadores, y lo ha hecho por obligación de la administración el 19,8%.

Gráfico 5.11 *Autónomos empleadores en función de si forman a sus empleados*

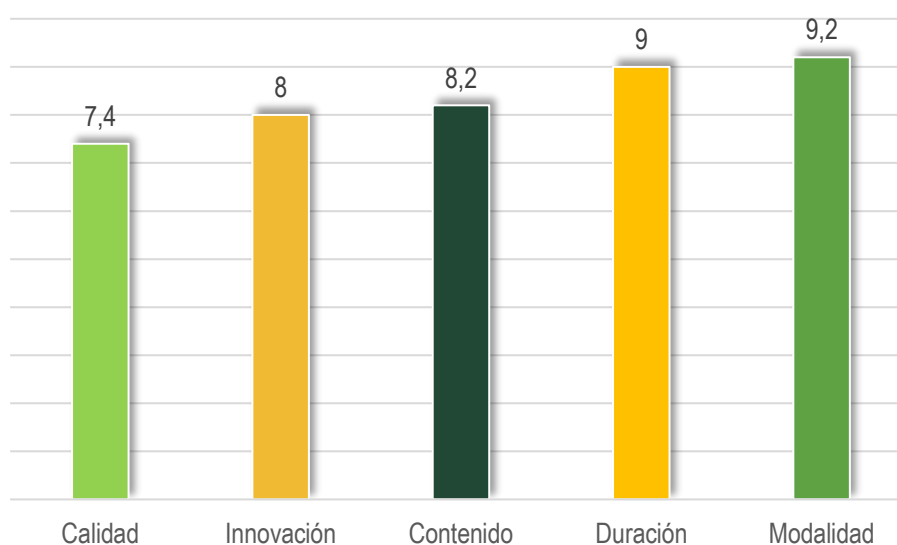


FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

Por último, tanto a los miembros del comité de expertos, como a los participantes en la encuesta en representación del colectivo se les preguntó por cuestiones que influían o podrían influir como elementos motivadores o desmotivadores a la hora de plantearse llevar a cabo alguna acción formativa.

En el caso de las personas especialistas entrevistadas, realizaron una valoración en una escala de 1 a 10, de cómo creían que influían en la motivación de las personas trabajadoras autónomas, algunos aspectos a la hora de formarse. Como se puede apreciar en el Gráfico 1.6, el comité de expertos considera que lo que más motiva a los sujetos de estudio a emprender acciones formativas, son las cuestiones relacionadas con el modo de formación, es decir, que la acción se oferte de manera presencial, u online. Esa categoría, obtuvo una media de 9,2 puntos sobre 10.

Gráfico 5.12 Valoración del comité de expertos sobre posibles aspectos de la formación en función de cómo pueden motivar a los autónomos a formarse (en una escala de 1 a 10)



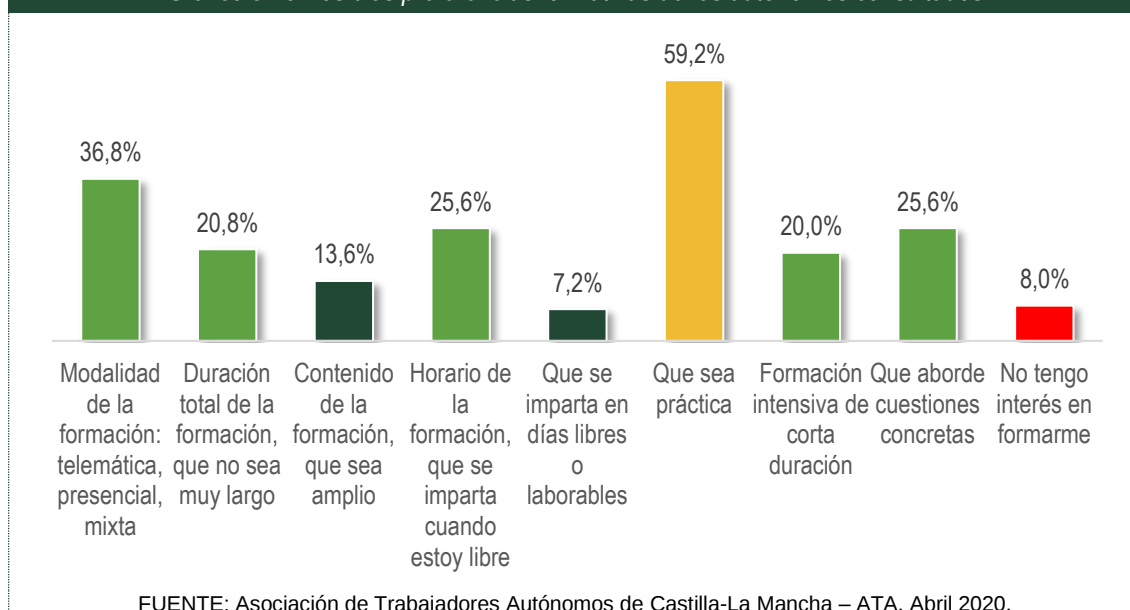
FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

El resto de aspectos considerados, también obtienen medias altas por parte de comité de expertos. La calidad es la que han considerado como el aspecto menos motivador para los trabajadores autónomos a la hora de realizar formación, pero con una calificación media de 7,4 puntos sobre 10. Se especificaba que este epígrafe se refería a cuestiones como la organización didáctica, el material o los formadores.

Le siguen con una media valorativa de 8 y 8,2, respectivamente, la innovación, con referencia a los contenidos o metodologías de los cursos o acciones formativas; y el contenido de las acciones en sí, valorándose dentro de este concepto su pertinencia o el que estén relacionados con las necesidades reales del colectivo. El segundo más valorado por las personas consultadas con una media de 9 puntos, fue la duración.

Por su parte, a fin de conocer las preferencias formativas del colectivo, se presentó una batería de condicionantes de la formación para ver cuáles eran las preferencias del colectivo que se estudia a la hora de realizar algún tipo de formación. Se planteó en formato multirespuesta pudiendo los encuestados elegir hasta 3 opciones.

Gráfico 5.13 Posibles preferencias formativas de los autónomos consultados



FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

Como se muestra en el Gráfico 2.13 lo más importante para las personas trabajadoras autónomas es que la formación sea práctica. Así lo afirman 3 de 5 encuestados. En segundo lugar, tienen en cuenta la modalidad, un 36,8% da prioridad a cómo se imparta la formación. Un 25% buscan acciones que se impartan en horarios en los que estén libres, y el mismo porcentaje busca que aborde cuestiones concretas.

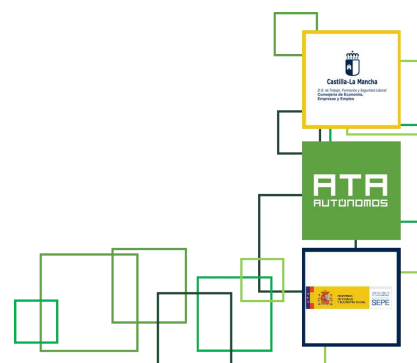
Para cerrar este capítulo, se preguntó a los integrantes del comité sobre su opinión acerca de cuáles creían que eran los problemas de la formación y que mejoras introducirían. La idea más repetida en esta pregunta era la de la adaptación de la oferta formativa a las personas trabajadoras autónomas, a sus necesidades específicas como gestores y sus circunstancias laborales, adaptando los horarios y tiempos.

También se incide en la falta de conocimiento de los autónomos achacada posiblemente a una falta de buena comunicación por parte de las autoridades competentes.

Se incide también en la necesidad de concienciar a los autónomos de la importancia de la formación y la necesidad de actualización, siempre debidamente escogida, conociendo cuáles son esas necesidades y que carencias se tienen para poder cubrirlas.

En las críticas al sistema, se han detectado quejas referidas a que los cursos en muchas ocasiones están copados por organizaciones como los sindicatos, y ofrecidos mayoritariamente a las personas trabajadoras por cuenta propia, como cuestiones a corregir, animando a la que las acciones formativas partan de la universidad o los centros de formación para el empleo.

También se da importancia a que las formaciones sean concretas y cortas, y que se vaya más allá del e-learning, en el que los alumnos se sienten abandonados frente a una plataforma, poniendo en valor los Webinar, proponiendo audiolibros para los temas que puedan ser más amplios, o vídeos en forma de píldoras para cuestiones más concretas, en plataformas como YouTube.





**Diferencias según
rangos de edad y
ramas de actividad
¿Qué autónomos
necesitan formarse?**



6.1

¿Influye la edad en la motivación para formarse?

El punto de partida de este estudio pretende mostrar que la adquisición o mejora de los conocimientos y competencias ayuda a las personas emprendedoras, pequeños empresarios y autónomos a afrontar mejor las posibles situaciones de crisis que puedan darse.

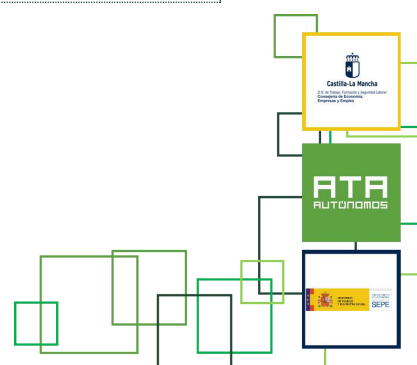
Con el primer análisis general del conjunto de los datos aportados por la encuesta, se ha podido ver que los jóvenes cuentan con una mejor preparación previa respecto a su nivel de estudios finalizados, por lo que se creyó oportuno indagar en si la edad influye a la hora de formarse, entre otras cosas, porque el afán por formarse puede variar desde el inicio de la carrera profesional, a los últimos años en los que ya se está pensando en la jubilación.

En los datos que se presentan a continuación se han contemplado 4 grupos etarios, para que alcanzasen muestras representativas, por lo que para este análisis se observarán: autónomos menores de 35 años, de entre 36 y 45 años, de 46 a 55 años y mayores de 56 años.

Tabla 6.1 *Autónomos según grupos de edad y sexo*

	Hombre	Mujer
<i>Menores de 35 años</i>	69,2%	30,8%
<i>De 36 a 45 años</i>	57,9%	42,1%
<i>De 46 a 55 años</i>	55,1%	44,9%
<i>Mayores de 56 años</i>	67,2%	32,8%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.



Comenzando por la comparativa por sexos, el grupo en el que las mujeres son más numerosas es de las que tienen entre 46 y 55 años, habiendo supuesto el 44,9% de este grupo etario. En la horquilla de edades inferiores, las encuestadas de entre 36 y 45 años han sido el 42,1%. Ambos porcentajes se sitúan por encima de la proporción real de autónomas, al contrario de lo que ocurre con los grupos etarios limítrofes, que se quedan varios puntos por debajo de la representación de las autónomas de la región.

Respecto al nivel de estudios que las personas trabajadoras autónomas que han participado en la encuesta han declarado haber finalizado, se observa la diferencia anteriormente expuesta a primera vista. Todos los encuestados que no tienen estudios pertenecen al grupo de los mayores de 56 años, representando el 5,4% de esta franja etaria.

Tabla 6.2 Nivel formativo según el grupo etario de los autónomos

	Menores 35	36-45	46-55	Mayores 56
<i>Sin estudios</i>	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%
<i>Certificado profesional</i>	0,0%	2,9%	1,7%	3,6%
<i>Estudios básicos (EGB, ESO)</i>	15,4%	5,7%	20,7%	21,4%
<i>Bachillerato</i>	15,4%	28,6%	17,2%	19,6%
<i>Formación profesional (I o II)</i>	23,1%	14,3%	24,1%	21,4%
<i>Grado, diplomatura, licenciatura</i>	30,8%	37,1%	29,3%	26,8%
<i>Máster, Postgrado, Doctorado...</i>	15,4%	11,4%	6,9%	1,8%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Si bien, aunque con pesos distintos en cada una en las franjas de edad, en todas, el nivel formativo mayoritario es de los universitarios que cuentan con un grado, diplomatura o licenciatura. Dónde más universitarios se concentran es en las edades comprendidas entre los 36 y los 45 años, donde un 37,1% tiene formación de grado o similar, y además un 11,4% cuenta con estudios universitarios de postgrado. Sin embargo, es entre los menores de 35 años, donde más postgraduados hay, siendo el 15,4% de este grupo, disminuyendo el

peso de los autónomos con este nivel de estudios según aumenta su edad. En este grupo los universitarios con estudios del primer nivel, son el 30,8%, por lo que en los dos grupos de menos edad los autónomos con estudios superiores suponen más del 45% del total.

El grupo con menos universitarios es el de los mayores de 56 años, dónde los asimilables al grado son el 26,8%. En este grupo etario, los distintos niveles formativos medios y los estudios básicos presentan porcentajes similares en torno al 20%.

Los participantes más jóvenes parecen lanzarse a emprender con una formación más específica, ya que un 23,1% cuentan con FP, frente al 15,4% que afirma contar con el bachillerato, que se podría entender como un conjunto de conocimientos más genéricos y sin una aplicación específica. Ese mismo porcentaje representa en esta franja de edad los que cuentan con estudios básicos.

Sin embargo, el grupo con un menor número de autónomos encuestados en el que sólo cuentan con estudios básicos como nivel académico máximo alcanzado, es el de lo de entre 36 y 45 años, con sólo un 5,7%. Por el contrario, tienen más peso aquí los bachilleres que han sido el 28,6%. Un 14,3% de las personas en esta franja de edad, ha indicado contar con formación profesional.

Por su parte, los que tienen entre 46 y 55 años presentan proporciones similares a las que se han presentado del grupo más joven. Cobra importancia entre estos la FP, suponiendo con el 24,1% el mayor porcentaje en este nivel de estudios de toda la Tabla 6.2. Son un 17,2% los que han finalizado bachillerato, y 1 de cada 5 cuenta sólo con los estudios básicos.

Pocas diferencias en las valoraciones medias de cómo de preparados se consideran los autónomos por cada franja de edad. Si se recuerda que la media sobre 10 puntos que se obtenía del total del estudio, estaba en 7,7 puntos, la



misma que se otorgan las personas trabajadoras autónomas de los rangos extremos de edad, los que tienen menos de 35 años y los de más 56. Las dos franjas centrales que contendrían a los encuestados desde los 36 hasta los 55 años, coinciden también en su valoración media que sube sólo una décima hasta los 7,8 puntos.

Tabla 6.3 Autovaloración de su preparación según franjas de edad

	Menores 35	36-45	46-55	Mayores 56
<i>Notas medias sobre 10</i>	7,7	7,8	7,8	7,7

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Tabla 6.4 Valoración de competencias específicas del sector y genéricas de los autónomos según la edad de los encuestados

	Menores 35	36-45	46-55	Mayores 56
<i>Principalmente, tengo habilidades para las tareas propias de mi negocio/sector</i>	46,2%	28,6%	32,8%	33,9%
<i>Cuento con conocimientos básicos en gestión pero sobre todo soy un profesional de mi sector</i>	7,7%	34,3%	27,6%	25,0%
<i>Estoy capacitado por igual para el desempeño empresarial como para las tareas propias de mi trabajo</i>	30,8%	11,4%	22,4%	25,0%
<i>Estoy bastante capacitado para las tareas empresariales</i>	7,7%	8,6%	8,6%	7,1%
<i>Mis conocimientos son principalmente de gestión del negocio</i>	0,0%	8,6%	3,5%	3,6%
<i>Ns/Nc</i>	7,7%	8,6%	5,2%	5,4%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Respecto de los resultados globales de la encuesta, se encuentran llamativas diferencias al realizar el análisis por edades. Sorprende el porcentaje más alto en la Tabla 6.4, que con un valor de 46,2%, indica que los autónomos más jóvenes dicen contar principalmente sólo con las competencias específicas de sus sectores. Esto supone una diferencia de casi 20 puntos porcentuales con el grupo que menos escoge esta respuesta, los de 36 a 45 años, y más de 10 puntos porcentuales con el resto. Esto hace, que sea también entre los menores

de 35 dónde haya menos encuestados que crean tener más habilidades transversales, de gestión del negocio, que específicas, aunque como era de esperar conocidos los datos totales, los porcentajes en esas categorías de respuesta con bastante bajos.

Todos los grupos etarios muestran la misma tendencia que los resultados generales de la encuesta: cuanto mayor es el peso que en las opciones de respuesta se da a las competencias de gestión, más disminuye el número de autónomos que escogen esa respuesta. Esta tendencia la rompen los que tienen entre 36 y 25 años, en los que la opción de respuesta más numerosa, con un 34,3%, es la de los que basan su día a día principalmente en el desarrollo de tareas propias de su actividad, pero dicen tener conocimientos básicos de gestión.

Aunque con porcentajes muy bajos, los que tendrían mayores competencias del tipo empresarial, tal y como se les planteaba en el enunciado, serían los encuestados de entre 36 y 45 años, que sumarían un 17,2% entre las dos categorías de respuesta que más en valor ponen este tipo de competencias.

Tabla 6.5 Comparativa de la valoración que dan los autónomos a la adquisición de competencias por la experiencia o por la formación, por grupos etarios

	Menores 35	36-45	46-55	Mayores 56
<i>Sin haberme formado, no podría desarrollar mi actividad diaria</i>	23,1%	20,0%	10,3%	5,4%
<i>Aunque la experiencia cuenta, la formación ha sido muy necesaria en mi experiencia como empresario/a</i>	46,2%	8,6%	31,0%	23,2%
<i>Formarse ayuda, pero la experiencia es la principal fuente de conocimiento</i>	23,1%	45,7%	19,0%	25,0%
<i>La experiencia y el camino recorrido son las bases de mi negocio</i>	7,7%	20,0%	37,9%	42,9%
<i>Ns/Nc</i>	0,0%	5,7%	1,7%	3,6%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

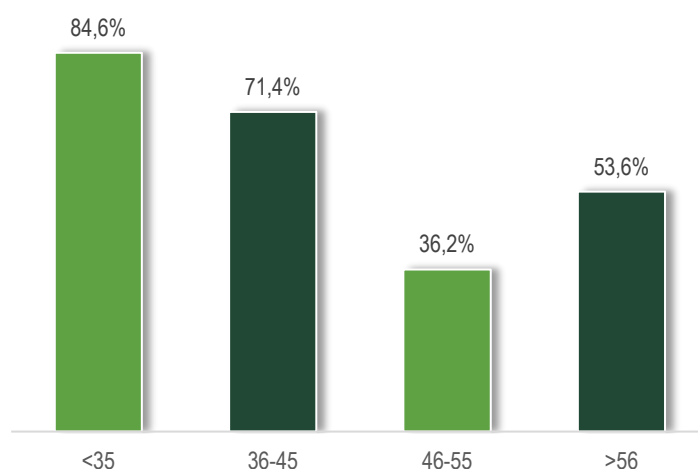
La Tabla 6.5 muestra claras diferencias en algunos de los resultados por edades al preguntar a las personas encuestadas sobre el peso que tienen la formación y la experiencia en su capacitación como trabajadoras autónomas. Los menores de 35 años se demarcan de los resultados generales, con un contundente 46,2% de encuestados que aseguran que, aunque la experiencia cuenta, la formación ha sido muy necesaria en su experiencia como empresario/a. Es además el porcentaje más alto de la Tabla 6.5, en la que destaca también el 42,9% que en el lado opuesto sitúa a los mayores de 56 años como los que más volarán la experiencia frente a la realización de acciones formativas.

Observando las franjas etarias, sorprende que tras los encuestados más jóvenes, son los que tienen entre 46 y 55 años los segundos que más se identifican con que formarse ha sido muy necesario, e incluso entre los mayores de 56 años, con un 23,2%, tiene más peso esta opción que entre los de 36 y 45 años.

Se podría decir, por tanto, que se produce una inversión de las aportaciones, y que los más jóvenes, a los que cabría suponer una trayectoria como empresarios más corta, tienen en mayor consideración la formación realizada, en la que posiblemente hayan invertido recientemente esfuerzos y recursos económicos, y según va avanzando la edad se da una mayor consideración a la experiencia evidentemente acumulada con los años.

En los últimos 3 años, los que más se han formado son los más jóvenes, un 84,6% del total entre los que tienen menos de 35 años. Esta cifra supera notablemente el 62,3% de los que se han formado como resultado global de la encuesta. En lado opuesto, los que tienen entre 46 y 55 años son los que menos acciones formativas dicen haber realizado en los últimos años, tan sólo se habría formado el 36,2% de los que tienen estas edades. Sorprende que los mayores de 56 años se han formado más que los de la anterior franja etaria, sumando el 53,6%. Los encuestados entre los 36 y los 45, también suben el porcentaje por encima del total de la encuesta, asegurando haberse formado el 71,4%.

Gráfico 6.1 Autónomos que se han formado según franjas de edad



FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

Tabla 6.6 Autónomos por grupos de edad en función de si se han formado y cuáles han sido sus motivaciones para formarse

	Menores 35	36-45	46-55	Mayores 56
<i>Sí, creo que siempre hay que actualizarse</i>	84,6%	45,7%	36,2%	41,1%
<i>Sí, por requerimiento de mi negocio/trabajo</i>	23,1%	20,0%	19,0%	14,3%
<i>Sí, he querido retomar mis estudios</i>	7,7%	5,7%	0,0%	1,8%
<i>Sí, para emprender nuevos retos/escenarios en mi negocio</i>	30,8%	17,1%	8,6%	8,9%
<i>Sí, para digitalizarme</i>	7,7%	8,6%	12,1%	5,4%
<i>No necesito formación en este momento</i>	15,4%	8,6%	10,3%	17,9%
<i>He buscado formación, peor no he encontrado lo que buscaba</i>	0,0%	2,9%	5,2%	10,7%
<i>Desconozco la oferta formativa</i>	7,7%	5,7%	6,9%	8,9%
<i>Puedo hacer frente a mi día a día sin ampliar mi formación</i>	0,0%	5,7%	17,2%	14,3%
<i>Ns/Nc</i>	0,0%	8,6%	6,9%	8,9%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Indagando en los posibles motivos que han podido llevar a los autónomos a realizar formación, todas las edades creen que siempre hay que actualizarse,

aunque los porcentajes varían por las distintas franjas. Escogen esta respuesta el 84,6% de los menores de 35 años, sin embargo, sólo el 36,2% de los que tienen entre 46 y 55 años. Como es de esperar, al ser los que menos se forman, este grupo presentan los porcentajes más bajos en las respuestas afirmativas.

Los que se habrían formado de manera obligatoria, por un requerimiento de sus negocios o profesiones, no sobrepasan el 23,1% del grupo más joven, y este porcentaje disminuye paulatinamente según aumenta la edad de los encuestados.

Entre los menores de 35 años, destaca que un 30,8% asegura que la formación que ha realizado ha sido específica para emprender nuevos retos, pero a la vez suman uno de los porcentajes más altos en la categoría no necesito formación en este momento, con un 15,4%. Si bien, ninguno de los de este grupo considera que pueda hacer frente a su día a día sin formación. Tampoco ninguno de los encuestados más jóvenes ha indicado que haya buscado algún tipo de formación sin haberla encontrado, pero presentan uno de los porcentajes más altos que dice desconocer la oferta formativa.

Los que se han formado para digitalizarse son bastante pocos en todas las edades, pero sobre todo entre los mayores de 56 años, de los que sólo han dado respuesta el 5,4%. Los de 46 a 55 años representan aquí el mayor porcentaje de todas las franjas de edad, habiendo realizado este tipo de formación el 12,1% de ellos. Es también en este último grupo de edad, donde más personas encuestadas dice no necesitar formación, con un 17,2%, por encima incluso de los encuestados de mayor edad, cuyos representantes en esta respuesta han sido el 14,3%.

Por último, respecto de los encuestados con trabajadores, indicar en primer lugar que el grupo etario en el que más autónomos empleadores hay es el de los que tiene entre 35 y 45 años, donde casi 2 de 3 cuentan con algún trabajador. Como cabe esperar, los que menos trabajadores tienen son los menores de 35 años,



ya que se puede suponer por su edad que, al estar arrancando sus proyectos y carreras profesionales, es más complicado tener plantillas en sus negocios.

Tabla 6.7 *Autónomos por grupos de edad en función de si tienen empleados y si los han formado*

	Menores 35	36-45	46-55	Mayores 56
<i>No tengo empleados</i>	61,5%	37,1%	55,2%	41,1%
<i>Sí, por mi propia iniciativa o de mis trabajadores</i>	23,1%	34,3%	15,5%	30,4%
<i>Sí, por obligación de la administración</i>	7,7%	17,1%	15,5%	16,1%
<i>No he realizado ninguna formación</i>	7,7%	11,4%	13,8%	12,5%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

En todos los grupos etarios, la mayoría de encuestados asegura haber formado a sus empleados, y haberlo hecho por propia iniciativa o a petición de sus trabajadores. Los que menos formación ofrecen, son los que también indicaban ser los que se formaban, el grupo de los que tienen entre 46 y 55 años, aunque en un porcentaje muy similar al de los dos grupos etarios aledaños. También son muy similares las proporciones de los que han dado formación por obligación a sus trabajadores, siendo en este caso los que más forman, los de 36 a 45 años los que, evidentemente, han ofertado mayor formación a sus trabajadores.

En lo que se refiere a las competencias que se están analizando, para poder simplificar la comparativa entre franjas etarias, se ha procedido a hacer una media ponderada otorgando valores numéricos a las 4 categorías de respuestas posibles. Así, la categoría *No tengo mucha habilidad*, tendría valor 1; *Me manejo*, valor 2; *Me desenvuelvo con soltura*, sería 3, y *Estoy altamente capacitado*, con un valor de 4.

De este modo, si una de las competencias obtiene un 2, significaría que la mayoría de los encuestados en esa franja de edad, consideran manejarse en la competencia que se esté tratando. Se analizará de este modo el nivel competencial que consideran tener los autónomos, según las medias que se presentan a continuación en la Tabla 6.8.

Tabla 6.8 Media ponderada de las valoraciones que de los autónomos de cada grupo etario consideran tener

	Menores 35	36-45	46-55	Mayores 56
<i>Desarrollar objetivos y estrategias. Organización del trabajo</i>	2,50	2,86	2,44	2,71
<i>Utilización y uso de datos y herramientas digitales</i>	2,58	2,86	2,25	2,25
<i>Crear y desarrollar equipos y trabajar en equipo</i>	2,50	2,75	2,08	2,38
<i>Promocionar, vender y comprar: abrir nuevos mercados e internacionalización</i>	2,42	2,46	2,00	2,19
<i>Contabilidad y gestión: trámites, finanzas y presupuestos</i>	2,08	2,39	2,15	2,29
<i>Trámites y cumplimiento con la administración</i>	1,92	2,14	2,08	2,35
<i>Actitud/capacidad para el emprendimiento</i>	2,25	2,68	2,37	2,48
<i>Adaptarse al cambio</i>	2,75	2,86	2,40	2,54
<i>Cumplir los procedimientos de salud y seguridad (PRL)</i>	2,83	2,54	2,44	2,65
<i>Trabajar con maquinaria y equipo especializado</i>	2,25	2,57	2,25	2,79
<i>Gestión de la relación con los clientes</i>	3,08	2,89	2,83	3,06

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

A primera vista de la tabla se puede considerar que los autónomos se sienten bastante formados en las competencias seleccionadas. Pocas son las casillas con valores inferiores al 2, y las que los presentan por debajo, están muy próximas. Por otro lado, si se toman todas las valoraciones, la media absoluta es de 2,48, dato que se aporta para tener como referencia de análisis de las medias presentadas en la tabla.

Se comenzará por señalar las medias más altas, que indican que los dos grupos etarios extremos, es decir el de los más jóvenes y el de los más mayores, superando los 3 puntos, consideran desenvolverse con soltura en la gestión de sus relaciones con los clientes. Aunque no superan el 3 de media, se puede concluir que tienen la misma opinión global de las otras dos franjas de edad,

pues siendo la puntuación más baja el 2,83 de los que tienen entre 46 y 55 años, están muy próximos al 3.

Por el contrario, la media más baja de todas es la que los más jóvenes obtienen en trámites y cumplimiento con la administración, con 1,92, lo que les dejaría en definitiva como que más o menos se manejan en esta competencia. Esa misma consideración se podría dar también a los dos grupos etarios que comprenden desde los 36 a los 55 años, pues ambos segmentos superan los 2 puntos de media.

El grupo de los mayores de 56 años presenta una autovaloración media de las competencias que se propusieron bastante altas. En 6 las 11 competencias se sitúan por encima de la valoración media de 2,48, destacando habilidades en las que estarían cerca de la categoría *“Me desenvuelvo con soltura”*, como el desarrollo de objetivos y estrategias y el trabajo con maquinaria y equipos especializados.

Aun así, son las personas encuestadas entre los 36 y los 45 años los que tienen medias más altas en la mayoría de las competencias. Superan la media genérica de 2,48 puntos sobre 4, en un total de 8 de las 11 competencias analizadas, y se podría decir que consideran desenvolverse con soltura en Organización del trabajo, digitalización y adaptación al cambio.

En la parte opuesta, las personas trabajadoras autónomas entre 46 y 55 años son las que tienen una peor percepción de sus niveles competenciales. Presentan varias de las medias valorativas más bajas, próximas a los 2 puntos sobre 4 y tan sólo en una competencia, superan la media referencial de 2,48. Los peores resultados se obtienen en trabajo en equipo, promocionar y abrir mercados, contabilidad y gestión y trámites con la administración.

Respecto de los más jóvenes, presentan grandes deficiencias en contabilidad y gestión y trámites con la administración, como ya se ha mencionado. Pero se



consideran habilitados en la adaptación al cambio, a pesar de que se podría pensar que por su juventud aún no hayan tenido que afrontar grandes cambios en sus negocios, y en el cumplimiento de normativas PRL. Sus medias son las que están más cerca de la media que se ha calculado para tener como referencia del conjunto del estudio, por lo que a nivel global se podría decir que consideran entre aptos para manejarse y capaces de desenvolverse con soltura en las competencias y habilidades que se les presentaron.



6.2

Comparativa por sectores

Dado que uno de los principales objetivos de este estudio es averiguar que competencias son las más importante para solventar la presente situación de crisis, incluso otras venideras, se realizará ahora una comparativa de los distintos sectores, con especial atención a aquellos que en la parte documental se observó habían sufrido más durante la crisis.

Por este motivo, antes de comenzar con los resultados que se han obtenido de la encuesta por cada uno de los sectores, se presentan a modo de recuerdo los datos de la evolución de las personas trabajadoras autónomas en Castilla-La Mancha por actividades, según los grupos que establece el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Clasificación CNAE09.

Como se observa en la Tabla 6.9 de los 15 sectores en los que se emplean los autónomos de la región, en el año del estallido de la pandemia decrecieron un total de 7, respecto al año anterior: industria, comercio, hostelería, finanzas y seguros, profesionales y técnicos, administrativos y arte y entretenimiento.



Tabla 6.9 Autónomos por rama de actividad

	2019	2020	Diferencia	Incremento (%)
<i>Agricultura</i>	24.622	24.677	55	0,2
<i>Industria</i>	12.900	12.236	-664	-5,1
<i>Construcción</i>	20.480	20.848	368	1,8
<i>Comercio</i>	35.959	35.677	-282	-0,8
<i>Transportes</i>	8.715	9.111	396	4,54
<i>Hostelería</i>	12.975	12.653	-322	-2,5
<i>Información y comunicación</i>	1.383	1.403	20	1,5
<i>Financieras y seguros</i>	2.436	2.393	-43	-1,8
<i>Inmobiliarias</i>	819	844	25	3,0
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	8.091	8.084	-7	-0,1
<i>Administrativas</i>	3.504	3.501	-3	-0,1
<i>Educación</i>	3.139	3.165	25	0,8
<i>Sanidad</i>	3.533	3.596	63	1,8
<i>Arte y entretenimiento</i>	2.092	2.053	-39	-1,9
<i>Otros sectores</i>	8.530	8.591	61	0,7

Elaboración propia- FUENTE. Estadísticas de la Seguridad Social

Atendiendo al sexo de los encuestados, se observa que las profesiones más feminizadas son la educación y enseñanza y la inmobiliaria. Les seguirían otros servicios, donde se sabe se incluyen sectores altamente feminizados como limpiezas y peluquería. También en comercio estarían, según la muestra aleatoria recopilada, por encima de sus compañeros varones, representando el 52,2% de estas actividades. Aunque no son mayoritarias, tienen también un peso importante en la hostelería, donde representan el 45,4% y en las actividades sanitarias y de servicios sociales, donde son 2 cada 5.

En lado opuesto, las profesiones y sectores más masculinizados son la agricultura, los transportes y las actividades artísticas y de espectáculos. El sector de la industria presenta 85,7% de hombres, seguido de las actividades de finanzas y seguros, en las que son el 83,3%. En la construcción, sin duda uno

de los sectores más potentes en Castilla-La Mancha, 1 de 4 encuestados es hombre y entre los profesionales científicos y técnicos también son mayoría los varones representando al 77,8% de este sector.

Tabla 6.10 *Autónomos según actividad económica y sexo*

	Hombre	Mujer
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES	66,7%	33,3%
AGRICULTURA	100,0%	
ARTE Y ESPECTÁCULOS	100,0%	
COMERCIO	48,8%	52,2%
CONSTRUCCIÓN	75,0%	25,0%
EDUCACIÓN y ENSEÑANZA		100,0%
FINANZAS Y SEGUROS	83,3%	16,7%
HOSTELERÍA	54,6%	45,4%
INDUSTRIA	85,7%	14,3%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	75,0%	25,0%
INMOBILIARIA		100,0%
PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	77,8%	22,2%
SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES	60,0%	40,0%
OTROS SERVICIOS	36,4%	63,6%
TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTO	100,0%	

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Se tomará esta tabla como referencia, para comprobar el comportamiento de los distintos sectores teniendo en cuenta si están más feminizados o masculinizados, ayudando a dar de este modo una perspectiva de género al análisis. De entrada y comprando las Tablas 6.9 y 6.10, se puede observar que son las profesiones que se han considerado masculinizadas las que han resistido peor la presente crisis por COVID-19. Las tres más caen, industria, finanzas y seguros y actividades artísticas, presentan una mayor presencia de varones, aunque también son mayoría en el transporte, la que más sube. Mientras que en las más feminizadas las mujeres están presentes en el comercio, que baja, pero también en las que más suben como las inmobiliarias, la enseñanza y educación

y las actividades sanitarias y de servicios sociales; por lo que se puede considerar que puedan ocupar una mejor situación de partida.

En este sentido, no se debe olvidar que las mujeres han liderado el crecimiento del trabajo autónomo en España y Castilla-La Mancha, mientras que en la región el número de autónomos varones descendió en último año.

Tabla 6.10 *Autónomos según actividad económica y sexo*

	Sin estudios o básicos	Bachiller	FP	Superiores
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES	0,0%	16,7%	50,0%	33,3%
AGRICULTURA	60,0%	20,0%	0,0%	20,0%
ARTE Y ESPECTÁCULOS	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%
COMERCIO	29,2%	31,7%	14,6%	53,6%
CONSTRUCCIÓN	25,0%	33,3%	33,3%	8,3%
EDUCACIÓN y ENSEÑANZA	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%
FINANZAS Y SEGUROS	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%
HOSTELERÍA	18,2%	27,3%	27,3%	27,3%
INDUSTRIA	42,9%	28,6%	7,1%	21,4%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	0,0%	25,0%	12,5%	62,5%
INMOBILIARIA	0,0%	25,0%	0,0%	75,0%
PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	5,6%	5,6%	11,1%	77,8%
SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%
OTROS SERVICIOS	0,0%	9,1%	36,4%	54,5%
TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTO	50,0%	8,3%	0,0%	41,7%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Entrando en análisis del nivel formativo, se ha de tener en cuenta que algunos sectores necesitan de una formación académica previa para que se puedan ejercer. Es el caso de la mayoría de los profesiones científicas y técnicas, como puedan ser la abogacía o la arquitectura, las actividades sanitarias o la educación; actividades en las que ningún encuestado, como es evidente, ha manifestado tener los estudios más básico y en los que llega a haber un 80% de universitarios.

Sin bien, comenzando con los niveles formativos más bajos, aunque por cuestiones representativas se han agrupado algunas categorías, es importante indicar, que el sector agrícola es con diferencia el que presenta un nivel más bajo de formación, con un 40% de encuestados que dice que no haber finalizado ninguna etapa académica y no contar con estudios. El transporte y la industria, son los siguientes sectores con un mayor porcentaje de autónomos con nivel de estudios inferior, con un 50% y un 42,9% respectivamente.

Se destacará también la FP, pues es precisamente una de las mejores formas de dotarse de competencias profesionales para el ejercicio de profesiones concretas. En este nivel de estudios, destacan los porcentajes de tres actividades. En primer lugar, los dedicados a actividades administrativas, donde un 50% contaría con este nivel académico. En otros servicios, son el 36,4% y también 1 de cada 3 encuestados entre los que trabajan en la construcción y las finanzas y seguros.

Tabla 6.11 Autovaloración de la formación de los autónomos por sectores

	Nota media
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES	8,2
AGRICULTURA	7,2
ARTE Y ESPECTÁCULOS	7,3
COMERCIO	7,5
CONSTRUCCIÓN	8,0
EDUCACIÓN y ENSEÑANZA	9,4
FINANZAS Y SEGUROS	8,7
HOSTELERÍA	7,7
INDUSTRIA	8,0
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	7,7
INMOBILIARIA	8,0
PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	8,0
SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES	8,0
OTROS SERVICIOS	8,1
TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTO	7,6

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

En cuanto a cómo se sienten de formados para hacer frente al día de sus negocios, se observa una gran disparidad entre las diferentes ramas de actividad. Teniendo en cuenta que la media total del estudio estaba en un 7,7, se encuentran algunos grupos que se consideran notablemente mejor formados.

Es el caso de los profesionales de la educación se dan a sí mismos un sobresaliente, alcanzando una media de 9,4 puntos sobre 10. Ninguna otra media se aleja tanto de la media global del estudio. Los siguientes con una valoración de 8,7 son los autónomos de las finanzas y seguros. Superan también los 8 puntos las medias otorgadas por los que se dedican a otros servicios y los de actividades administrativas y de servicios auxiliares. Pero sin duda la moda es la autovaloración media en 8 puntos que se otorgan hasta cinco de los 15 grupos que representan los sectores.

En lado opuesto, la media más baja es la de los agricultores, que consideran que su preparación en una escala de 1 a 10 está en 7,2 puntos. Le siguen por este orden, y quedando por debajo de la media global del estudio: arte y espectáculos, comercio y transportes.

También se observan desviaciones significativas respecto a los resultados de la encuesta en algunas de las actividades económicas. Así se dan altos porcentajes de autónomos que en algunos sectores dicen basar su trabajo más en competencias de gestión del negocio, que en las propias de su actividad. Es el caso de los autónomos de actividades financieras, de los que un 66,6% considera aplicar más conocimientos de empresario que del sector en el que trabaja. En el caso de los profesionales de la administración son la mitad los que se ven más desenvueltos en estas competencias al igual que los que han indicado desarrollar actividades de arte y espectáculos.

Por su parte, 1 de cada 4 encuestados dedicados a actividades inmobiliarias, se siente capacitado por igual en ambos tipos de conocimientos, siendo el grupo más numeroso en esta categoría de respuesta.

Por lo demás, sigue siendo mayoritarias las repuestas que indican que sobre todo cuentan con habilidades propias de sus profesiones, llamando poderosamente la atención los altos porcentajes de la educación y la sanidad.

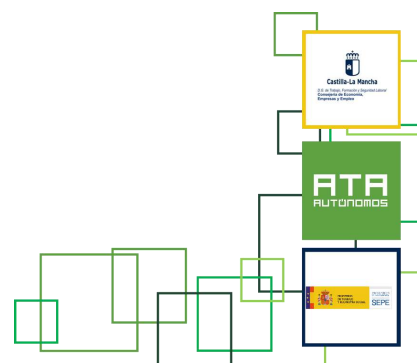


Tabla 6.12 Conocimientos en los que basan el desarrollo de su trabajo según actividades

	Específicos	Por igual	Gestión
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES	0,0%	50,0%	50,0%
AGRICULTURA	60,0%	20,0%	0,0%
ARTE Y ESPECTÁCULOS	33,3%	16,7%	50,0%
COMERCIO	68,3%	17,1%	12,2%
CONSTRUCCIÓN	58,3%	33,3%	8,3%
EDUCACIÓN y ENSEÑANZA	100,0%	0,0%	0,0%
FINANZAS Y SEGUROS	33,3%	0,0%	66,6%
HOSTELERÍA	63,6%	9,1%	0,0%
INDUSTRIA	57,2%	28,6%	14,3%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	62,5%	37,5%	0,0%
INMOBILIARIA	25,0%	75,0%	0,0%
PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	66,6%	33,3%	0,0%
SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES	100,0%	0,0%	0,0%
OTROS SERVICIOS	36,4%	18,2%	36,4%
TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTO	50,0%	33,3%	16,7%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

En cuanto a la importancia que cada sector da a la formación y a la experiencia para defenderse en sus tareas del día a día se encuentra varios sectores, que como es de esperar por cuestiones ya comentadas, otorgan una mayor importancia a la formación, que la que se observaba al analizar el total de datos en su conjunto. Así ocurre con los que se dedican a los sectores de la sanidad y la inmobiliaria. Entre los de la enseñanza un 80% se decanta por su formación, como la parte más importante para llevar su negocio.

En lado opuesto, con porcentajes aún más amplios que en el total del estudio, encontramos que algunos de los que tenían una menor formación académica, como los encuestados que respondían pertenecer a la agricultura o a la industria, consideran que su experiencia es lo que tiene más peso en su perfil profesional. También destacan en la mayor valoración de la experiencia, las actividades artísticas y la hostelería. Todos con más del 70% de las respuestas.

Tabla 6.13 Autónomos según actividad económica y sexo

	Formación	Experiencia
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES	33,3%	66,7%
AGRICULTURA	20,0%	60,0%
ARTE Y ESPECTÁCULOS	0,0%	100,0%
COMERCIO	29,3%	68,3%
CONSTRUCCIÓN	41,7%	50,0%
EDUCACIÓN y ENSEÑANZA	80,0%	20,0%
FINANZAS Y SEGUROS	33,4%	66,6%
HOSTELERÍA	27,3%	72,7%
INDUSTRIA	14,2%	85,8%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	50,0%	50,0%
INMOBILIARIA	100,0%	0,0%
PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	44,4%	55,5%
SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES	100,0%	0,0%
OTROS SERVICIOS	45,5%	54,6%
TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTO	50,0%	50,0%

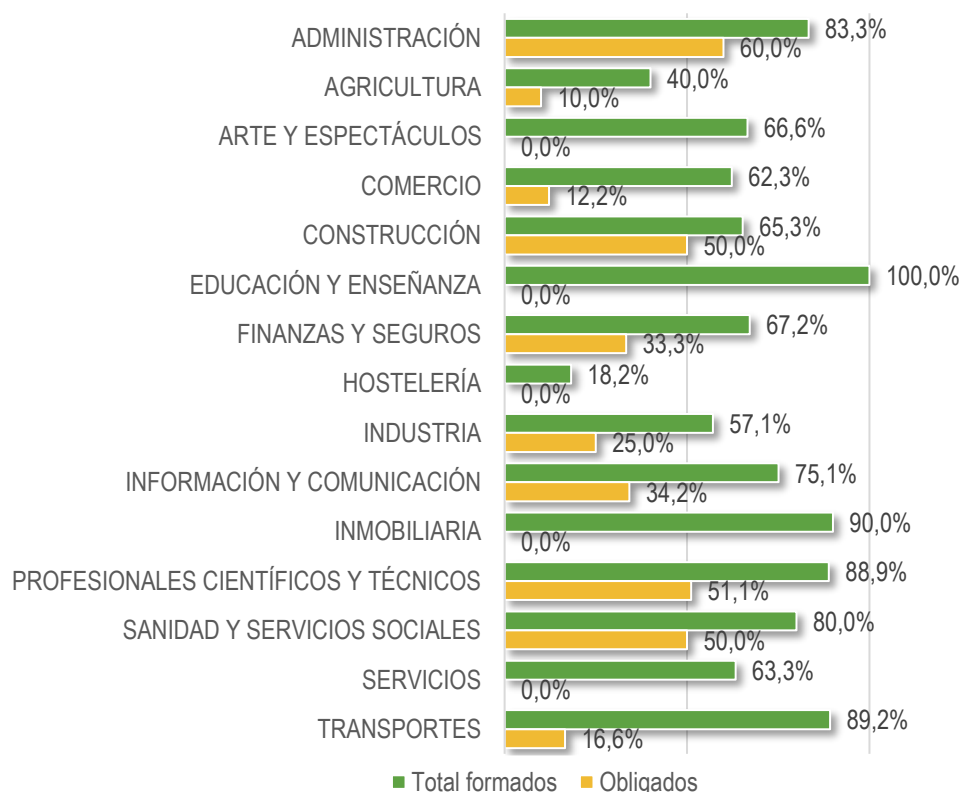
FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

A parte de formar, las personas afiliadas al RETA que se dedican la formación, también se forman. Son el único sector en el que el 100% de los encuestados ha asegurado haber realizado algún tipo de acción formativa en los últimos 3 años.

Aún sin llegar a este nivel, son varias las actividades en las que se supera el 62,3% de autónomos que a nivel global de encuesta decía formarse. Se han formado el 90% de los que tienen inmobiliarias, el 89,2% de los transportistas, el 89,9% de los profesionales científicos y técnicos y el 80% de los sanitarios.

Por el contrario, los que menos se han formado recientemente son los autónomos de la hostelería, tan sólo 18,2% seguidos por los agricultores, aunque les duplican, habiendo afirmado formarse el 40%. El resto de actividades superan el 40% de autónomos que dice haberse formado en los últimos 3 años.

Gráfico 6.2 Autónomos por sectores en función de si han realizado formación en los 3 últimos años



FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Abril 2020.

Ahora bien, se ha considerado saber si esa formación realizada es escogida o están obligados a realizarla por el tipo de actividad que desarrollan. Habiéndose formado autónomos en todos los sectores, no habría ninguno que haya realizado acciones obligatorias entre los que se dedican a la educación, las actividades inmobiliarias, las actividades artísticas, los englobados bajo el epígrafe otros servicios y los hosteleros.

Por el contrario, con un 60% de respuestas, los autónomos de las actividades administrativas son los que más dice tener que realizar formaciones obligatorias, seguidos de los profesionales científicos y técnicas, los sanitarios y los dedicados a la construcción, entre los que la mitad se han visto obligados a realizar formación.

En cuanto a si han dado formación a sus trabajadores, sorprenden de nuevo, los que se dedican a la educación, pues a pesar de ser el sector cuyos autónomos más dicen formarse, han respondido que no han dado formación a sus empleados. En el lado opuesto, todos los empresarios de arte y espectáculos, finanzas y seguros, industria, información y comunicación inmobiliaria,

profesiones científicas y técnicas y los encuestados de actividades de transporte han realizado acciones formativas para sus trabajadores.

Tabla 6.14 *Autónomos según actividad económica, tenencia de empleados y si les han dado formación*

	Sin empleados	Iniciativa propia	Por obligación	No ha formado
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES	33,3%	16,7%	33,3%	16,7%
AGRICULTURA	60,0%	20,0%	0,0%	20,0%
ARTE Y ESPECTÁCULOS	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%
COMERCIO	53,7%	19,5%	7,3%	19,5%
CONSTRUCCIÓN	41,7%	25,0%	25,0%	8,3%
EDUCACIÓN y ENSEÑANZA	80,0%	0,0%	0,0%	20,0%
FINANZAS Y SEGUROS	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%
HOSTELERÍA	27,3%	0,0%	54,6%	18,9%
INDUSTRIA	57,1%	28,6%	14,3%	0,0%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%
INMOBILIARIA	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%
PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%
SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES	20,0%	60,0%	0,0%	20,0%
OTROS SERVICIOS	45,4%	9,1%	18,2%	27,3%
TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTO	33,3%	0,0%	67,7%	0,0%

FUENTE: Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla-La Mancha – ATA. Junio 2020.

Atendiendo a la obligatoriedad de la formación, son los transportistas los que más formación obligada han llevado a cabo para sus trabajadores, escogiendo esta respuesta el 67,7%, seguido del 54,6% de los que en la hostelería dicen también haber tenido que ofrecer obligatoriamente formación a sus trabajadores.



Reflexiones y conclusiones



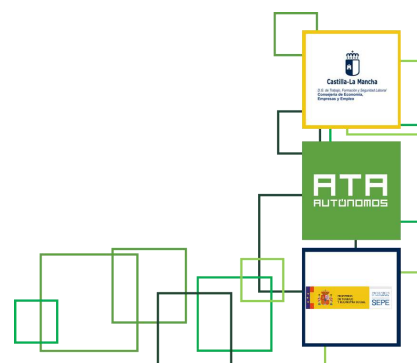
Todo el trabajo presentado hasta ahora ha tenido como fin llegar a este punto, para así hacer cumplir con los fines propios del estudio. Aunque algunos de los objetivos alcanzados ya se han presentado, como el catálogo de competencias necesarias para que los autónomos puedan hacer frente a situaciones de crisis.

Este cierre, pretende dar las conclusiones del estudio y en la medida de lo posible, hacer las recomendaciones que, desde el trabajo realizado, con las distintas técnicas planteadas y a través de las diferentes opiniones de todas las personas participantes, se puedan haber extraído.

Dado que se trata una amplitud de información considerable, se comenzará por repasar las conclusiones que ya avanzaron los expertos consultados en el comité y también con los resultados e ideas obtenidos en la realización del grupo de discusión, para seguidamente ofrecer una visión de conjunto de lo más destacado del trabajo realizado, a modo resumen, antes de numerar de formas sencilla y esquemáticas las conclusiones y recomendaciones.

7.1 Conclusiones recabadas en las técnicas de investigación

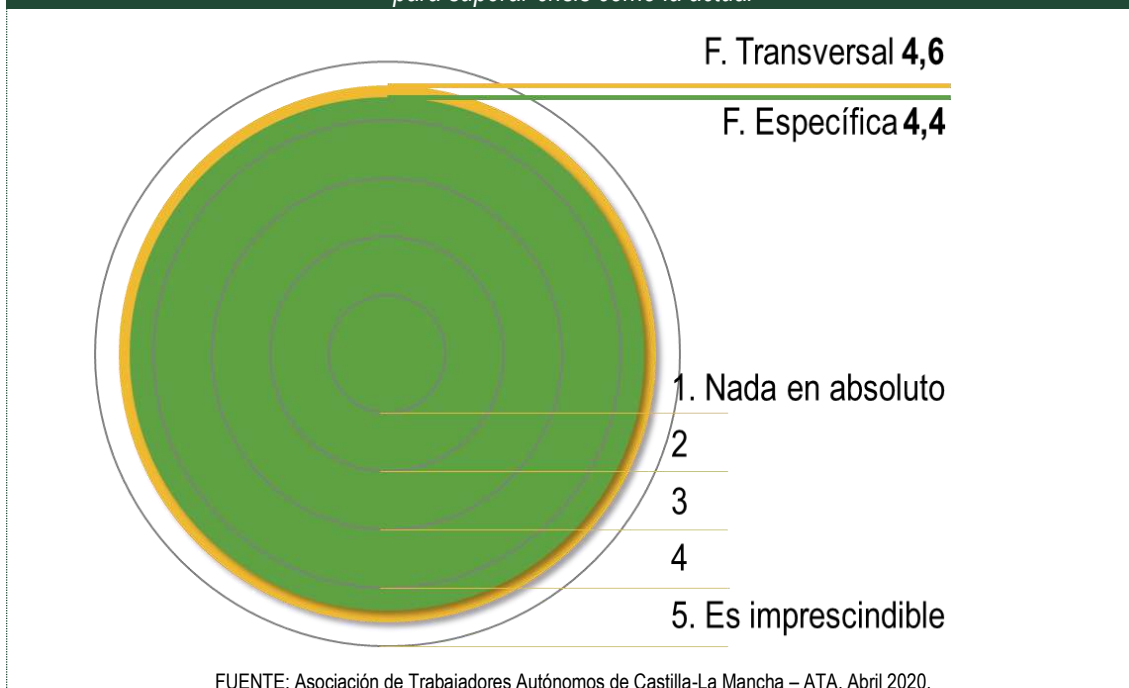
Centrarán este primer apartado de conclusiones, aquellas que ya fueron extraídas de los miembros del comité de expertos, así como las principales ideas extraídas de las aportaciones del grupo de discusión.



7.1.1 ■ Cierre conclusivo de las entrevistas a los expertos

A modo de conclusión, se pidió a las personas que conformaron el comité una valoración de como la formación diferenciando entre los dos tipos de competencias examinadas puede ayudar, según su consideración a superar problemas como los provocados por la actual crisis del COVID-19. Para ello, una vez más se dio una escala de 1 a 5, en la que 1 era *Nada en absoluto* y 5 representaba *Es imprescindible*. La media para cada uno de los tipos de competencias es la que se muestra en el Gráfico 7.1.

Gráfico 7.1 Valoración de la importancia de adquirir nuevas competencias a través de la formación para superar crisis como la actual



Por sólo algunas décimas de diferencia los expertos consultados en esta fase del estudio consideraron que la formación transversal era de mayor importancia que la específica, según manifestaron al menos dos de los entrevistados, por estar bastante mejor datados en las competencias propias que en las genéricas que necesitan como trabajadores por cuenta propia. En todo caso, con un 4,2 y un 4,6 de puntuación media, no se puede negar que la importancia que el comité confiere a la formación es primordial, ya que está muy cerca del 5.

7.1.2 Principales resultados del grupo de discusión

Para la realización del análisis del grupo de discusión, se establecen como guía los distintos aspectos a tratar que fueron presentados al grupo.

■ Evolución del conjunto del colectivo en la región, por provincias y en comparativa con el conjunto de España

Dado el tiempo limitado con el que se contaba, hubo que presentar rápido estos datos, si bien se puede comentar que la situación de la provincia de Cuenca se explica principalmente por la despoblación y la consecuente falta de relevo generacional, lo que motiva que también desaparezcan autónomos.

Similares justificaciones se prestaron a la evolución por sectores y sexos, no extrañando al grupo los datos, pues eran conocedores de que son las mujeres las que están tirando del colectivo en la región.

■ Nivel académico y autovaloración de la preparación

Se dio una disparidad de criterios en este punto, ya que uno de los participantes consideraba que los autónomos tendrían un nivel de estudios inferior y que en Castilla-La Mancha quién estudia, acaba opositando para ser funcionario, porque es una vida más fácil y se gana más dinero:

...después de años si te comparas con la gente de tu edad que son funcionarios, has trabajado más y has conseguido menos.

Yo no recomiendo a mis hijos que se hagan autónomos

A pesar de ser sólo una persona la que se refería a estas cuestiones, los argumentos fueron bastante potentes y algunos otros miembros del grupo, incluso le dieron la razón al afirmar:

...se factura mucho, muchos millones de euros pasan por tus manos, pero al final ves lo que te queda y no te queda nada.

El resto del grupo, si consideró que le nivel académico recogido por la encuesta era el que se adaptaba al colectivo, así como la nota media de la autovaloración, que como se recordará, era de 7,7 puntos, sobre 10.

■ Comparativa de las competencias transversales y específicas

El grupo estuvo de acuerdo en que los autónomos de todos los sectores están bastante preparados para el ejercicio de sus profesiones, que cuentan con sobradas competencias específicas, y que casi todo se debe a su experiencia y auto aprendizaje.

Así, por ejemplo, se manifestó:

... hay agricultores, que a lo mejor no han pisado ni la escuela, pero es que no les iban a enseñar a arar o a podar viña. Eso lo han aprendido de sus padres...

Los autónomos, en este sentido, se quejaron de la sobrecarga de trabajo que su condición, supone, pues señalaron que no se puede saber de todo. A este respecto se hizo una reflexión muy importante:

Hay que medirse a uno mismo y saber hasta dónde se puede llegar.

Por lo general se manifestó la importancia que tiene la formación para todo tipo de mejoras, sobre todo en los procesos de la empresa. Uno de los participantes provenientes del mundo de la formación, aseveró:

...cuanto más se tecnifica una empresa mejor producto saca y más rinde la empresa. Aunque depende del sector. Pero gracias a la formación se saca más partido.

Desde las organizaciones empresariales, se puso de manifiesto que la formación es necesaria incluso antes de ser autónomo, pero en las cuestiones del emprendimiento y el autoempleo ya que observan falta de relevo generacional de negocios que funcionan.

Alguno de los autónomos, también aprovechó para denunciar la escasa calidad de la formación que ha recibido en multitud de ocasiones.



Se puso muy en valor el modelo de Formación Profesional del País Vasco, frente al castellanomanchego donde es más complicado poner en contacto a las empresas formativas con los posibles alumnos.

■ Actualización

A la vista del gráfico de los autónomos que se han formado en los 3 últimos años, al presentar los datos los que habían realizado formación obligatoria, se puso el foco precisamente en esa cuestión, destacando que la formación obligatoria va bastante mal, suele disgustar a quién tiene que hacerla y da lugar a amaños para firmar certificados, sin realmente hacer la formación exigida.

En la construcción te piden el curso, y es un sacacuartos. Hay mucho fraude.

También se puso el foco, de nuevo, en el poco tiempo del que disponen los trabajadores autónomos para formarse.

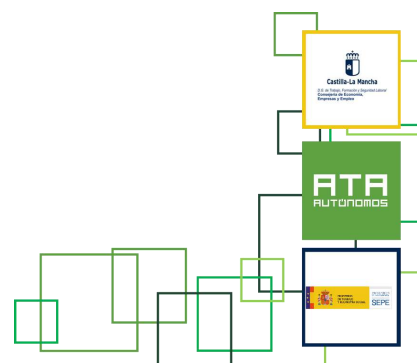
...los sectores con más dedicación tienen porcentajes más bajos. Hostelería o agricultura no tienen tiempo para formarse.

Desde las organizaciones, se pone de manifiesto que les llegan bastantes quejas de las empresas de formación, por la formación que venden, la falta de calidad de la misma, etc...

Desde las empresas de formación, se indicó por el contrario que se intenta fidelizar, ya que a más formación, más ventas y por lo tanto mayor el beneficio. Desde este punto de vista se apostilló también que:

...no se quieren montar negocios por miedo a fracasar (...) la formación ayudaría a que hubiera más autónomos.

Vuelve así la idea de la formación previa, para tener los conocimientos necesarios para montar una empresa y avanzar sobre seguro, y no aprendiendo de los tropiezos, que pueden suponer la ruina, no del negocio, si no del propio autónomo y su familia.



■ Actualización de los empleados

Se considera tan importante como la de los mismos autónomos, si bien, en este aspecto, los autónomos del grupo vuelven a hacer hincapié en la escasa calidad de la formación y se quejan de haber tenido malas experiencias.

En definitiva, se necesitan trabajadores capacitados, aunque también consideran que hay competencias o habilidades que difícilmente se enseñan, como puede ser por ejemplo el “don de gentes” tan necesario en trabajos cara al público.

■ Capacidad e importancia en las competencias seleccionadas

Ante los gráficos en los que se exponían las valoraciones hechas por los autónomos hubo una gran disparidad de criterios, pues los participantes del grupo resaltaron varias competencias de forma independiente.

Si bien, todo el grupo dio su visto bueno al listado de competencias presentadas y las consideraron como necesarias para la superación de la crisis. En este sentido, desde el punto de vista de las empresas de formación se señaló:

Crear equipo y promocionar y vender, siendo que se están presentando como competencias para superar la crisis, y con la importancia que tienen en este momento, es muy sorprendente que tengan valores tan bajos.

En respuesta a este argumento, los autónomos respondieron con una consigna sencilla pero contundente:

...estamos en una circunstancia de miedo por la situación actual. Ahora a lo que se da importancia es a aguantar.

Se volvió también sobre la idea de la falta de competencias transversales. Sobre todo desde las organizaciones de autónomos y empresariales se puso atención en la falta de conocimientos de gestión y en cómo se delegaba todos a las gestorías sin fiscalizar el trabajo que estas hacen, lo que puede llevar a los autónomos a tener problemas. En este sentido, los autónomos ven dos posibilidades, los que van a gestorías por absoluto desconocimiento de los procedimientos, y los que lo hacen por no tener tiempo que dedicarle a este tipo de tareas.



■ Argumentos finales

Tras abordar todos los temas, se propuso a los participantes aportaran una conclusión según lo abordado y sus propias experiencias. Las ideas principales, en este punto serían:

- Falta mucha conciencia de la importancia de formarse, no sólo para adquirir nuevas competencias, puede que simplemente haya que reforzar, mejorar o actualizar las que ya se tienen.
- Hay un gran desconocimiento de la oferta formativa, pero también, al igual que ocurre con los trámites con la administración desconocen las ayudas, los programas y los procedimientos para beneficiarse de ellos.
- Se insiste en la necesidad de que la oferta sea de mayor calidad. Hay mucho comercial regalando cursos con los créditos de FUNDAE, a cambio de regalos, pero que ofrecen en realidad un mal producto.



7.2



Visión general: La formación es necesaria para el futuro de los autónomos de la región

Para hacer este recorrido, se seguirá el mismo orden que mantiene este documento, por lo que se comenzará por lo más básico: el análisis del entorno que enmarca el estudio. Es decir, la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. Se ha dado una gran importancia a los asuntos poblacionales, pues es una comunidad con grandes contrastes, que crece gracias a dos zonas



concretas de su territorio, pero que sufre en gran parte del mismo, el fenómeno de la despoblación del mundo rural, también llamado “España vaciada”.

Dado que este estudio es claramente de carácter social, las cuestiones demográficas cobraron una gran importancia en el análisis documental, pues la composición de la población de la región supone un gran reto. Al tratarse además de una investigación acerca de la formación, tiene una vocación claramente futurista, por lo que la edad de los castellanomanchegos y la posibilidad de que haya tasas suficientes para que se de un relevo generacional, coparon gran parte del análisis, y además tuvieron un capítulo propio a la hora de ver la opinión de los propios autónomos, dando lugar al análisis etario de la encuesta que se ha presentado en el apartado 6.1.

Los expertos del comité constituido para la primera fase del trabajo de campo, y varios de los participantes en el grupo de discusión, fortalecieron esta idea, poniendo el problema de la predominancia rural de Castilla-La Mancha, y la despoblación de este medio, como las principales amenazas y debilidades de la región.

De las cinco provincias de la región tan sólo crecen las dos que limitan con la Comunidad de Madrid, que ejerce un potente efecto capital que atrapa a las capitales de Guadalajara y Toledo y las zonas intermedias. En estos espacios se está dando el crecimiento de la región, encontrándose una población más joven que en el resto de la región, y una concentración demográfica distinta del resto del territorio.

A pesar de ello, esto no supone que estas zonas representen una mayor riqueza o mejores condiciones de empleabilidad. Toledo es la provincia con el PIB per cápita más bajo, a la vez que es la que tiene más población, y a pesar de que Guadalajara hace pocos años que superó en población a Cuenca, siendo esta última ahora la provincia menos poblada, tienen un número de empresas muy similar, incluso son más los autónomos conquenses que los guadalajareños.

Ante este panorama, no es de extrañar que los miembros del comité de expertos, hayan concluido que una de las principales debilidades de Castilla-La Mancha sea su falta de cohesión territorial, a pesar de los esfuerzos de varios gobiernos autonómicos de crear infraestructuras que vertebran y unan las capitales provinciales, o del reparto de organismos que desde la fundación de la comunidad autónoma se ha hecho, a fin de que el efecto expansivo de la inversión pública, revirtiese en todas las provincias. La falta de grandes ciudades



que sirvan de elementos centralizadores de la comunidad autónoma, mientras se tienen cerca las grandes ciudades de España, sobre todo Madrid, pero también Valencia, o incluso Murcia, que aglutinan grandes empresas y economías más fuertes y diversificadas, hacen que Castilla-La Mancha esté en una clara desventaja competitiva, que fomenta la despoblación.

A esto hay que sumarle la falta de grandes empresas potentes, que no sólo generen puestos de trabajo directos, si no economías en su entorno, en las que juegan un papel fundamental los autónomos como oferentes de servicios básicos o esenciales, pero también de servicios complementarios, que suponen un mayor valor añadido. Además, el claro retroceso industrial de referentes para la comunidad como Talavera de la Reina, Puertollano o Alcázar de San Juan que han visto como su número de habitantes está estancado en la última década, cuando no en regresión, presentan un futuro poco halagüeño. Se podría considerar que inversiones como las de Airbus en Illescas y otras muchas grandes factorías como la de Cervezas Mahou en Alovera, por ejemplo, vinieran a suplir lo que la refinería de petróleo fue para la ciudad puertollanense en décadas anteriores. Sin embargo, éstas están integradas en ese gran espacio que ocupa el desbordamiento de la capital nacional, y son más sus interrelaciones con la Comunidad de Madrid, que con el resto de Castilla-La Mancha.

Todos estos factores hacen que la región esté, como señalaban los expertos, en una clara desventaja competitiva ya dentro de las fronteras nacionales, por lo que, en un mundo globalizado, donde la competencia es feroz, la situación de una región esta, es aún peor. Ahora bien, y como se ha señalado, a la vez, las nuevas condiciones del mundo de internet ponen a disposición de pequeños empresarios y autónomos, herramientas de venta y exportación no conocidas hasta ahora, en las que, si se tiene un producto diferenciado, de buena calidad y a buen precio, por muy básico que este sea, puede ser rentable incluso en el entorno más rural.

Es por este motivo que estudios como este que se presenta se hacen tan necesarios, pues ante el problema de la despoblación, son precisamente las personas trabajadoras autónomas, las que a través de la generación de su propio autoempleo, pueden hacer que se fije población en cualquier punto de la comunidad autónoma. Eso a su vez, ha de ir generando, aunque de forma muy lenta la fijación de otros servicios, incluso de puestos de trabajo que poco a poco den lugar a una economía sostenible.



Hay que destacar la aprobación por parte del gobierno autonómico de la *Ley de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y Desarrollo Rural en Castilla-La Mancha*⁵, que de forma pionera, pretende abordar desde los diferentes prismas que este problema supone, como bien indica el propio enunciado de la Ley. Se trata sin duda de un problema muy complejo, pero con esta medida se da un primer paso de vital importancia, y sobre todo, se reconoce el problema, que es el principal punto de partida para poder darle solución.

La nueva ley incluye medidas de fomento y diversificación de la economía, así como planes de creación de empleo y promoción de empresas, además de dar financiación a estas cuestiones. También ofrece rebajas fiscales para aquellos que se decidan a instalarse en las zonas que más están achacando el problema.

Como no podía ser de otra forma, la ley incide también la utilidad de la formación profesional para el empleo como medio capacitador de las personas y fórmula para propulsar la economía, el conocimiento de los nuevos modos productivos y de conocer nuevas oportunidades económicas o nichos de mercado que sean explotables desde los pueblos y municipios de las zonas rurales. Con especial interés por los colectivos en riesgo de exclusión laboral, como las mujeres y los mayores de 50 años, pero sobre todo enfocado en los jóvenes, como esperanza de futuro, la ley propone hacer llegar la formación a pequeños municipios, con acciones presenciales, aunque sea para pequeñas ratios de alumnado y a través de todas las fórmulas que las nuevas tecnologías permiten: aulas móviles y virtuales, webinars o teleformación.

En este capítulo de la formación se hace especial hincapié en temas de actividad empresarial y sectores emergentes, en una clara llamada a posibles emprendedores que quieran desarrollar una actividad por cuenta propia. Este hecho refuerza la importancia que al colectivo de las autónomas y autónomos tiene en la región en el presente, pero además, como fórmula de preservar el futuro del medio rural.

A pesar del golpe que ha supuesto la pandemia, la economía regional ha capeado el temporal manteniendo estables sus indicadores económicos. Los datos de PIB regional en comparación con el entorno de España y la Unión Europea, vienen a confirmar en parte lo que se está presentando hasta ahora, que la región no tiene una economía potente. Sin bien, basándose en este

⁵ Ley 2/2021, de 7 de mayo, de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y Desarrollo Rural en Castilla-La Mancha



indicador, la región ha seguido creciendo, y recuperando valores superiores a los previos de 2008, años en que estalló la anterior crisis financiera y económica.

Los datos que más preocupan son los altos índices de paro juvenil y femenino. A pesar de que el porcentaje de jóvenes menores de 25 años en paro es inferior a la media nacional, se sitúa en el 36,8%, mientras que la tasa femenina (aun teniendo Castilla-La Mancha una baja tasa de actividad de las mujeres) es del 23,8%, disparando ese porcentaje la provincia de Toledo, que cuenta con un 27,3% de paro femenino.

Ahora bien, al analizar el tipo de empresas se ve comprueba una vez más la importancia que el trabajo autónomo tiene en Castilla-La Mancha. Según los datos del DIRCE más de la mitad de las empresas de la región tendrían como forma jurídica la de persona física. Son también más de la mitad de las empresas las que no cuentan con ningún empleado, por lo que se puede entender que, aunque bajo otras formas jurídicas, son detentadas por personas que trabajan de forma autónoma. Además, el autoempleo ocupa en la región al 18,1% de los trabajadores, 2 puntos porcentuales por encima de lo que suponen en el conjunto del estado.

Vista la importancia del colectivo en la región, hay que celebrar un dato, a pesar de que sea negativo. El COVID-19 sólo ha dejado a una bajado del -0,3% del número de trabajadores por cuenta propia. Esta situación se debe principalmente a las mujeres emprendedoras que en unos de los peores años de la historia reciente, y aunque de forma muy tímida, han crecido. Sin embargo, las castellanomanchegas están aún lejos de la media nacional, y no llegan a ser 1 de cada 3 del total del colectivo. Esto viene a reforzar la necesidad de acciones políticas, como la promulgación del *Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha*⁶, que pretende empoderar a las que residen en este medio, y el especial interés que la ya mencionada Ley contra la despoblación hace en el fomento de la formación y el autoempleo femenino.

Como ya se ha dicho, para una región rural como Castilla-La Mancha, el trabajo autónomo es el motor económico de sus pueblos. No sólo por alto peso que tiene la agricultura en la región, para cuyo desarrollo la fórmula más habitual es la del trabajo por cuenta propia, si no para los cientos de comercios e industrias básicas que se reparten todos los pueblos y barrios de la comunidad autónoma. Este hecho hace necesario que preste especial atención a este colectivo, que se desarrollen programas como el que sustenta este documento, y que se refuerce

⁶ Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

por todos los medios posibles la labor de quienes son las bases de la creación de riqueza y empleo.

Se destaca en ellos, por parte del comité de expertos, la alta capacidad de trabajo y sacrificio, pero tampoco hay que obviar, que también señalaron como una de sus debilidades la falta de competencias transversales que les ayuden a solventar situaciones de crisis, como la vivida por la pandemia. Del mismo modo, y como parte del apoyo que se ha de dar al colectivo, incidieron en la necesidad de eliminar trabas y bajar las cargas impositivas, para que puedan desarrollar su actividad de una forma más desahogada.

Respecto a la evolución de la pandemia, que tantos contratiempos ha causado a toda la sociedad, dado el tiempo transcurrido desde el inicio de este trabajo, hay que celebrar que la situación ha mejorado enormemente. La campaña de vacunación en España ha sido un rotundo éxito, y destaca en el proceso Castilla-La Mancha, que a finales de agosto se convertía en una de las primeras comunidades autónomas en alcanzar la cifra del 70% de población objetivo vacunada con la pauta completa de dos dosis, que requerían la mayoría de las vacunas inoculadas. A pocos de presentar este informe, ante los buenos datos de vacunación e incidencia de la enfermedad, la Junta de Comunidades ha levantado todas las restricciones, volviendo las limitaciones en negocios, hostelería, espectáculos o gimnasios, a las que estuvieran establecidas previamente a la pandemia. Tan sólo se mantiene la obligatoriedad del uso de mascarillas en espacios cerrados o en los casos en los que nos puedan mantener distancias de seguridad.

Esto abre una nueva etapa de esperanza, pero no supone la superación total de las consecuencias de la crisis, pues han sido muchos meses de empresas y negocios cerrados, o funcionando “a medio gas”. Es por este motivo, que las competencias que se han analizado siguen estando vigentes, para no decaer ahora que se empieza vislumbrar el fin de la pandemia, pero también para afrontar nuevos escenarios que pongan a prueba a los autónomos y sus empresas. 2021 ha dado muestras de ello, con fuertes temporales de nieve en el invierno, y tormentas torrenciales en el verano, que han causado grandes pérdidas en el campo, así como destrozos en talleres, naves o locales, donde se desarrollan las actividades productivas.

Como se planteaba de inicio, para estas cuestiones es fundamental contar con habilidades y competencias transversales. Esto se debe no sólo a que el colectivo sea tan diverso que no se pueda entrar en las competencias

específicas, porque en ese caso habría a abordar la inmensa mayoría, y el estudio sería inabarcable, sino también, a que como han indicado tanto las personas expertas como los autónomos encuestados, las principales carencias están en las competencias transversales de gestión y desarrollo del negocio. Además, es precisamente a través de este tipo de competencias como se pueden abordar las situaciones de crisis.

No es de extrañar, por tanto, que la clasificación ESCO (también la del proyecto Tuning, como se ha comprobado en estudios anteriores) tengo identificada una competencia como la A.1.1.0 Adaptación al cambio. Se trata sin duda de la habilidad principal para hacer frente a una situación adversa como la que se pretende estudiar. Sin embargo, los expertos dieron una baja consideración a la capacidad de los autónomos en esta materia, y ellos mismos, a pesar de dar mucha importancia a esta competencia, no se sienten del todo capacitados en la misma.

Volviendo al orden establecido, se ha de decir que los autónomos castellanomanchegos gozan de un buen nivel formativo, y se sienten preparados para estar al frente de sus negocios y empresas. Si embargo, las a través de las técnicas de investigación desarrolladas, queda claro que aún tienen mucho margen de mejor en lo que se refiere a habilidades transversales. No cabe la menor duda de que cada profesional autónomo es un especialista en de su sector, pero como se ha reiterado en páginas anteriores, el trabajo de una autónomo no termina con la tarea propia de su oficio, pues en una misma persona se aúnan todas las tareas propias de la empresa, es decir, no sólo tiene que producir, también tiene que planificar, vender, promocionar, financiar... etc.

Sin embargo, la encuesta muestra que los autónomos se dan más peso a su oficio y su experiencia, que las tareas de gestión del negocio. Como resaltaron expertos y participantes en el grupo de discusión, hay una escasa cultura emprendedora en la región. Entiéndase en este punto en emprendimiento, no sólo como la acción de poner en marcha el negocio o la empresa, si no en el plano de la innovación o el riesgo. A pesar de la innegable dedicación y esfuerzo, se tiende a ir a lo fácil, a lo seguro, y eso hace dificulta que se puede conseguir ganar competitividad, más aún en los difíciles tiempos del mundo globalizado.

En este sentido, la formación la adquisición de conocimientos y herramientas que permitan ver las posibilidades, incluso que ayuden a calcular los riesgos, la relación entre el esfuerzo y el beneficio que se puede obtener es fundamental. De hecho, el primer punto de necesidad de visibilizar esa relación entre esfuerzo

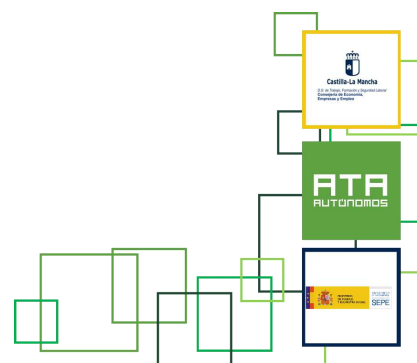
y posible beneficio ha de hacerse de cara a la formación. Formarse es una inversión, que si bien, no tiene que ser necesariamente económica, si lo puede ser como sacrificio personal e inversión de un tiempo, que la dedicación habitual a los negocios limita en el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia.

Esto se hace aún más complejo si se tiene en cuenta que los autónomos castellanomanchegos, según los resultados que arroja la encuesta, cuentan con un nivel académico bastante alto, lo que hace en ocasiones pueda dar una sensación de estar ya suficientemente preparado. Sin embargo, los tiempos vertiginosos de la era digital y el mundo globalizado, requieren de una actualización continua de los conocimientos. En las últimas décadas, ya desde finales del pasado siglo, la evolución tecnológica es tan abrumadora, que, por primera vez en la historia de la humanidad, se está prescindiendo de la sabiduría de los más mayores, pues el proceso evolutivo es tan rápido, que el valor de la experiencia es cada vez más limitado.

Ahora bien, los autónomos son conscientes de estas carencias. Así se demuestra al comparar la importancia que confieren a las competencias seleccionadas y la valoración de sus capacidades en las mismas. En todas las competencias que se han analizado la valoración de la importancia es superior a la capacidad que los autónomos consideran tener en ellas.

Preocupa, y así lo manifestaron los participantes en el grupo de discusión, la baja valoración en las habilidades para la promoción y venta, e internacionalización, si bien, por parte de los expertos, es la competencia en la que consideraron a los autónomos menos capacitados. Se revela, por tanto, como una de las principales carencias formativas, que se ha de afrontar en el colectivo.

También, como ya se destacaba, es baja la capacidad que consideran tener en los trámites propios de la gestión de la empresa, muy posiblemente por la derivación que pueden hacer contratando servicios de gestoría. Sin embargo, como demuestran otros estudios desarrollados por ATA, así como la visión aportada por los trabajadores autónomos en el grupo de discusión, el descontento del colectivo con estos servicios es generalizado, y parece que se hace necesario dotar a los autónomos de los conocimientos básicos que, si bien no supongan la asunción de este tipo de tareas, al menos, les ayuda a fiscalizar el trabajo de derivan a sus gestores.



Otro de las competencias que han tenido relevancia en todo el trabajo, incluso que ya se han mencionado de manera indirecta en este apartado, es la utilización y uso de datos y herramientas digitales. Es una de las competencias a las que dan más importancia los propios encuestados, pero también una de las más bajas en cuanto a capacitación. Tan solo el 32,1% decía desenvolverse con soltura, mientras que más de la mitad no pasa de afirmar que como mucho, se manejan en estas cuestiones. Es cierto que no es de las competencias a la que los expertos hayan dado más importancia, pero si que es una de las que más diferencia marcaba entre la valoración que estos hicieron de la importancia que tienen estas cuestiones y la capacidad que tienen los autónomos.

Son muchos otros los estudios que demuestran que estas competencias son fundamentales. A día de hoy, contar con conocimientos en materias digitales no es un añadido, es una cuestión de mínimos, sin la que difícilmente se puede hacer frente a un negocio. Tienen, además, multitud de ramificaciones, que no se limitan sólo a las herramientas con las que realizar, tramitar y evaluar el trabajo, si no en materias como la protección de datos o ciberseguridad.

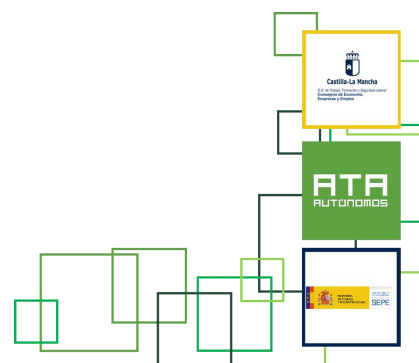
Como dato positivo, parece que las personas trabajadoras autónomas no son reacias a la actualización a través de la formación. Los encuestados habrían indicado, que casi 2 de cada 3 autónomos ha realizado algún tipo de acción formativa en los últimos tres años. Teniendo presente la irrupción de la pandemia, hecho definitorio de la elaboración de este estudio, se ha de decir que es un muy bien dato. Aun es más, en el análisis por grupos etarios, se comprobó, que incluso un gran número de autónomos en la recta final de su carrera profesional, siguen formándose. Si bien, sigue siendo los jóvenes los que más se forman, mostrando un posible cambio de tendencia, pues son conscientes de esa necesidad de actualización continua, que puede que rompa la idea anteriormente expuesta de creer que la formación capacita para toda vida profesional.

Es alentador, en este sentido que son una gran mayoría de los encuestados los que consideran que formarse es fundamental porque siempre hay que actualizarse, pero ese buen dato, que visto de forma subjetiva puede venir dado porque esa es la respuesta idónea que hay que dar ante la pregunta formulada, no ha impedir que se tenga en cuenta los llamativos porcentajes de autónomos que consideran que pueden hacer frente a sus negocios con la formación con la que ya cuentan, o directamente no conocen la existencia de la una oferta formativa. En todo caso, hay que celebrar los estos datos, pues pueden suponer una mejor predisposición de los miembros del colectivo para formarse.

Respecto de cómo tiene que ser la formación, todas las opiniones recabadas en este estudio son unánimes: corta, concisa y eminentemente práctica. Si bien, en este sentido fue muy esclarecedor el grupo de discusión, que hizo continuas referencias a la calidad de la formación, sobre todo a que los contenidos y su presentación sean adecuados. Insistieron en los resultados, en que se haya aprendido algo, ya que muchas veces la formación no consigue fijar conocimientos, no se adapta a la realidad de las empresas, o es una mera acumulación de información, que no resulta útil. En este sentido se criticó a las empresas de formación que ofrecen regalos a los clientes a cambio de que consuman a través de ellas los créditos de la formación profesional para el empleo que les corresponden.

Resumiendo, Castilla-La Mancha se encuentra en una situación muy compleja, para la que los poderes públicos, están intentando tomar medidas, que por recientes, no se pueden aún evaluar. Si bien, es ahora la sociedad la que tiene que colaborar para que esas medidas surtan efecto o se modifiquen y mejoren para lograr sus objetivos. En este ámbito, las personas trabajadoras autónomas tienen un papel protagonista y fundamental, como los principales agentes económicos de la región, y una de las formas de lograrlo es a través de la formación, para poder crecer, o como mínimo, mantenerse como generadores de riqueza y empleo.

En un principio, la base formativa de los autónomos es buena, y su predisposición a mejorar es clara. Si bien, necesitan de ayuda, ya que sus vidas ya son bastante complejas, y además, aún colean los efectos de la crisis provocada por la pandemia. Si bien, el escenario del final de la misma, supone una halo de esperanza, que ayuda a confiar en que los autónomos dejen de “aguantar” y puedan empezar a plantearse seguir creciendo.





7.3

Conclusiones y recomendaciones

Realizado todo el trabajo que se ha revisado en la anterior visión e conjunto presentada, se numera a continuación las diferentes conclusiones que se pueden extraer del trabajo realizado.

En primer y en términos generales, respecto de la región y la pandemia, se puede considerar que:

- Aunque en todos los entornos el trabajo autónomo es primordial por ser la base económica de barrios, municipios y pueblos, en el caso de Castilla-La Mancha, por sus características propias, y ante el acuciante problema de despoblación, se hace aún más necesario fomentar autoempleo, no sólo desde el punto de vista de la consecución de nuevos trabajadores autónomos, si no en el mantenimiento de los ya existentes.

En este sentido, la elaboración de políticas de ayuda al colectivo, así como herramientas, como formación en emprendimiento para el surgimiento de nuevos autónomos, o el desarrollo de planes de relevo generacional para que los negocios en activo sigan siendo fuentes de empleo, serán esenciales para el futuro de la región del colectivo.

Del mismo modo, la bajada de impuestos y la eliminación de otras trabas administrativas, como la puesta en disposición de suelos, aumento de los viveros de empresas u otros medios que ayuden al emprendimiento han de ser vías a explorar en el futuro inmediato.

- Los buenos datos de la situación pandémica, a nivel sanitario, han de ser tomados con cautela. Aunque por el momento parece que se ha resistido el golpe, no hay que olvidar con los autónomos en este momento están centrados en aguantar y mantener a flote sus negocios, pero puede que estén haciendo un sobreesfuerzo que esconda las consecuencias reales de los daños sufridos en los meses pasados, por lo que se debe seguir muy atentos a la situación, y prestar ayuda a aquellos que lo necesiten.



Las adversidades climatológicas acaecidas en 2021 son una muestra de la necesidad de apoyo que este colectivo requiere.

Respecto del punto de vista de los autónomos ante la formación y la actualización de conocimientos y competencias, se ha comprobado que:

- A pesar de que los autónomos se forman y dicen considerar la formación esencial porque hay que actualizarse, no se ha de obviar que sigue habiendo una ruptura en la cadena de valor de la formación. Se han de poner en valor los beneficios de la formación, más que nunca, como medio para sobrevivir a tiempos de crisis y salir de las mismas incluso reforzado. La presentación de casos de éxito sería un buen medio de hacer ver esta realidad.
- La formación en la era digital no es estanca, se ha de actualizar de manera continua. Y no sólo en lo que ha la digitalización se refiere, como siempre, pero más que nunca hay que conocer a la competencia, las técnicas de trabajo de producción o de optimización de los tiempos, pueden dar ventajas competitivas. Además, en el mundo globalizado, no basta con conocer lo que pasa en el entorno más cercano, pues cualquier hecho diferencial en otro lugar del mundo, puede hacer competitividad y llevar al trate una empresa consolidada.
- En cualquier modo, la digitalización es esencial, y uno de los aspectos en los que conviene estar al día. Las competencias digitales no son un extra, son una necesidad básica para la gestión mantenimiento de los negocios.
- No se puede ser experto de todo, y como buen gestor, se debe saber delegar. Pero, también como gestor de la empresa, se ha de contar con unos conocimientos básicos que ayuden a saber que es lo que necesita la empresa y también a fiscalizar el trabajo que se externalice. La obtención de estas competencias sólo será posible a través de la formación, pero previamente, es necesario que los propios autónomos, tomen conciencia de esta necesidad.
- En general hay un margen de mejora y una buena predisposición por parte del colectivo abrazar la formación como un medio de mejora. Son consientes de la importancia de contar con las competencias que los expertos han determinado necesarias para los contextos de crisis, por lo

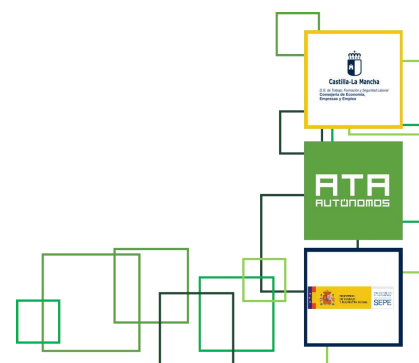


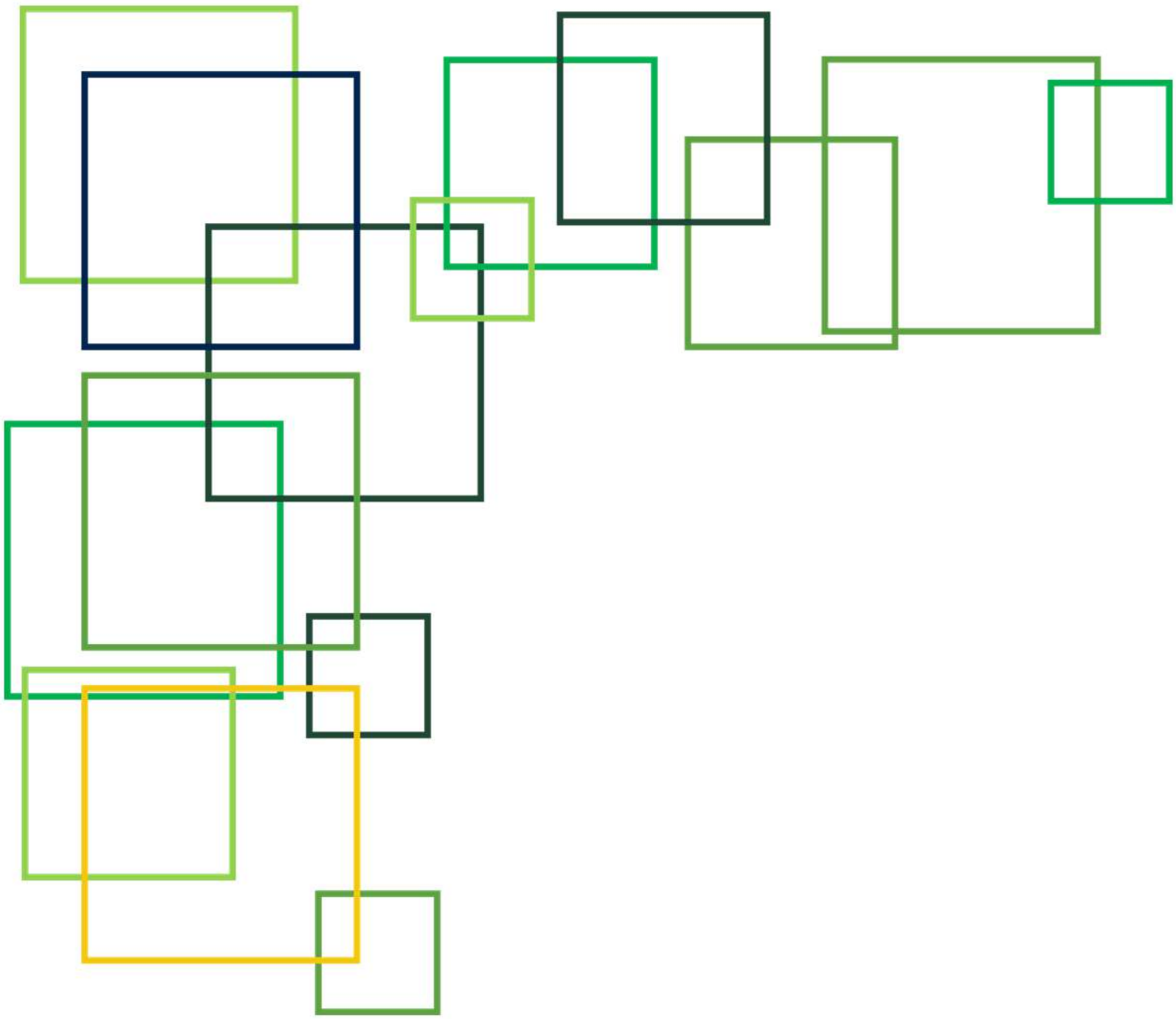
que, en este punto, habría que buscar formas de hacer llegar las acciones formativas que los autónomos necesitan realizar.

En cuanto a la oferta formativa:

- El desconocimiento de la oferta parece seguir siendo un hándicap que limita el acceso a la formación. Sería conveniente encontrar fórmulas que, sin saturar a los autónomos, les haga llegar información sobre sus derechos en materia formativa, y la oferta a la que dan acceso.
 - A la vista de las clasificaciones de competencias estudiadas, así como por la experiencia de ATA en otros estudios de este tipo para organismos como la FUNDAE⁷, se ha comprobado cierta relegación del Trabajo Autónomo. A pesar de la amplitud del catálogo ESCO, se ve un claro sesgo hacia el trabajo por cuenta ajena, lo que tampoco es de extrañar dado que los autónomos, al ser clasificadas en multitud de ocasiones como empresas, se catalogan más como una actividad económica que como una ocupación, concepto del que parten las acciones de formación para el empleo.
- Si bien es cierto, que la conquista derechos como la propia formación para el empleo por parte de los autónomos, es reciente, se ha de seguir trabajando en la consideración de sus particularidades para adaptar las acciones y políticas en materia formativa, también a este segmento de trabajadores. En este sentido, sería conveniente seguir adelante con estudios de este tipo.
- La adaptación a las condiciones de las personas trabajadoras autónomas es esencial, no sólo para que estas quieran formarse, sino también para que puedan hacerlo. Con la revolución del uso de las tecnologías de contacto existentes, que ha supuesto la pandemia, se han de poder suplir las dificultades que el colectivo experimenta a la hora de poder realizar acciones formativas.
 - 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.

⁷ Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.





ANEXOS

ANEXO I

Índices de tablas y gráficos por capítulos

I.1 ■ Índice de tablas

1

Tabla 1.1 Ficha técnica de la encuesta

Tabla 1.2 Canales de encuestación

Tabla 1.3 Distribución de la muestra por sexos

Tabla 1.4 Estratificación de encuestados por grupos etarios

Tabla 1.5 Antigüedad de los negocios de los encuestados

Tabla 1.6 Antigüedad de los negocios de los encuestados

Tabla 1.7 Distribución de la muestra por provincias

Tabla 1.8 Proporción de la muestra según su actividad económica

2

Tabla 2.1 Porcentajes de población femenina por territorios

Tabla 2.2 Porcentajes de población menor de edad y mayor de 65 años por territorios

Tabla 2.3 Comparativa del PIB per cápita por niveles territoriales

Tabla 2.4 Peso de los sectores productivos en el PIB de las provincias

Tabla 2.5 Población activa por sectores y provincias

Tabla 2.6 Tasas de actividad y paro por edades

Tabla 2.7 Tasas de paro y actividad por provincias y sexos

Tabla 2.8 Porcentajes de empresas por provincias y tamaños de trabajadores

Tabla 2.9 Autónomos según afiliación y variación interanual

Tabla 2.10 Variación intermensual de los autónomos



Tabla 2.11 Proporción de mujeres y evolución por sexo y provincia

Tabla 2.12 Autónomos castellanomanchegos por rama de actividad

Tabla 2.13 Comparativa de las actividades en función de la proporción de autónomos a nivel nacional y autonómico

Tabla 2.14 Autónomos por ramas de actividad y provincia

4

Tabla 4.1 Competencias para superar la crisis COVID según el comité de expertos y su equivalencia en la clasificación ESCO

Tabla 4.2 Listado definitivo de competencias con valoraciones

5

Tabla 5.1 Autónomos en función de las motivaciones para formarse o no formarse

6

Tabla 6.1 Autónomos según grupos de edad y sexo

Tabla 6.2 Nivel formativo según el grupo etario de los autónomos

Tabla 6.3 Autovaloración de su preparación según franjas de edad

Tabla 6.4 Valoración de competencias específicas del sector y genéricas de los autónomos según la edad de los encuestados

Tabla 6.5 Comparativa de la valoración que dan los autónomos a la adquisición de competencias por la experiencia o por la formación, por grupos etarios

Tabla 6.6 Autónomos por grupos de edad en función de si se han formado y cuáles han sido sus motivaciones para formarse



Tabla 6.7 Autónomos por grupos de edad en función de si tienen empleados y si los han formado

Tabla 6.8 Media ponderada de las valoraciones que de los autónomos de cada grupo etario consideran tener

Tabla 6.9 Autónomos por rama de actividad

Tabla 6.10 Autónomos según actividad económica y sexo

Tabla 6.11 Autovaloración de la formación de los autónomos por sectores

Tabla 6.12 Conocimientos en los que basan el desarrollo de su trabajo según actividades

Tabla 6.13 Autónomos según actividad económica y sexo

Tabla 6.14 Autónomos según actividad económica, tenencia de empleados y si les han dado formación

I.II ■ Índice de gráficos

2

Gráfico 2.1 Comparativa de densidades de población

Gráfico 2.2 Población de Castilla-La Mancha por provincias y sexo

Gráfico 2.3 Evolución de la población de Castilla-La Mancha y sus provincias

Gráfico 2.4 Pirámide de población de Castilla-La Mancha

Gráfico 2.5 Evolución del PIB de Castilla-La Mancha (en millones de €)

Gráfico 2.6 Comparativa de la variación interanual de los PIB autonómico, nacional y europeo

Gráfico 2.7 Comparativa del PIB per cápita autonómico, nacional y europeo

Gráfico 2.8 Peso de cada provincia en el PIB regional

Gráfico 2.9 PIB per cápita provincial

Gráfico 2.10 Peso de los sectores productivos en el PIB de Castilla-La Mancha

Gráfico 2.11 Peso de los sectores productivos en el PIB de España

Gráfico 2.12 Población activa por sectores productivos en Castilla-La Mancha

Gráfico 2.13 Población activa por sectores productivos en España

Gráfico 2.14 Comparativa de las tasas de actividad, ocupación y paro estatal y regional

Gráfico 2.15 Comparativa de las tasas de actividad, ocupación y paro estatal y regional por sexos

Gráfico 2.16 Evolución de las tasas de actividad y paro 2008-2020

Gráfico 2.17 Empresas según tamaño por el número de trabajadores

Gráfico 2.18 Empresas según su forma jurídica

Gráfico 2.19 Distribución provincial del tejido empresarial

Gráfico 2.20 Evolución del número de empresas tras la crisis de 2008

Gráfico 2.21 Volumen de autónomos por provincias

Gráfico 2.22 Comparativa del peso de los autónomos en la población activa y la ocupada

Gráfico 2.23 Personas autónomas por sexo en Castilla-La Mancha

Gráfico 2.24 Personas autónomas por sexo en España

Gráfico 2.25 Volumen (%) de trabajadores autónomos por actividad a la que se dedican

4

Gráfico 4.1 Comparativa de la consideración de importancia y conocimiento de las competencias según las valoraciones del comité de personas expertas

5

Gráfico 5.1 Encuestados según su nivel de estudios finalizados

Gráfico 5.2 Autovaloración del nivel formativo de los autónomos encuestados

Gráfico 5.3 Valoración del nivel formativo de los autónomos por el Comité de Expertos

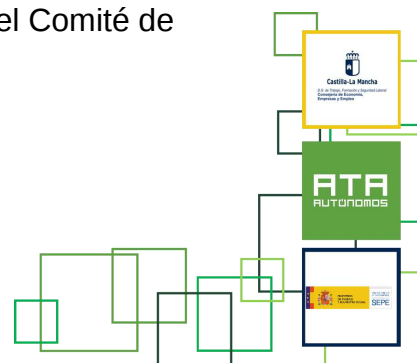


Gráfico 5.4 Comparativa valorativa de los expertos sobre el nivel formativo ante diferentes cuestiones

Gráfico 5.5 Consideración por parte de los autónomos del peso que tienen los conocimientos transversales y los específicos

Gráfico 5.6 Importancia que los autónomos confieren a las competencias presentadas

Gráfico 5.7 Autovaloración del nivel de habilidad que los encuestados creen tener en las competencias presentadas

Gráfico 5.8 Valoración de los expertos sobre el conocimiento que tiene el colectivo de la oferta formativa

Gráfico 5.9 Valoración de los expertos sobre el conocimiento que tiene el colectivo de la oferta formativa

Gráfico 5.10 Consideración del valor que dan los autónomos encuestados a los conocimientos adquiridos mediante la formación y la experiencia

Gráfico 5.11 Autónomos empleadores en función de si forman a sus empleados

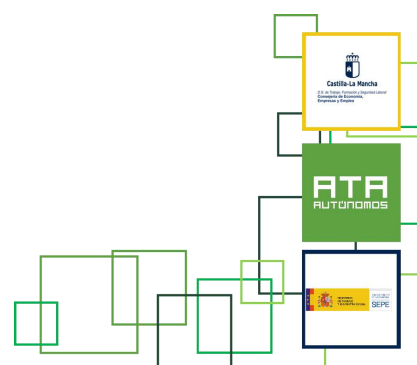
Gráfico 5.12 Valoración del comité de expertos sobre posibles aspectos de la formación en función de cómo pueden motivar a los autónomos a formarse (en una escala de 1 a 10)

Gráfico 5.13 Posibles preferencias formativas de los autónomos consultados

6

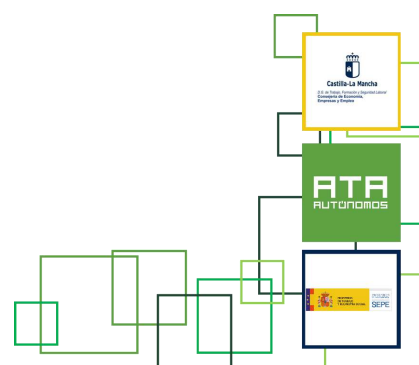
Gráfico 6.1 Autónomos que se han formado según franjas de edad

Gráfico 6.2 Autónomos por sectores en función de si han realizado formación en los 3 últimos años



7

Gráfico 7.1 Valoración de la importancia de adquirir nuevas competencias a través de la formación para superar crisis como la actual



ANEXO II

Fuentes documentales y bibliográficas

FUENTES: EL MERCADO LABORAL EN CASTILLA LA MANCHA: LOS SECTORES PRODUCTIVOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Fuentes estadísticas:

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social
<http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
<https://www.fundae.es/Pages/default.aspx>
- Instituto estadística Castilla La Mancha
<http://www.ies.jccm.es/>
- Instituto Nacional de Estadística.
www.ine.es/
- Instituto de la mujer de Castilla La Mancha <http://institutomujer.castillalamancha.es/>
- Observatorio regional del empleo de Castilla La Mancha.
<http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/indicadores-basicos-del-mercado-de-trabajo/>
- Federación Nacional de Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) <https://ata.es/>

Otros informes:

- 2017 Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal. 2017
<https://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=1&tipo=1&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=&idioma=es>
- Año 2017. Actividades económicas con tendencia positiva en la contratación. Servicio Público de Empleo Estatal. 2017
<https://www.sepe.es/indiceTendencias/buscarPorFecha.do?idioma=es&tipo=1&indice=2>

- Informe del Mercado de Trabajo de las mujeres (Albacete, Ciudad Real, Guadalajara, Cuenca y Toledo). Servicio Público de Empleo Estatal

<http://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=2&tipo=1&periodo=anual&ambito=Provincial&provincia=%25&tema=&idioma=es>

- Plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha 2011-2016. Instituto de la mujer de Castilla

la Mancha. <http://www.castillalamancha.es/gobierno/vicepresidencia/primera/estructura/imujer/actuaciones/plan-estrat%C3%A9gico-para-la-igualdad-de-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres-de-castilla-la-mancha>

- Plan estratégico de desarrollo sostenible del medio rural de Castilla-La Mancha 2008- 2013. Consejería de medio ambiente y desarrollo rural de Castilla-La Mancha.

<http://www.castillalamancha.es>

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

<https://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=3222>

- La situación de la mujer en Castilla-La Mancha 2008. Instituto de la mujer de castilla-la mancha y el instituto de estadística de castilla-la mancha. 2008

http://www.cesmuamfar.com/pdf/SITUACION_MUJER_CASTILLA_LA_MANCHA_2008.pdf

- III Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio laboral española. Consejo económico y social de la situación socio laboral de la mujer española. 2012.

http://www.cesmuamfar.com/pdf/III_Informe_Situaci%C3%B3n_Mujer_e_n_Realidad_Social_Espa%C3%B1ola.pdf

FUENTES: LA FORMACIÓN EN CASTILLA LA MANCHA

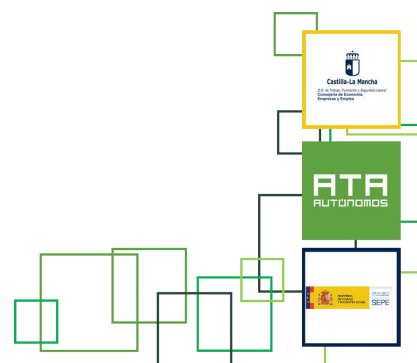
Fuentes estadísticas:

- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

<https://www.fundae.es/Pages/default.aspx>

- Instituto estadística Castilla La Mancha

<http://www.ies.iccm.es/>



- Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Educacion/NiveIEstudios.htm>
- Instituto Nacional de Estadística. www.ine.es/
- Consejería de Economía, Empresas y Empleo De Castilla la Mancha <http://empleoyformacion.jccm.es/>

Otros informes:

- Formación para el empleo. Balance de situación 2016. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Septiembre 2017.
[file:///C:/Users/ata5/Downloads/Balance%20de%20situaci%C3%B3n%202016%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ata5/Downloads/Balance%20de%20situaci%C3%B3n%202016%20(2).pdf)
- Necesidades formativas y competitividad del tejido empresarial de Castilla- La Mancha. Escuela de organización Industrial. Año 2010
<https://www.eoi.es/es/savia/publicaciones/20536/necesidades-formativas-y-competitividad-del-tejido-empresarial-de-castilla-la-mancha>
- Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2017. Servicio Público de Empleo Estatal Subdirección General de Estadística e Información Área de Organización y Planificación de la Gestión Observatorio de las Ocupaciones. 25 de octubre de 2017
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/NecesidadesFormativas.html
- Dinámicas sectoriales del Sistema productivo. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Marzo 2018
<https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Din%C3%A1micassectoriales.aspx>
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Castilla La Mancha. Encuesta de formación en el empleo a empresas de 1 a 4 trabajadores. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. 2011
https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Encuesta_empresas.aspx
- Formación en las empresas 2016 Castilla La Mancha. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Marzo 2017.
<https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Boletinesterritoriales.aspx>
- Mujer: Formación y Empleo. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Marzo 2017.



<https://blog.fundae.es/2017/03/07/mujer-formacion-y-empleo/>

- Estudio de necesidades de formación en relación con el emprendimiento empresarial. CECAM 2011. http://www.cecarn.es/formacion/publicaciones/publicacion_cecarn_publicaciones_cecarn_estudio_de_necesidades_de_formacion_en_relacion_con_el_emprendimiento_empresarial
- Programa oferta ocupados Castilla La Mancha. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. 2017. <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/formacion/programacion-de-cursos/>

FUENTES: LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Otros informes:

- Clasificación europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
- Instituto Nacional de Cualificaciones https://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html
- PROYECTO TUNING <http://www.unideusto.org/tuningeu/>
<http://tuningacademy.org/>
- Comisión Europea (2003): Tuning Educational Structures in Europe: Informe Final. Proyecto Piloto – Fase 1. Ed. Julia González, Robert Wagenaar. Universidad de Deusto, Universidad de Groningen. 2003
- Comisión Europea (2009): Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe: La contribución de las universidades al proceso de Bolonia. Proyecto Tuning, 2009
- Entidades Catalanas de Acción Social (ECAS): Diccionario de competencias transversales clave para la ocupabilidad de jóvenes.
- **El debate sobre las competencias. Luis Enrique Alonso** (Libro) Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez y José María Nyssen: El debate sobre las competencias. Una investigación

cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Madrid, ANECA, 2009 (158 páginas).

http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

- **Proyecto Tuning – Folleto en español**

(Libro) Comisión Europea: Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe: La contribución de las universidades al proceso de Bolonia. Proyecto Tuning, 2009 (164 páginas)

http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf

- **Proyecto Tuning (CUESTIONARIOS EN ESPAÑOL)**

(Libro) Comisión Europea: Tuning Educational Structures in Europe: Informe Final. Proyecto Piloto – Fase 1. Ed. Julia González, Robert Wagenaar. Universidad de Deusto, Universidad de Groningen. 2003 (340 páginas)

http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf

- **Diccionario de competencias clave**

(Página web) Barcelona Treball, Ayuntamiento de Barcelona: Diccionario de Competencias Clave.

<http://w27.bcn.cat/porta22/es/altres/diccionari.jsp>

- **Diccionario de competencias transversales** (Informe) Entidades Catalanas de Acción Social (ECAS): Diccionario de competencias transversales clave para la ocupabilidad de jóvenes. (32 páginas)

http://mapalaboral.org/files/pdf/diccionario_de_competencias.pdf

- **Competencias genéricas y transversales de titulados**

(Informe): Universidad de Zaragoza: Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios. Ed. Universidad de Zaragoza (2008) (97 páginas)

<http://www.unizar.es/ice/images/stories/publicaciones/CE/Col.%20Documentos%2008.pdf>

- **UPM – Competencias Transversales o Genéricas**

(Informe) Mónica Edwards Schachter y Edmundo Tovar Caro – Universidad Politécnica de Madrid, Facultad de Informática: Competencias transversales o genéricas: Definiciones. Criterios para su evaluación.

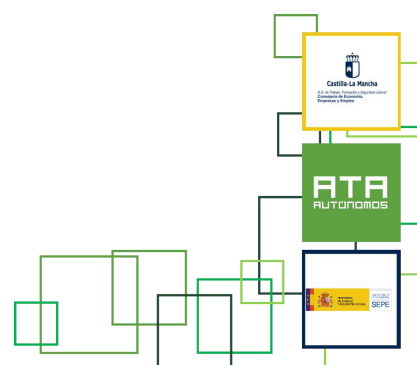
http://www.fi.upm.es/verificacion/grado/MI/evaluacion_competencias_transversales.pdf

- **Análisis de las competencias transversales en los trabajadores jóvenes de castilla–la mancha.**



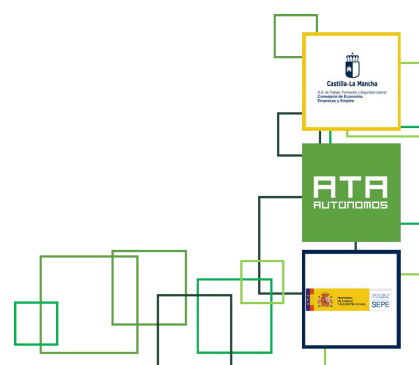
“Análisis de las COMPETENCIAS TRANSVERSALES en los trabajadores jóvenes de Castilla–La Mancha: diagnóstico, perfiles y carencias. Estudio comparado en trabajadores con estudios universitarios y no universitarios de reciente incorporación al mercado laboral”. AC2008/052.
Estudio realizado por Ingeniería del Conocimiento S.A. (197 páginas)

http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/Otras_Entidades/entidades_sinanimio/Acc._complementarias/2008/200810.pdf



ANEXO III

Cuestionario entrevista comité de expertos



CUESTIONARIO ENTREVISTA A PERSONAS EXPERTAS

En el marco de la política de para la prospección y detección de necesidades formativas; diseño, programación y difusión de la oferta formativa de trabajadores ocupados y apoyo a pequeñas y medianas empresas en la formación de sus trabajadores, de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha está desarrollando un estudio de carácter transversal y multisectorial sobre el colectivo de las personas trabajadoras autónomas de la región. Este estudio, está subvencionado por la *Dirección General de Formación Profesional para el Empleo* de la *Consejería de Economía, Empresas y Empleo* y cofinanciado por el *Ministerio de Trabajo y Economía Social* a través del *Servicio Público de Empleo Estatal* (Expediente: PE/2020/19).

En esta situación tan complicada de pandemia mundial por COVID-19, el **objetivo** de este proyecto va más allá de la mera identificación de las necesidades formativas del colectivo, por lo que **se pretenden encontrar las competencias y habilidades a adquirir para superar esta situación y mantener los negocios de los autónomos de la forma más exitosa o, al menos, reduciendo al máximo el impacto que esta crisis está suponiendo.**

Por ello, es parte fundamental de este estudio la colaboración de organismos y personas expertas, que puedan aportar un análisis del trabajo autónomo y la formación para el empleo, ayudando a descifrar que herramientas pueden servir para que los trabajadores por cuenta propia enfrenten de la mejor manera posible la coyuntura presente, dadas las características propias de Castilla-La Mancha, territorio al que se circunscribe el presente estudio.

Los datos y respuestas serán tratados de forma anónima y estrictamente confidencial, en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

■ □ DATOS BÁSICOS

Nombre:

Datos de contacto: (teléfono, e-mail)

Organización:

Cargo/puesto:

Área de
conocimiento:

■ □ ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

P1: Para poder hacer una composición de lugar, nos serviremos de un Análisis DAFO. Por tanto, se pide identifique las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades, que a día de hoy presentan la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha para el desarrollo de negocios, por un lado, y por otro, las propias del trabajo autónomo.

Identifique al menos 1 para cada aspecto y ámbito:

Debilidades	La región:	La región:	Fortalezas
	-	-	
	-	-	
	-	-	
Los autónomos/as:	Los autónomos/as:	Los autónomos/as:	
	-	-	
	-	-	

Amenazas	-	-	Oportunidades
	La región:	La región:	
	-	-	
	-	-	
Los autónomos/as:	Los autónomos/as:		
-	-		
-	-		
-	-		

VALORACIÓN DEL NIVEL FORMATIVO

P2: Desde su punto de vista, y obviando la situación pandémica, valore cómo de formado está el colectivo de personas trabajadoras de la región, para hacer frente al día a día de sus negocios y empresas, en una escala de 1 a 10:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

P3: Del mismo modo, valore a continuación, cómo considera que el colectivo está preparado para enfrentarse a crisis como la que estamos viviendo:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

P4: Explique muy brevemente el porqué de sus valoraciones:

Nivel formativo:

.....

.....

.....

.....

.....

Hacer frente a crisis:

.....

.....

.....

P5: Distinguiendo entre habilidades y **competencias transversales**, aquellas aplicables en diversos sectores, puestos o cargos; y **competencias específicas**, las que son propias del sector o el trabajo específico que desarrollan, ¿cómo valora el nivel competencial de las personas trabajadoras autónomas en una escala de 1 a 10, donde 1 sería carencia total de las competencias, y 10 desarrollo pleno de esas habilidades?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Transversales</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Específicas</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

COMPETENCIAS PARA SUPERAR LA CRISIS

P6: ¿Cómo de importantes considera que son para la superación de la crisis a causa de la pandemia por COVID-19 los tipos de competencias que se han indicado en la pregunta 5?

	1- Innecesarias	2	3	4	5- Imprescindibles
<i>Transversales</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Específicas</i>	☐	☐	☐	☐	☐

P7: Desde su punto de vista, indique a día de hoy y de no haber irrumpido la pandemia por coronavirus ¿qué competencias considera necesarias para que las personas trabajadoras autónomas de cualquier sector puedan desarrollar su trabajo diario alcanzando las más altas cotas de estabilidad, eficacia y eficiencia? *Indique al menos 6 competencias o habilidades. Organícelas por orden de la importancia que le confiere, siendo la primera la que considera más importante*

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

P8: Del mismo modo, indique a continuación ¿qué competencias considera necesario poseer o adquirir para la superación las consecuencias de la crisis provocada por el COVID-19? *Puede repetir las competencias indicadas en la anterior pregunta, ordenándolas ahora en función de la importancia para la superación de la crisis.*

- A. _____
- B. _____
- C. _____
- D. _____
- E. _____
- F. _____
- G. _____
- H. _____
- I. _____
- J. _____

P9: Por último, para cada una de las competencias y habilidades que ha identificado, valore en una escala de 1 a 5, la importancia que tienen para una buena marcha de sus negocios, o para superar las consecuencias de la actual crisis, como de competentes cree que son los autónomos en cada una de ellas. En la escala de importancia 1 sería irrelevante y 5 muy importante, mientras en conocimiento, 1 sería desconocimiento y 5 total desempeño en esa habilidad.

		1	2	3	4	5
1.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐

9.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
A.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
B.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
C.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
D.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
E.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
F.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
G.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
H.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
I.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐
J.	Importancia:	☐	☐	☐	☐	☐
	Conocimiento:	☐	☐	☐	☐	☐

VALORACIÓN DE OFERTA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

P10: ¿En qué grado considera que las personas trabajadoras autónomas tienen conocimiento de la oferta formativa que se ofrece específicamente para ellas en la región?

1- Desconocen la oferta formativa	2	3	4	5- Están al día de la oferta existente
☐	☐	☐	☐	☐

P11: ¿Cuán ajustada a las necesidades del trabajo autónomo considera que está y ha estado la oferta de formación para el empleo de Castilla-La Mancha en cada tipo competencial?

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Ns/Nc
Competencias transversales	☐	☐	☐	☐	☐
Competencias específicas	☐	☐	☐	☐	☐

P12: Valore de 1 a 10 la importancia que considera pueden tener cada uno de los siguientes aspectos a hora de motivar a los autónomos a formarse:

Contenidos (pertinencia, respuesta a necesidades reales)	
Calidad de la formación (organización didáctica, material, formadores...)	
Innovación (contenidos, metodologías...)	
Modalidad de la formación (presencial, a distancia...)	
Duración de la formación y adaptación al trabajo autónomo	

P13: Brevemente ¿cuáles cree son los problemas y que mejoras se deberían introducir en el sistema formativo que se oferta a las personas trabajadoras autónomas de la región?

.....

.....

.....

.....

CONCLUSIONES

P14: Para finalizar ¿En qué medida cree que la adquisición o mejora de algunas competencias a través de la formación pueden ayudar a los autónomos ante situaciones de crisis como la que se esté viviendo?

1- Nada en absoluto	2	3	4	5- Es imprescindible
○	○	○	○	○

P15: Si desea aclarar o señalar algo respecto a las preguntas respondidas o alguna cuestión de considere de importancia respecto de los temas tratados, indíquelo a continuación:

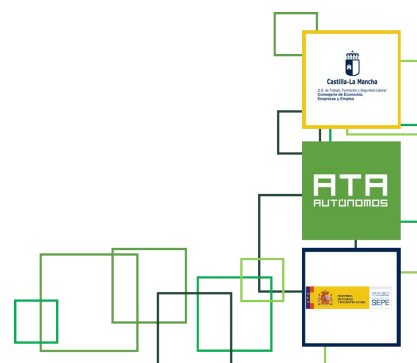
.....

.....

.....

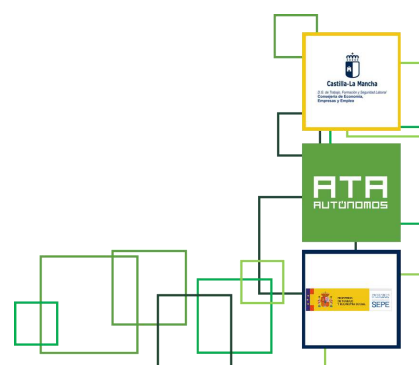
.....

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ANEXO IV

Cuestionario encuesta a personas trabajadoras autónomas



CUESTIONARIO NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS: COMPETENCIAS PARA SUPERAR LA CRISIS COVID-19

En el marco de la política de para la prospección y detección de necesidades formativas; diseño, programación y difusión de la oferta formativa de trabajadores ocupados y apoyo a pequeñas y medianas empresas en la formación de sus trabajadores, de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha está desarrollando un estudio de carácter transversal y multisectorial sobre el colectivo de las personas trabajadoras autónomas de la región. Este estudio, está subvencionado por la *Dirección General de Formación Profesional para el Empleo* de la *Consejería de Economía, Empresas y Empleo* y cofinanciado por el *Ministerio de Trabajo y Economía Social* a través del *Servicio Público de Empleo Estatal* (Expediente: PE/2020/19).

Los datos y respuestas serán tratados de forma anónima y estrictamente confidencial, en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

PERFIL DEL AUTÓNOMO Y SU NEGOCIO

P1: Sexo

☐ Hombre

☐ Mujer

P2: Edad

☐ Menor de 25 años

☐ Entre 26 y 35 años

☐ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Entre 56 y 65 años

☐ Mayor de 65 años

P3: ¿Cuántos años lleva al frente de su negocio?

☐ Menos de 2 años

☐ Entre 3 y 5 años

☐ Entre 5 y 10 años

☐ Más de 10 años

P4: ¿Cuántos empleados tiene contratados?

☐ Hasta 5 empleados

☐ Hasta 10 empleados

☐ Más de 10 empleados

P5: ¿En qué provincia se ubica su negocio?

☐ Albacete

☐ Ciudad Real

☐ Cuenca

☐ Guadalajara

☐ Toledo

P6: ¿Cuál su sector o actividad?

☐ Administración

☐ Agricultura

☐ Arte, espectáculos y deportes

☐ Comercio

☐ Construcción

☐ Educación y enseñanza

☐ Fianzas y seguros

☐ Hostelería

☐ Industria

☐ Información y comunicación

☐ Inmobiliaria

☐ Profesionales, científicos y técnicos

☐ Sanidad y servicios sociales

☐ Servicios: peluquerías, lavanderías, funerarias...

☐ Transportes y almacenamiento

NIVEL E INTERÉS FORMATIVO

P6: ¿Cuál es su nivel de estudios finalizados?

☐ Sin estudios

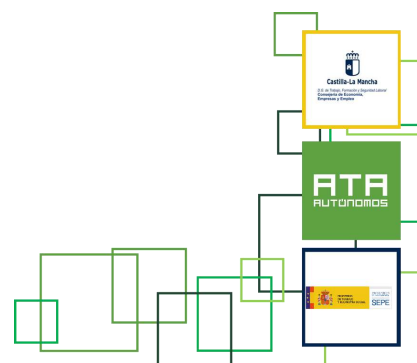
☐ Certificado profesional

☐ Estudios básicos (EGB, ESO)

☐ Bachillerato

☐ Formación profesional (I O II)

☐ Grado, diplomatura, licenciatura



☐ Máster, postgrado, doctorado

P7: En una escala de 1 a 10, valore su nivel de formación general para hacer frente al día a día de su negocio

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

P8: Como autónomo, ha de contar con habilidades como empresario y gestor de su negocio, así como con conocimientos del sector al que se dedica ¿En qué ámbito se ve más capacitado?

- ☐ Principalmente, tengo habilidades para las tareas propias de mi negocio/sector
☐ Cuento con conocimientos básicos en gestión pero sobre soy un profesional de mi sector
☐ Estoy capacitado por igual para el desempeño empresarial como para las tareas propias de mi trabajo
☐ Estoy bastante capacitado para las tareas empresariales
☐ Mis conocimientos son principalmente de gestión del negocio
☐ Ns/Nc

P9: ¿Qué peso considera que tienen la experiencia acumulada y la formación que haya realizado en su conocimiento de cómo llevar su negocio?

- ☐ Sin haberme formado, no podría desarrollar mi actividad diaria
☐ Aunque la experiencia cuenta, la formación ha sido muy necesaria en mi experiencia como empresario/a
☐ Formarse ayuda, pero la experiencia es la principal fuente de conocimiento
☐ La experiencia y el camino recorrido son las bases de mi negocio
☐ Ns/Nc

P10: En los últimos 3 años ¿ha realizado alguna acción formativa? (Cursos, asistencia a ponencias, estudios académicos, másters...) Puede escoger hasta tres respuestas. (Marque un máximo de 3)

- ☐ Sí, he querido retomar mis estudios
☐ Sí, para emprender nuevos retos/escenarios en mi negocio
☐ Sí, para digitalizarme
☐ No necesito formación en este momento
☐ He buscado formación, pero no he encontrado lo que buscaba
☐ Desconozco la oferta formativa
☐ Puedo hacer frente a mi día a día sin ampliar mi formación
☐ Ns/Nc

P11: En caso de tener empleados contratados ¿Ha realizado alguna acción formativa para ellos en la empresa en los

- ☐ últimos 3 años?
☐ No tengo empleados
☐ Sí, por mi propia iniciativa o de mis trabajadores
☐ Sí, por obligación de la administración
☐ No he realizado ninguna formación

☒ ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS

P12: Se presenta a continuación una lista de habilidades, competencias y conocimientos propios de los trabajadores autónomos ¿Cómo de importantes consideran que son para el día de su negocio?

	Innecesario	Poco útil	Importante	Imprescindible
Desarrollar objetivos y estrategias. Organización del trabajo	☐	☐	☐	☐
Utilización y uso de datos y herramientas digitales	☐	☐	☐	☐

Crear y desarrollar equipos y trabajar en equipo	☐	☐	☐	☐
Promocionar, vender y comprar: abrir nuevos mercados e internacionalización	☐	☐	☐	☐
Contabilidad y gestión: trámites, finanzas y presupuestos	☐	☐	☐	☐
Trámites y cumplimiento con la administración	☐	☐	☐	☐
Emprendimiento	☐	☐	☐	☐
Adaptarse al cambio	☐	☐	☐	☐
Cumplir los procedimientos de salud y seguridad (PRL)	☐	☐	☐	☐
Trabajar con maquinaria y equipo especializado	☐	☐	☐	☐
Gestión de la relación con los clientes	☐	☐	☐	☐

P13: Valore a continuación, como de capacitado/a está usted en esas competencias

	<i>No tengo mucha habilidad</i>	<i>Me manejo</i>	<i>Me desenvuelvo con soltura</i>	<i>Estoy altamente capacitado</i>
Desarrollar objetivos y estrategias. Organización del trabajo	☐	☐	☐	☐
Utilización y uso de datos y herramientas digitales	☐	☐	☐	☐
Crear y desarrollar equipos y trabajar en equipo	☐	☐	☐	☐
Promocionar, vender y comprar: abrir nuevos mercados e internacionalización	☐	☐	☐	☐
Contabilidad y gestión: trámites, finanzas y presupuestos	☐	☐	☐	☐
Trámites y cumplimiento con la administración	☐	☐	☐	☐
Emprendimiento	☐	☐	☐	☐
Adaptarse al cambio	☐	☐	☐	☐
Cumplir los procedimientos de salud y seguridad (PRL)	☐	☐	☐	☐
Trabajar con maquinaria y equipo especializado	☐	☐	☐	☐
Gestión de la relación con los clientes	☐	☐	☐	☐

PREFERENCIAS FORMATIVAS

P14: ¿A cuáles de las siguientes cuestiones confiere más importancia a la hora de formarse? (Marque un máximo de 3)

- ☐ Modalidad de la formación: telemática, presencial, mixta
- ☐ Duración total de la formación, que no sea muy largo
- ☐ Contenido de la formación, que sea amplio
- ☐ Horario de la formación, que se imparta cuando estoy libre
- ☐ Que se imparta en días libres o laborables
- ☐ Que sea práctica

- ☐ Formación intensiva de corta duración
- ☐ Que aborde cuestiones concretas
- ☐ No tengo interés en formarme
- ☐ Ns/Nc

P15: Antes de finalizar ¿desea añadir alguna consideración que crea pueda ser útil para este estudio?

La encuesta ha finalizado. Muchas gracias por su colaboración