



Junta de Comunidades de  
**Castilla-La Mancha**

**CRRL**

Consejo Regional de  
Relaciones Laborales



Castilla-  
La Mancha

**2016**

**LA SOBRECUALIFICACIÓN DE  
LAS PLANTILLAS  
EN LAS EMPRESAS  
CASTELLANO-MANCHEGAS**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. EMPRESAS ACTIVAS POR PROVINCIAS EN 2016**
- 3. CRECIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DESDE 2007 A 2016.**
- 4. TAMAÑO Y CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN**
- 5. PORCENTAJE DE EMPRESAS POR NÚMERO DE ASALARIADOS DEL 2016**
- 6. ESTRUCTURA EMPRESARIAL POR SECTORES**
- 7. ESTUDIO DE LAS PLANTILLAS QUE CONFORMAN LAS EMPRESAS CASTELLANO-MANCHEGAS**
  - 7.1. ANÁLISIS DE VARIABLES DEL CUESTIONARIO- Empresarios**
  - 7.2. ANÁLISIS DE VARIABLES DEL CUESTIONARIO-Trabajadores**
- 8. CONCLUSIONES**
- 9. FUENTES**
- 10. ANEXOS**

## **1. INTRODUCCIÓN**

Desde Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha, presentamos un informe en el que se sintetiza y analiza los resultados de la encuesta realizada a los empresarios y empresas de Castilla-La Mancha con el fin de llevar a cabo un diagnóstico de las plantillas actuales que conforman las empresas de nuestra región.

Este informe quiere extraer una fotografía general del actual del tejido empresarial de la región y analizar cual el tipo de plantilla personal que la conforma. Esta fotografía general y estudio del tipo de plantilla, la edad y su cualificación profesional revelará que muchas empresas de Castilla-La Mancha están compuestas por personal sobrecualificado para el puesto de trabajo y las funciones correspondientes.

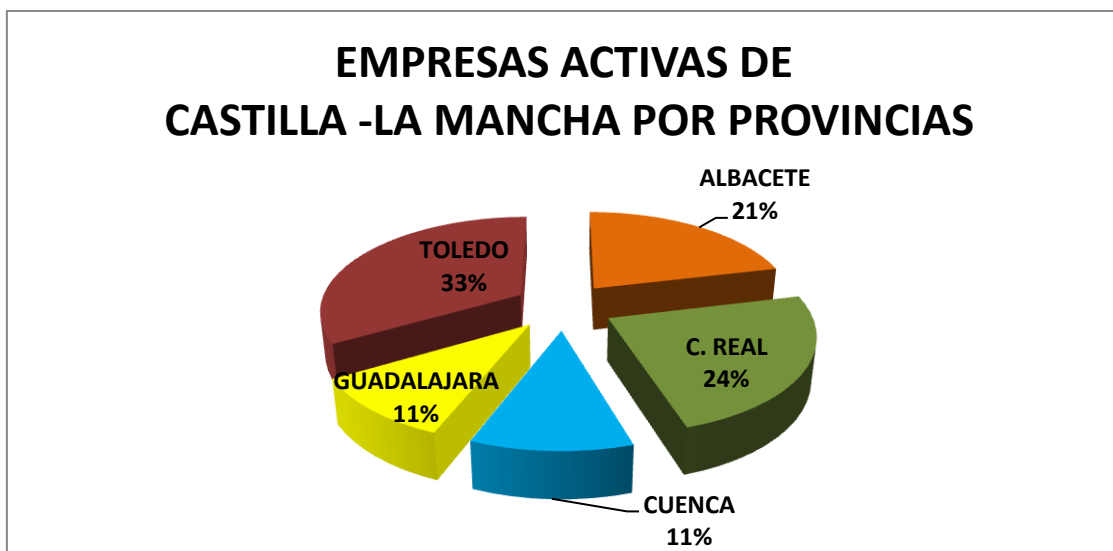
Para realizar este informe hemos elaborado una encuesta que han realizado 78 empresas de la región de diferentes sectores, por tamaño de la empresa, siendo la categoría la de menos de 10 asalariados (de 1 a 9) y más de 10 asalariados (de 10 y más) con fecha 31 de julio de 2016. Eliminando del estudio a las empresas de autónomos sin asalariados.

Para ello empezaremos realizando una fotografía de la estructura empresarial de Castilla-La Mancha mediante el Directorio Central de empresas a fecha 1 de enero de 2016, que son los últimos datos de los que disponemos.

## 2. EMPRESAS ACTIVAS POR PROVINCIAS EN 2016

EMPRESAS ACTIVAS	2016
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>126.421</b>
ALBACETE	26.884
CIUDAD REAL	30.315
CUENCA	13.623
GUADALAJARA	13.359
TOLEDO	42.240
<b>ESPAÑA</b>	<b>3.236.582</b>

A 1 de enero de 2016, según el Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE) el número de empresas en Castilla-La Mancha asciende a **126.421**, el 4% del total nacional. La provincia de Toledo concentra el 33% de las empresas de la región, seguida de Ciudad Real con el 24% y de Albacete con el 21%.



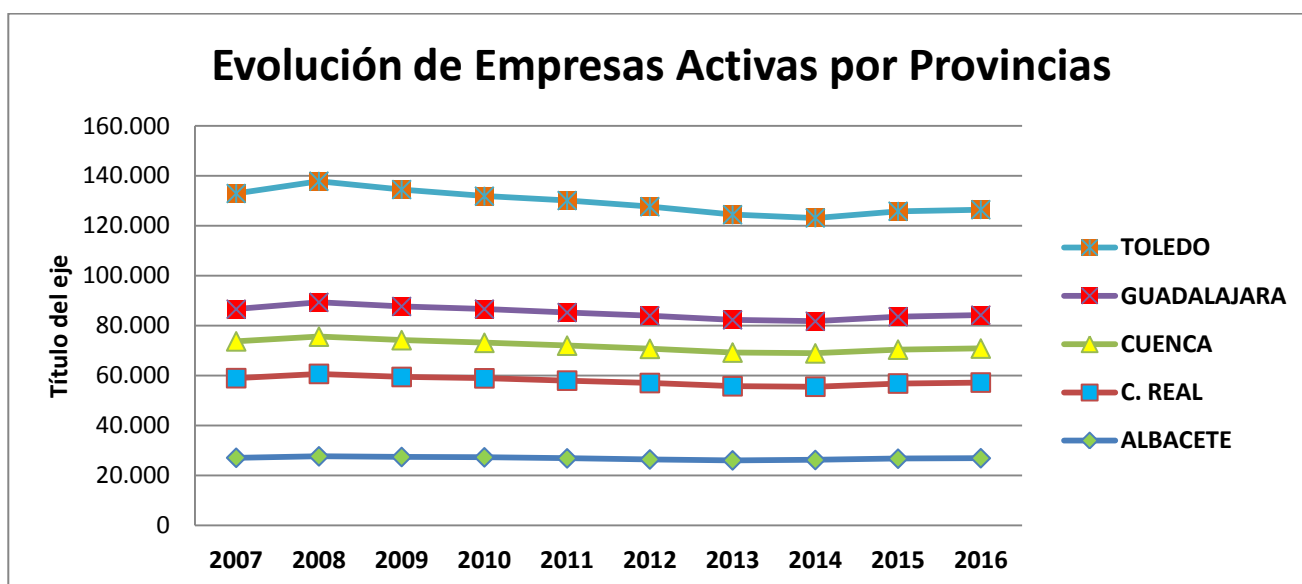
Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE)

### 3. CRECIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DESDE 2007 A 2016

Empresas Activas	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Albacete</b>	<b>27.068</b>	27.647	27.380	27.256	26.839	26.400	26.030	26.184	26.701	<b>26.884</b>
<b>C. Real</b>	<b>31.881</b>	33.011	32.046	31.627	31.129	30.600	29.686	29.344	30.113	<b>30.315</b>
<b>Cuenca</b>	<b>14.741</b>	14.928	14.747	14.236	14.001	13.702	13.496	13.352	13.562	<b>13.623</b>
<b>Guadalajara</b>	<b>12.874</b>	13.735	13.507	13.494	13.256	13.213	13.074	12.845	13.174	<b>13.359</b>
<b>Toledo</b>	<b>46.342</b>	48.502	46.799	45.223	44.854	43.717	42.119	41.370	42.236	<b>42.240</b>
<b>CLM</b>	<b>132.906</b>	137.823	134.479	131.836	130.079	127.632	124.405	123.095	125.786	<b>126.421</b>

Desde el comienzo de la Crisis – 2007 hasta la actualidad -2016, en CLM han desaparecido 6.085 empresas un 5% del total.

Es importante destacar que desde 2007 a 2016 se produce un incremento de 8.243 empresas de las cuales el 60% son del año 2008, el 33% del años 2015 y 7% en el 2016 a sabiendas que las respectivas cifras los son de los años 2007, 2014 y 2015 porque los datos están a actualizados a fecha de 1 de enero de cada año, con lo que corresponde al año anterior. En el resto de años se produce un descenso paulatino de las mismas hasta el 2015 que comienza de nuevo su evolución positiva.

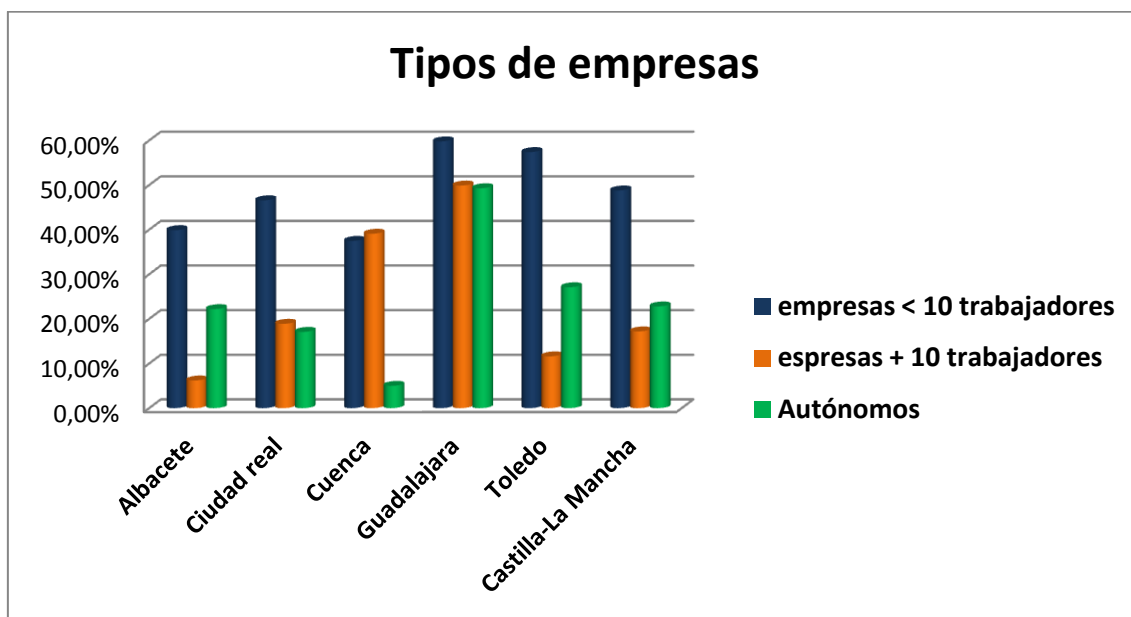


Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE)

Las provincias que más dinámicas se han mostrado en los últimos años, desde 2014 2016, han sido Ciudad Real y Toledo. Estas dos provincias concentran casi el 60% del total de empresas de la Comunidad, constituyendo así los baluartes de la actividad emprendedora regional.

#### 4. EL TAMAÑO Y CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN

La microempresa predomina en el tejido productivo castellano-manchego. En todas las provincias, dominada el número de empresas con menos de 10, seguida de los autónomos, y menor medida las empresas con más de 10 trabajadores.



Fuente: Servicio de Estadística de Castilla-La Mancha

Según los datos publicados en el DIRCE, el 43% de las empresas se concentra básicamente en las de 1 a 9 asalariados, mientras que las empresas de 10 y más asalariados tan solo representan un 3%.

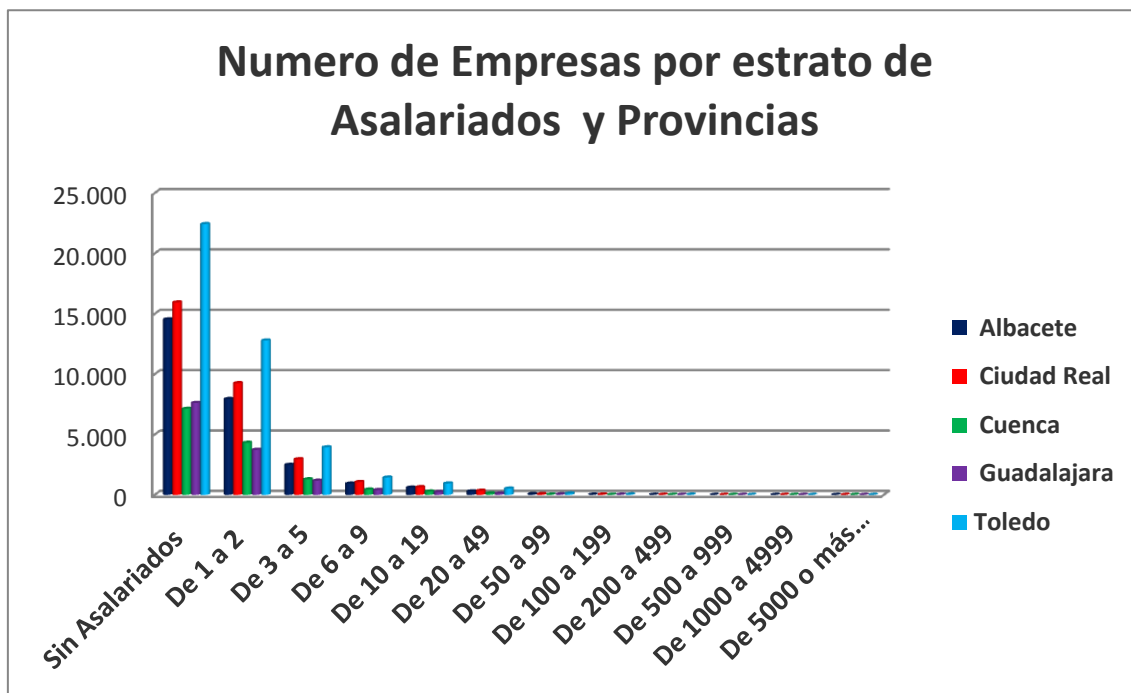
Según los datos publicados en el DIRCE de 2016, más de la mitad del tejido, el 54%, corresponde a las empresas sin asalariados o autónomos.

<b>Empresas por Estrato de Asalariados y Provincias</b>						
	Albacete	C. Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	CLM
Sin Asalariados	14.536	15.941	7.128	7.614	22.431	67.650
De 1 a 2	7.939	9.255	4.317	3.731	12.789	38.031
De 3 a 5	2.486	2.955	1.291	1.178	3.940	11.850
De 6 a 9	932	1.066	438	407	1.434	4.277
De 10 a 19	598	644	276	232	945	2.695
De 20 a 49	290	342	126	112	523	1.393
De 50 a 99	65	64	29	48	115	321
De 100 a 199	20	32	10	21	39	132
De 200 a 499	13	13	5	12	21	64
De 500 a 999	2	2	2	3	3	12
De 1000 a 4999	3	1	1	1	0	6
De 5000 o más asalariados	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26.884</b>	<b>30.315</b>	<b>13.623</b>	<b>13.359</b>	<b>42.240</b>	<b>126.421</b>

Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE)

El resto de empresas se concentran básicamente en las de 1 a 9 asalariados, 43%, con abrumador predominio de las de 1 a 2 asalariados con el 30% ; de 3 a 5 asalariados el 9,5% y de 6 a 9 trabajadores el 3,5%, mientras que las empresas de 10 y más asalariados tan solo representan un 3%.

La atomización del tejido empresarial castellano-manchego queda patente cuando se observa que las empresas de 0 a 5 asalariados acaparan el 93% de los casos, así como el insignificante porcentaje de las empresas de 50 y más trabajadores (0,5%). Se aprecia una mayor presencia de los autónomos en la región que de empresas de 1 a 5 trabajadores, siendo el 54% y el 39,5% respectivamente.



Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE)

#### 5. PORCENTAJE DE EMPRESAS POR NÚMERO DE ASALARIADOS DEL 2016

	% CLM	% Nacional
Sin asalariados	53,50%	55,36%
De 1 a 2	30,08%	27,67%
De 3 a 5	9,37%	9,03%
De 6 a 9	3,38%	3,62%
De 10 a 19	2,13%	2,32%
De 20 a 49	1,10%	1,26%
De 50 a 99	0,25%	0,37%
De 100 a 199	0,09%	0,19%
De 200 a 499	0,05%	0,11%
De 500 a 999	0,01%	0,03%
De 1000 a 4999	0,00%	0,02%
De 5000 o más asalariados	0%	0,00%



En cuanto al análisis territorial, se aprecia de forma generalizada un claro predominio de las pequeñas empresas de 0 a 9 trabajadores, superando tanto en el ámbito regional como el nacional más del 50% de las empresas son sin asalariados, es decir autónomos.



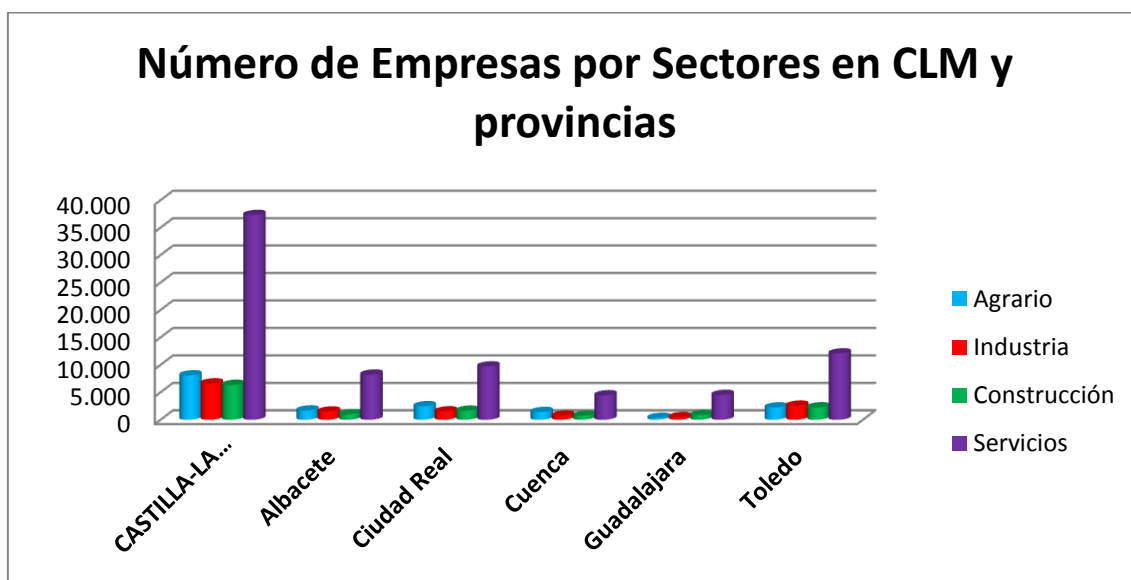
Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE)

## 6. ESTRUCTURA EMPRESARIAL POR SECTORES

Una buena mitad de las empresas existentes en Castilla-La Mancha son empresas sin asalariados (autónomos) que están especialmente presentes en el sector servicios, en el que representan el 51,6% del total. Únicamente en la industria su presencia es menor, con un 31,7%. Igualmente, en la industria es donde se da una mayor concentración de empresas de 10 y más trabajadores, muy por encima del peso que tiene esta categoría de empresas en la construcción o los servicios, con un 14,7%.

	EMPRESAS					TRABAJADORES				
	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>58.329</b>	<b>8.078</b>	<b>6.615</b>	<b>6.345</b>	<b>37.291</b>	<b>432.313</b>	<b>33.979</b>	<b>85.569</b>	<b>32.180</b>	<b>280.585</b>
Albacete	12.402	1.681	1.492	1.012	8.217	89.034	10.855	16.814	5.297	56.068
Ciudad Real	15.316	2.460	1.516	1.638	9.702	102.754	8.646	18.390	9.386	66.332
Cuenca	7.315	1.411	733	725	4.446	43.716	6.674	6.606	2.665	27.771
Guadalajara	6.199	345	488	847	4.519	61.266	1.470	10.832	3.790	45.174
Toledo	19.128	2.238	2.559	2.251	12.080	135.543	6.463	32.988	10.866	85.226
<b>TOTAL</b>	<b>1.303.366</b>	<b>83.339</b>	<b>109.971</b>	<b>118.424</b>	<b>991.632</b>	<b>12.743.238</b>	<b>406.562</b>	<b>1.941.789</b>	<b>695.007</b>	<b>9.699.880</b>

Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE)



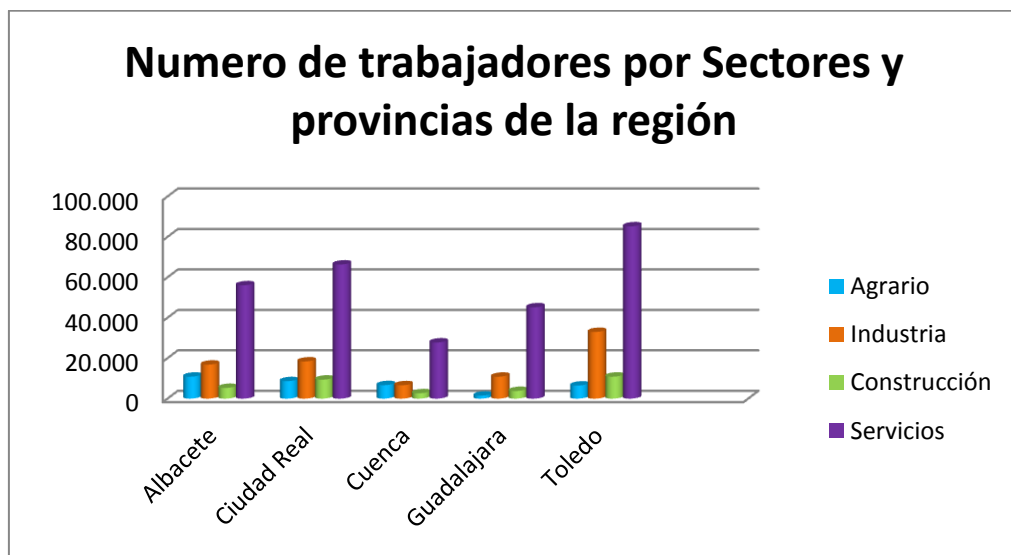
Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE)

En el sector Servicios es en el que mayor número de empresas se generan tanto en la economía manchega como en la nacional. En la manchega supone el 64% del total de las empresas.



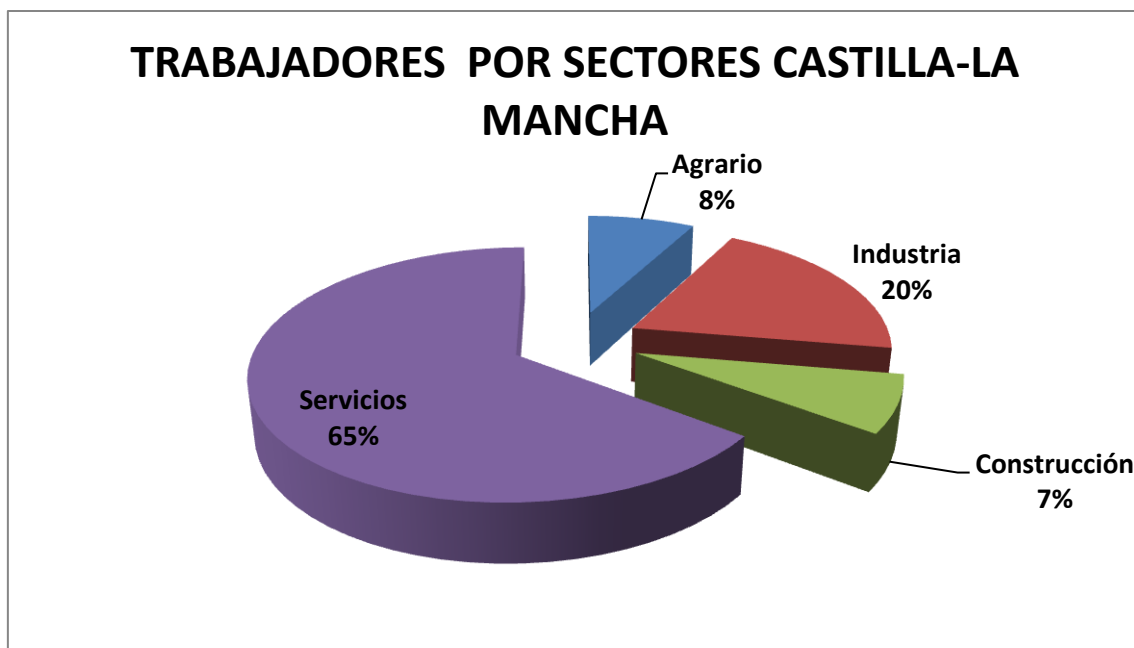
Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE)

En Castilla La Mancha el sector Agrario supone un 14% del total de las empresas, frente al 11% de la industria y al 10% de la construcción. No ocurre lo mismo a nivel nacional, ya que el sector Agrario supone un 6,4% frente al 9% de la Construcción y al 8,4% de la Industria.



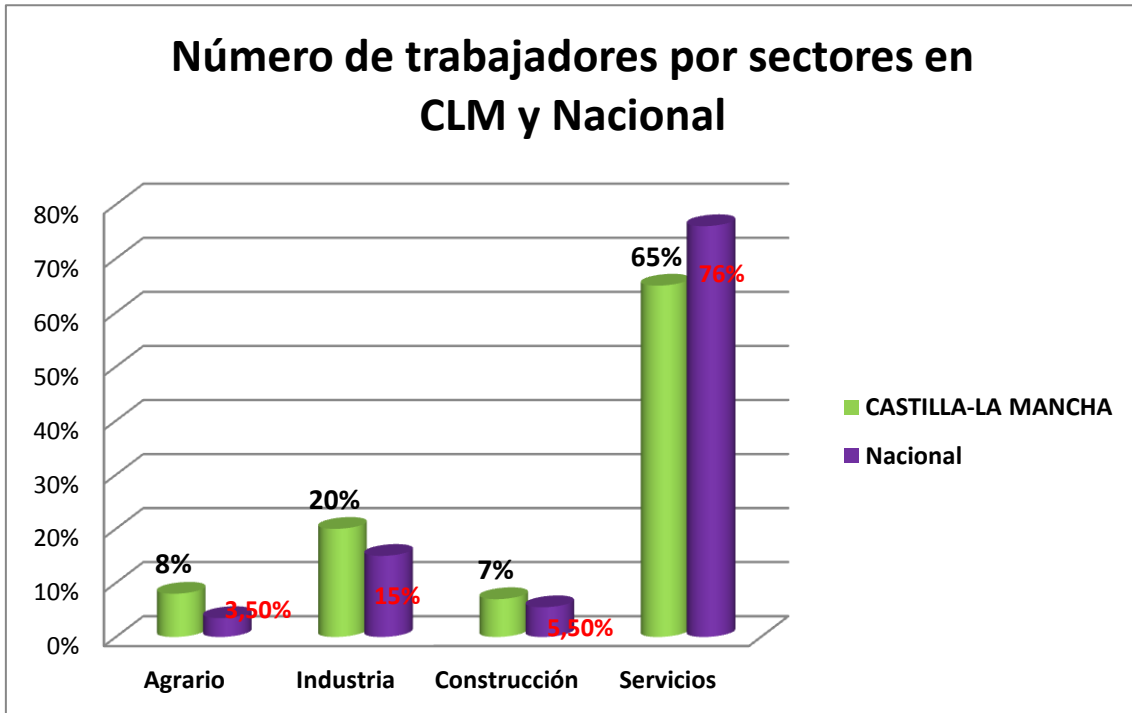
Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE)

Por número de Trabajadores en el sector servicios el porcentaje es directamente proporcional al número de empresas, por tanto el sector que mayor número de trabajadores recoge, que es el sector servicios, aglutina el 65% del total de los trabajadores de Castilla-La Mancha.



Fuente: Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE) y elaboración propia

Sin embargo es importante destacar que esta proporcionalidad anterior no se da en el caso del sector agrario, donde a pesar de generar un 14% de las empresas de la región, el número de trabajadores que aglutina es del 8% del total, frente al sector de la Industria que genera el 11% de las empresas y aglutina al 18% del total de los trabajadores de la región. Ello implica en números directos porcentuales una diferencia en cuanto al número de empresas entre el sector Agrario y el de la Industria de 3 puntos porcentuales a favor del sector agrario; frente una diferencia de 10 puntos porcentuales en el número de trabajadores a favor del sector de la Industria.



En cuanto la comparativa castellano manchega y la nacional los porcentajes en cuanto al número de trabajadores que aglutinan los diferentes sectores es bastante similar por lo que no existen diferencias significativas.

## 7. ESTUDIO DE LAS PLANTILLAS QUE CONFORMAN LAS EMPRESAS CASTELLANO-MANCHEGAS

Tal y como se adelantó en la introducción, la encuesta realizada a 78 empresas sobre la composición de sus plantillas y a 485 trabajadores de esas empresas, aporta la información necesaria para poder diagnosticar y valorar el tipo de plantilla que conforman la empresas, intentando valorar si la sobrecualificación o no afecta más a plantillas temporales o fijas, en empresas con más de 10 trabajadores o con menos, o en los sectores en los que se da una mayor sobrecualificación, así como la edad de los trabajadores sobrecualificados.

Para que el diagnóstico sea lo más real posible, se han presentado dos cuestionarios a los empresarios, según el tamaño de la empresa (empresas de menos de diez trabajadores y empresas de diez y más trabajadores) y otro cuestionario a

los/as trabajadores/as, independientemente del número de trabajadores que componen la empresa. En los cuestionarios se han tenido en cuenta variable como el tipo de contrato, la edad, el puesto de trabajo por el que se le ha contratado; las funciones realizadas en su puesto de trabajo y, evidentemente, los estudios, clasificando los mismos en Sin Estudios; Graduado Escolar EGB o similar; ESO/ Bachillerato/COU; Formación Profesional (Especialidad); Estudios Universitarios (especialidad) y Otros en relación a los certificados de profesionalidad.

El análisis se apoya fundamentalmente en una representación gráfica de los resultados en forma de porcentajes y de escalas de valoración.

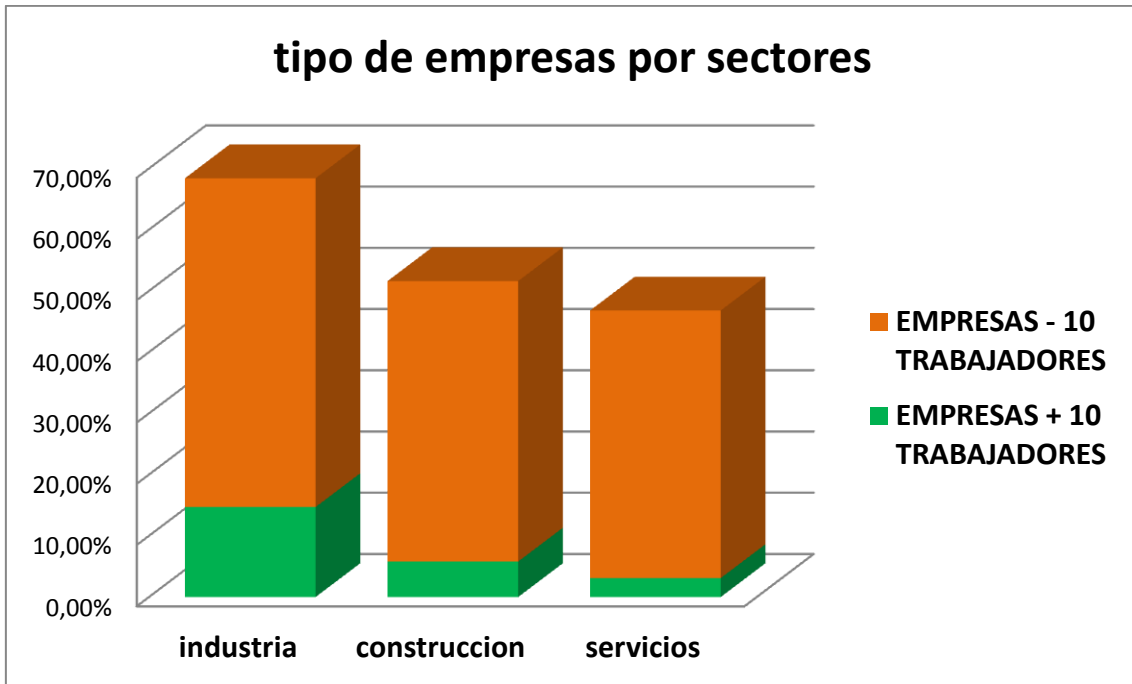
Siempre y cuando la información disponible sea significativa, se analizarán las particularidades territoriales a escala provincial.

### **7.1. ANÁLISIS DE VARIABLES DEL CUESTIONARIO -Empresarios**

Algunas variables no serán objeto de análisis pormenorizado pero se tendrán en cuenta a la hora de establecer correlaciones y conclusiones, puesto que se han analizado a lo largo del informe de diferentes maneras.

Analizamos a continuación las variables que forman parte del cuestionario que les entregamos a los empresarios para su cumplimentación.

- **Sector de la empresa:** Analizando la variable del sector de la empresas que hemos encuestado encontramos que los diferentes sectores se encuentran mayoritariamente representados en las Empresas de menos de 10 trabajadores, siendo en la Industria donde se da una mayor concentración con un 53,70%, seguida de la construcción con un 45,8% y del sector servicios con un 42% Igualmente, en la industria es donde se da una mayor concentración de empresas de 10 y más trabajadores, con un 14,7%, muy por encima del peso que tiene esta categoría de empresas en la construcción o los servicios, con un 5,8% y 3,1% respectivamente.

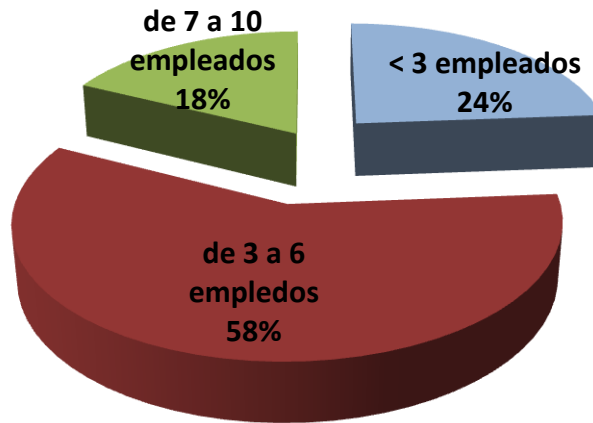


Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia

- Tamaño de la empresa:** El perfil de las empresas según su tamaño, son mayoritariamente empresas de menos de 10 asalariados, siendo la muestra realizada de este tamaño del 92,15% frente al 7,85% de empresas de más de 10 asalariados, lo que muestra una extensión generalizada de empresas, normalmente de carácter familiar y que operan mayoritariamente en los ámbitos local, provincial y regional.

En lo que se refiere a la distribución de tamaños entre las empresas de menos de diez trabajadores, el 58,5% de la muestra tiene entre 3 y 6 trabajadores. Una cierta cultura de equipo profesional o empresarial, siendo como son estas empresas las dominantes en cualquier economía, si exceptuamos a las empresas sin asalariados.

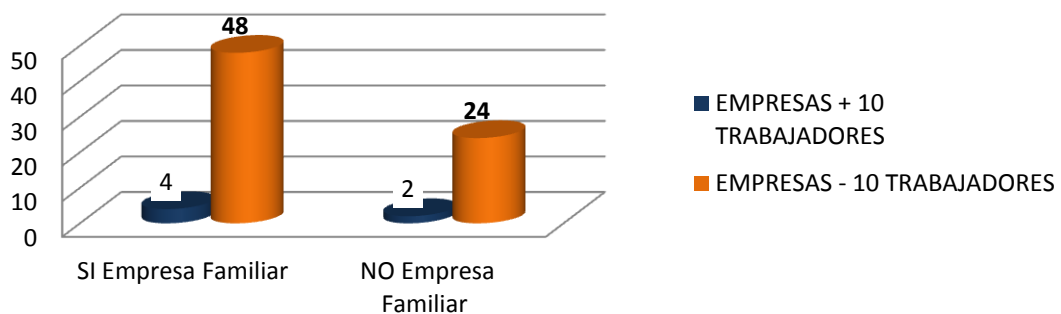
## Número de empleados empresas < 10 Trabajadores



Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia

- Empresa familiar:** Tanto en empresas de más como de menos de 10 trabajadores, prevalecen organizaciones de carácter familiar, con más de dos tercios del total, y especialmente presentes en la categoría de empresas de menos de 10 trabajadores.

## EMPRESAS FASMILIARES O NO SEGÚN NUMERO DE TRABAJADORES

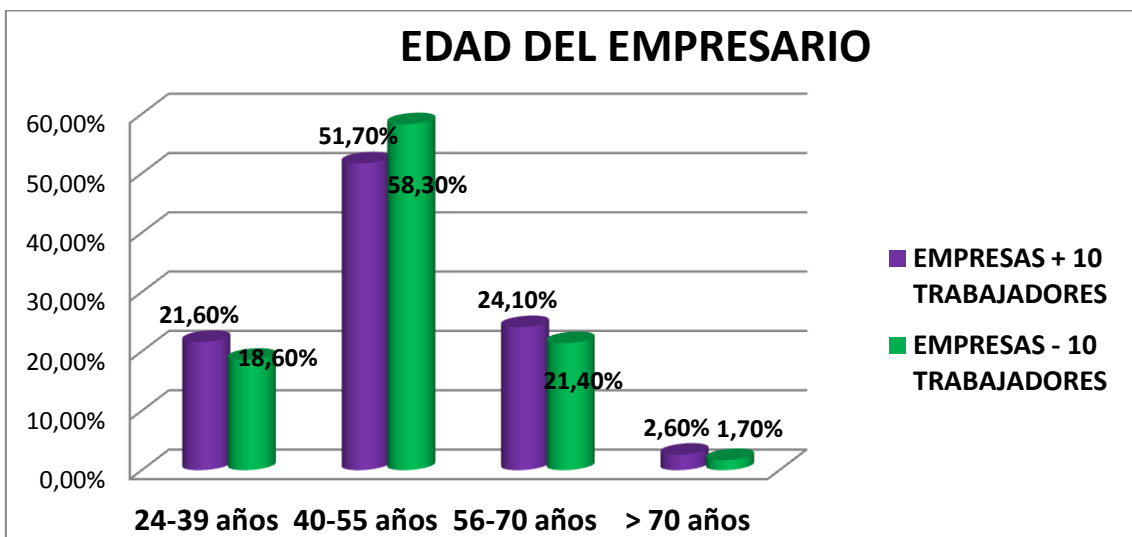


Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia



- Edad del Empresario:** La media de edad del empresariado castellano-manchego se sitúa en los 47,2 años. La mayor parte de los encuestados se sitúan en la franja de edad comprendida entre los 40 y los 55 años, un 57,3%. Este grupo de edad alcanza mucho más peso entre los empresarios de empresas de menos de 10 de trabajadores, con un 58,3%, frente a los 51,7 en las empresas de más de 10 trabajadores, casi siete puntos menos en el caso de las empresas de diez y más trabajadores. A gran distancia, le siguen los intervalos de edad de 24-39 años y 56-70 años, con valores similares (20,2% y 20,0%, respectivamente).

El peso del grupo de edad de los mayores de 70 años es muy poco significativo (apenas un 0,9% del conjunto), aunque tiene cierta entidad en las empresas más grandes. Atendiendo a las diferentes categorías de empresas, llama la atención una estructura de edades algo más polarizada que en el resto de categorías entre las empresas de diez y más trabajadores, entre las que el intervalo de edad de 56 y más años representa un 26,7%, tres puntos más que entre las empresa de menos de 10 trabajadores.

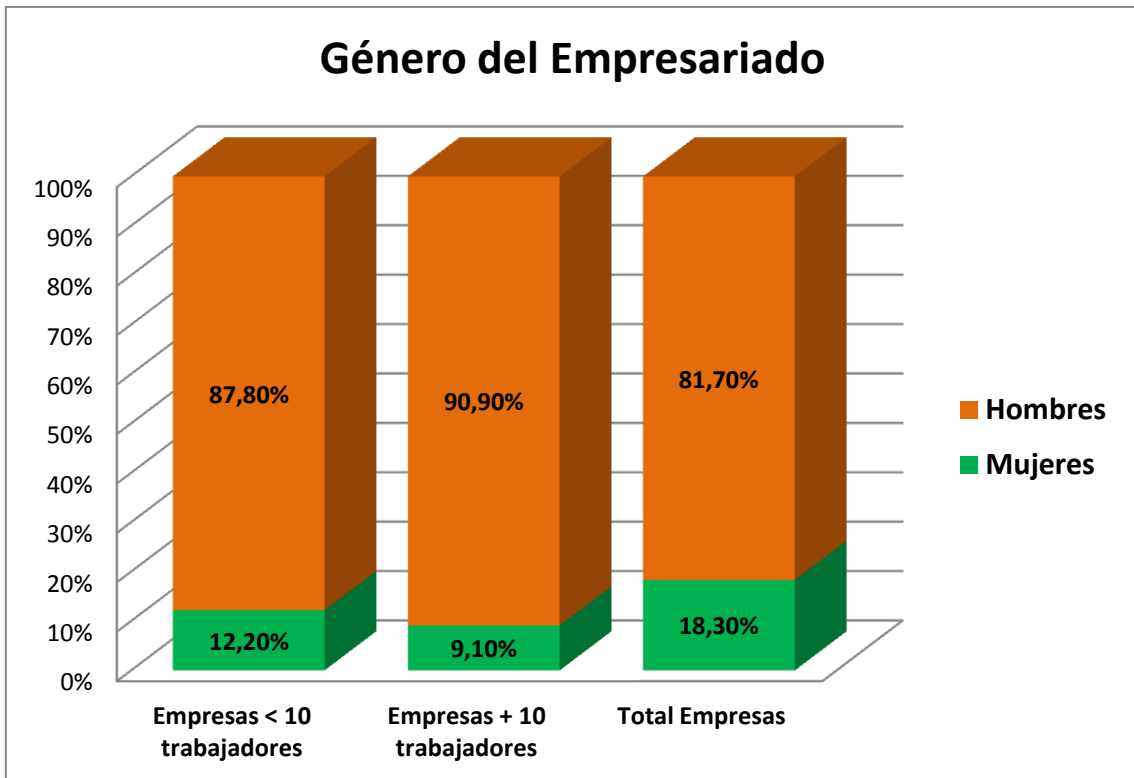


Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia

Una quinta parte del empresariado castellano-manchego, sin embargo, tiene menos de 40 años, lo que no deja de ser estimulante a la vista, además de que este porcentaje incluso se refuerza en el caso de las empresas con 10 o más trabajadores.

Las provincias de Albacete y Cuenca se sitúan por encima de la media regional en lo que se refiere a la edad del empresariado, en este caso, cerca de los 48 años, mientras que es en Guadalajara donde se observa una edad media del empresariado ligeramente más reducida, de 46 años y medio.

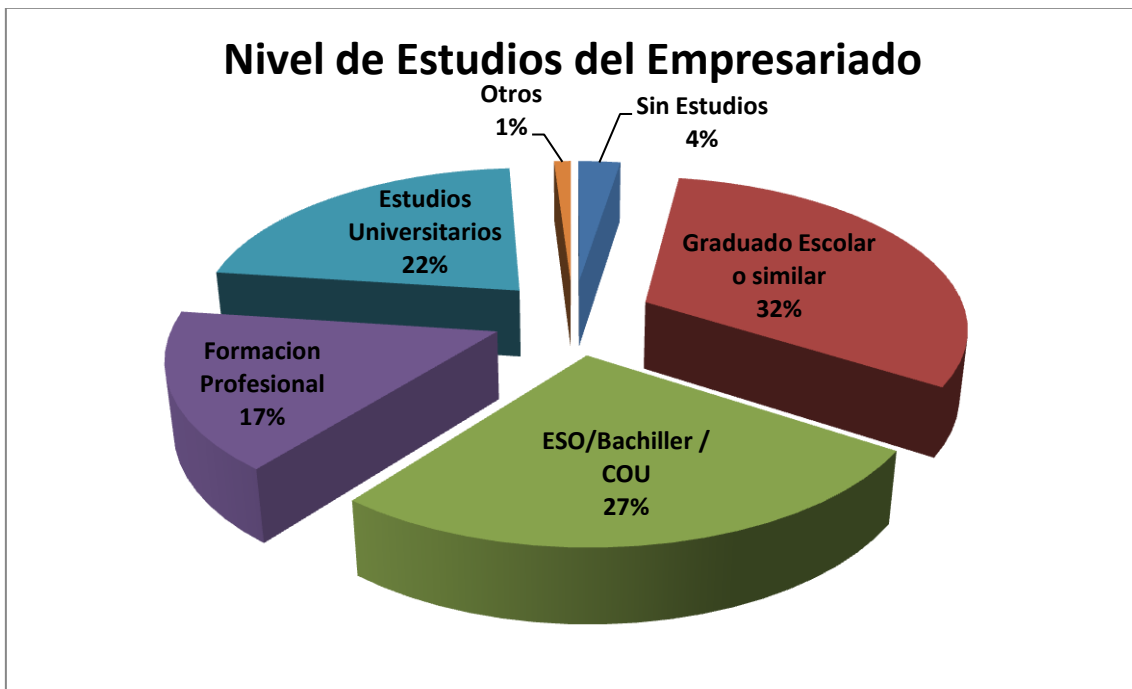
- **Sexo:** Atendiendo al género, el tejido empresarial castellano-manchego está dirigido en su mayor parte por varones, un 81,7%, frente a un modesto 18,3% de las mujeres. Existe una sensible diferencia en cuanto a las mujeres en las empresas de menos de 10 de trabajadores siendo 1 empresaria de cada 7 empresarios. Sin embargo, La proporción se reduce a medida que aumenta el tamaño empresarial (las mujeres son menos de una décima parte de los varones en las empresas de diez y más trabajadores).



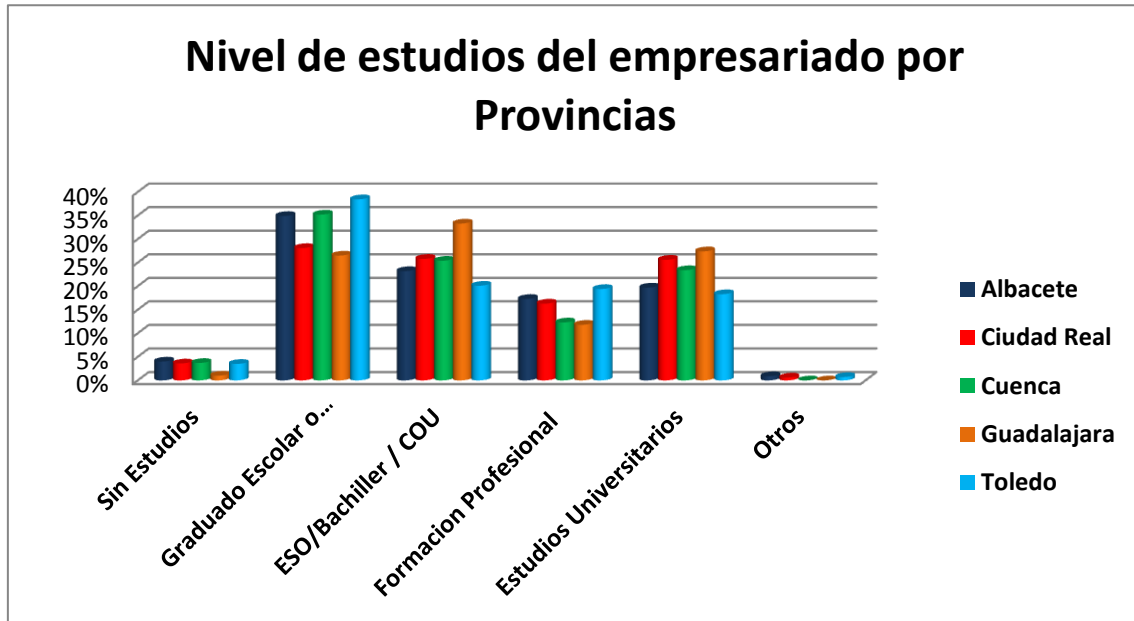
Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia

- **Nivel de estudios del empresario:** Aunque el porcentaje del empresariado sin estudios sea muy escaso, un tercio de los mismos tan solo disponen de una formación elemental (graduado escolar o similar), doce puntos por encima de los que cuentan con estudios universitarios.

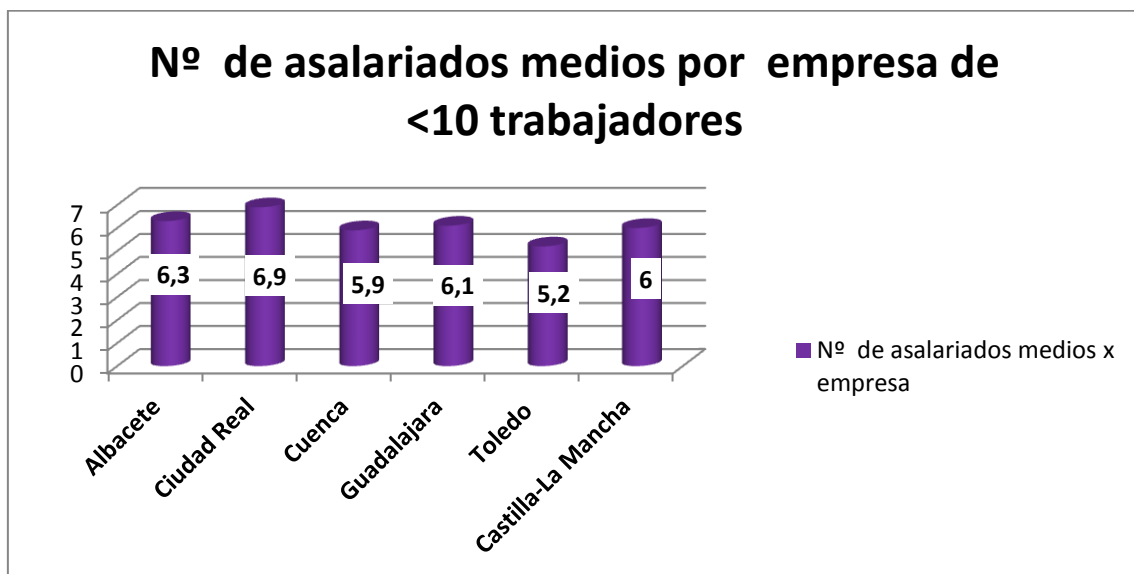
El empresariado con formación intermedia es el grupo más relevante (40,8%), pero dentro de este, el significado de la formación profesional es discreto (16,5%), aunque un 21,9% posee estudios universitarios.



A escala provincial, los empresarios con formación más avanzada residen en Ciudad Real y Guadalajara, donde se registran mayores porcentajes de educación intermedia y universitaria. En Cuenca, Toledo y Albacete, la formación del empresariado es más básica; más de tres de cada diez solo alcanza el graduado escolar o similar. La formación profesional tiene mayor representación en Toledo (19,4%).



- Número de Trabajadores en la empresa:** En cuanto al número de trabajadores de las diferentes empresas encuestadas, el número medio de asalariados de las empresas rondaría los 6 trabajadores, pero las microempresas tienen por término medio 3,9 trabajadores mientras que las empresas de mayor tamaño tienen 26,5 trabajadores de media. Estas medias ya revelan la escasa presencia de grandes empresas en la región, siendo la empresa más representativa de un tamaño de entre 5 y 9 trabajadores.

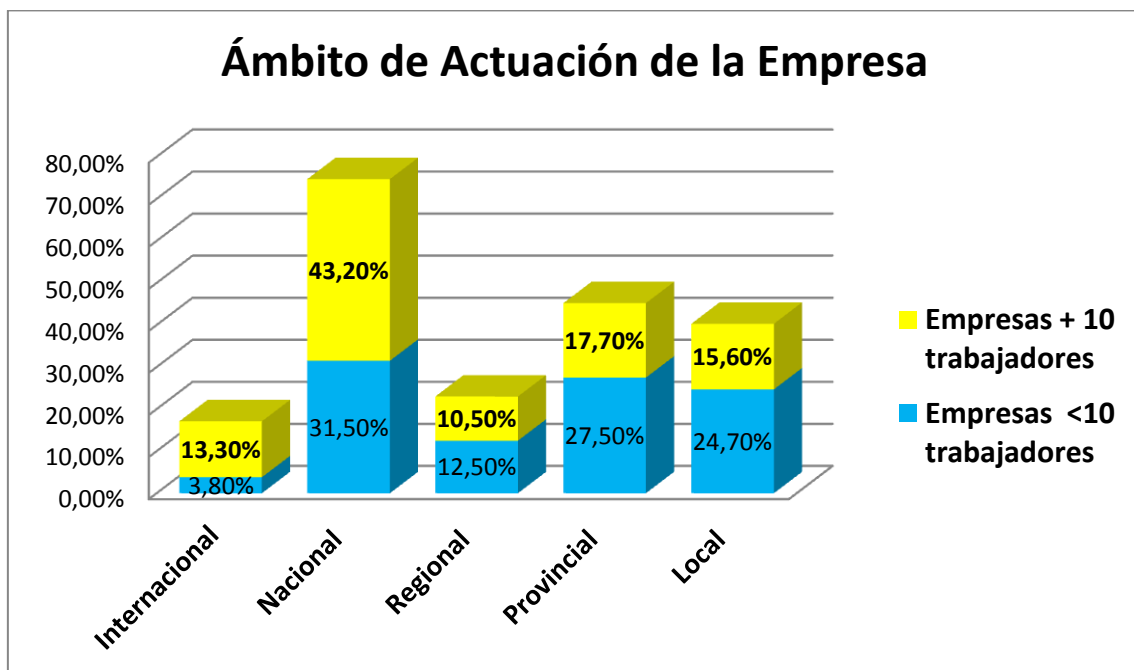


Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia

Particularizando entre provincias, Ciudad Real es la que presenta una mayor tasa de asalariados por empresa, de casi 7 trabajadores, seguida de Albacete y Guadalajara, que también se encuentran por encima del patrón medio de la región.

Las provincias de Cuenca y Toledo presentan las tasas más bajas, en el caso de esta última supera por dos décimas los 5 trabajadores de media.

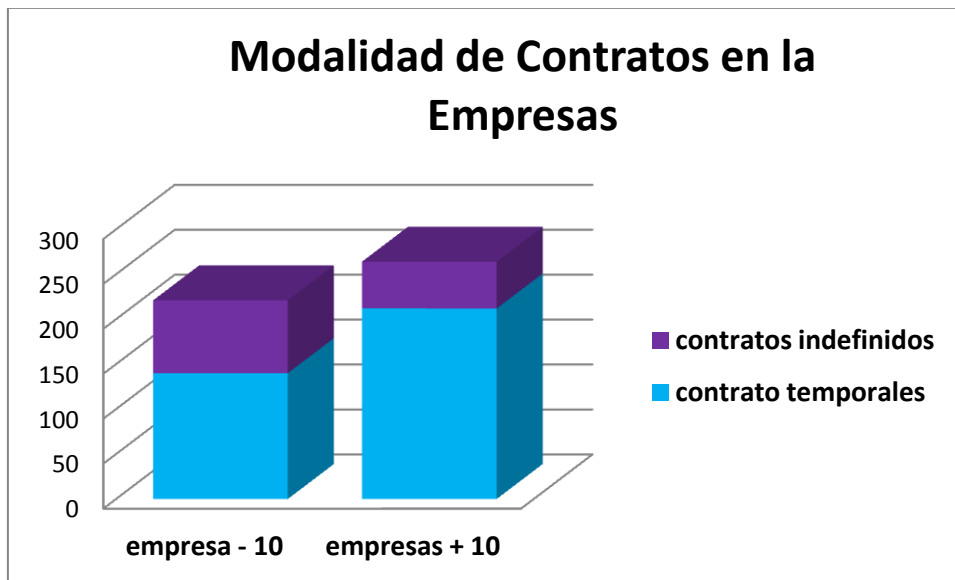
- Ámbito de Actuación:** En lo que se refiere al ámbito de actuación de la empresa, presentan una varianza significativa. Se aprecia asimismo una correlación positiva entre tamaño y amplitud del territorio en el que las empresas ejercen su actividad. Cuanto más grande es la empresa, mayor porcentaje de ellas opera en el ámbito nacional e internacional; mientras que las más pequeñas acceden básicamente a mercados locales y provinciales. En general, la tasa de apertura exterior, entendida como el peso de las empresas que actúan en el ámbito internacional en el conjunto de empresas de la región, es muy reducida.



Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia

- Modalidades de Contrato:** Después analizar los resultados de las encuestas, obtenemos los siguientes porcentajes en cuanto a la Modalidad de contratación temporal siendo un 72,6% del total de contratos, de los cuales 212 corresponden a las empresas de + de trabajadores y 140 a los de – de 10 de trabajadores.

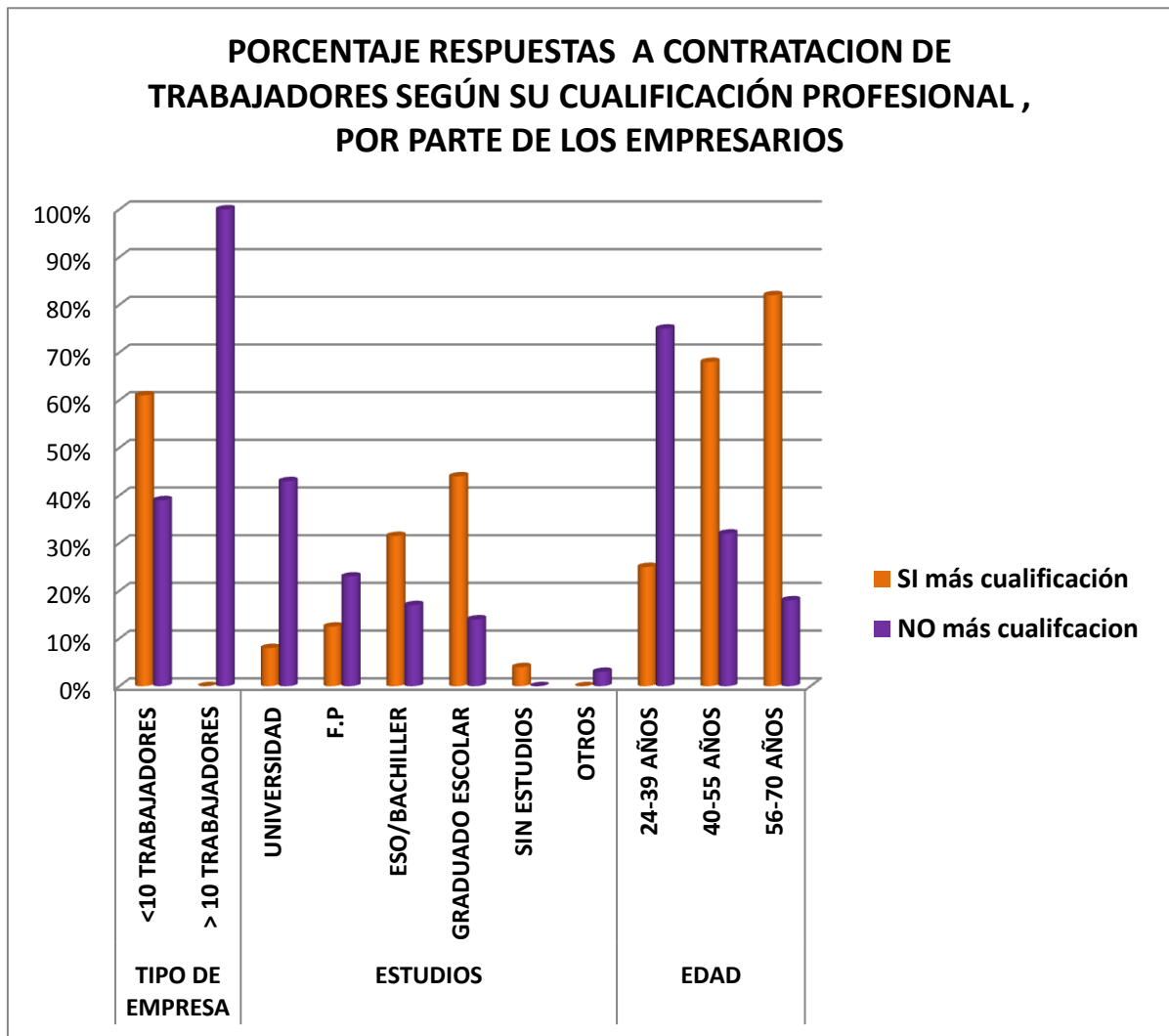
En cuanto a los contratos indefinidos la proporción se invierte, siendo mayoritaria en las empresas de – de 10 trabajadores y minoritaria en las de + de 10 trabajadores.



Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia

- Contratación de trabajadores con más formación o cualificación de la necesaria para el puesto:** Las respuestas obtenidas ente apartado han sido variadas y además nos han ofrecido abundante información. Los porcentajes de los cuestionarios analizados han sido los siguientes:

El 39% de los encuestados dicen que **NO CONTRATARÍAN** a personal con **MAS CUALIFCACION DE LA NECESARIA**, frente al 61% de los encuestados que dicen **SI** a este tipo de contratación.



Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia

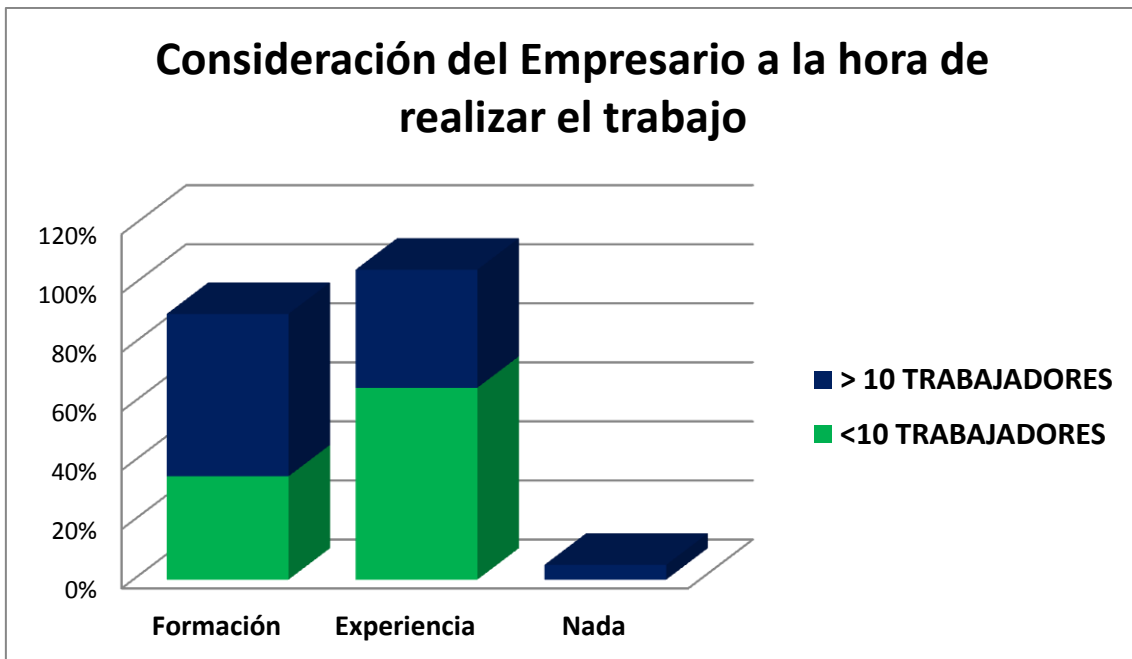
Es importante destacar que de los que responden NO, el 43% tiene estudios universitarios, frente al 23% que tienen FP, 17% el Bachiller, COU y ESO (17%), 14% CON Graduado y 3% Otros.

De los que responden SI, destacamos que el 8% tiene estudios universitarios, el 12,5% FP, 31,5% Bachiller, ESO, 44% Graduado Escolar (44%), y 4% Sin estudios. También es muy significativo que de las empresas de más de 10 trabajadores, ninguna considere positivo la contratación de personal con más cualificación de la necesaria. De la misma manera que cabe destacar que el 75% de los empresarios entre 24 y 39 años consideran que NO contratarían, el 32% de los de 40 a 55 años y el 18% de 56 a 70 años.

Por tanto, podemos concluir de la muestra obtenida, que los que consideran que NO deben contratar a trabajadores con más cualificación de la necesaria son mayoritariamente empresarios con estudios universitarios o con cualificación profesional, en empresas con más de 10 trabajadores y especialmente con edades comprendidas entre 24 y 45 años.

- **Consideraciones del empresario a la hora de realizar el trabajo:**

En lo referente a esta cuestión, de las encuestas realizadas hemos concluido que los empresarios con empresas de menos de 10 trabajadores consideran en 35 %, que la formación es un aspecto fundamental a tener en cuenta a la hora de acceder a un empleo, frente al 65% que consideran que es más importante la experiencia laboral en el puesto de trabajo.



Fuente: Cuestionario empresas CLM-Empresarios y Elaboración propia

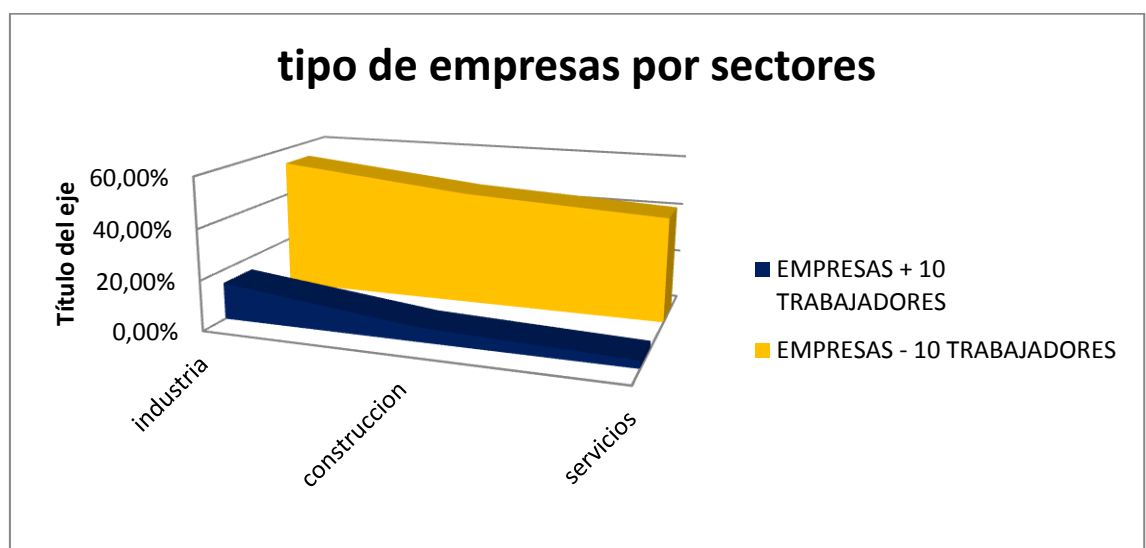


En relación a los empresarios con más de 10 trabajadores, consideran, en un 55%, que, la formación, la posesión y acreditación de unos conocimientos específicos y las competencias profesionales necesarias para esos puestos de trabajo a la hora de incorporarse en su plantilla es más importante que la experiencia en sí, a la que le otorga un 40% de importancia, frente al 5% de los que opinan que ellos forman y ofrecen experiencia a los que se incorporan.

## 7.2. ANÁLISIS DE VARIABLES DEL CUESTIONARIO –Trabajadores

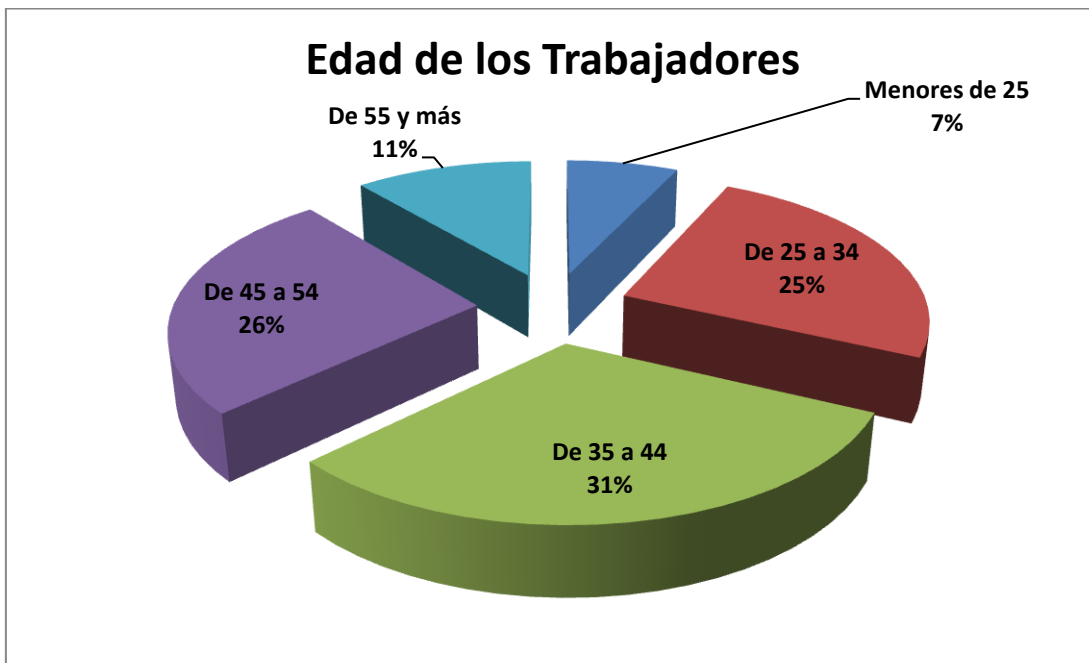
Después de analizar los diferentes apartados, variables y respuestas de los cuestionarios presentados a los trabajadores de las 78 empresas visitadas, extraemos los siguientes datos:

- Sector de la empresa en la que trabajan:** La Industria es el sector donde se da una mayor concentración con un 53,70%, seguida de la construcción con un 45,8% y del sector servicios con un 42%. Igualmente, en la industria es donde se da una mayor concentración de empresas de 10 y más trabajadores, con un 14,7%, muy por encima del peso que tiene esta categoría de empresas en la construcción o los servicios, con un 5,8% y 3,1% respectivamente.



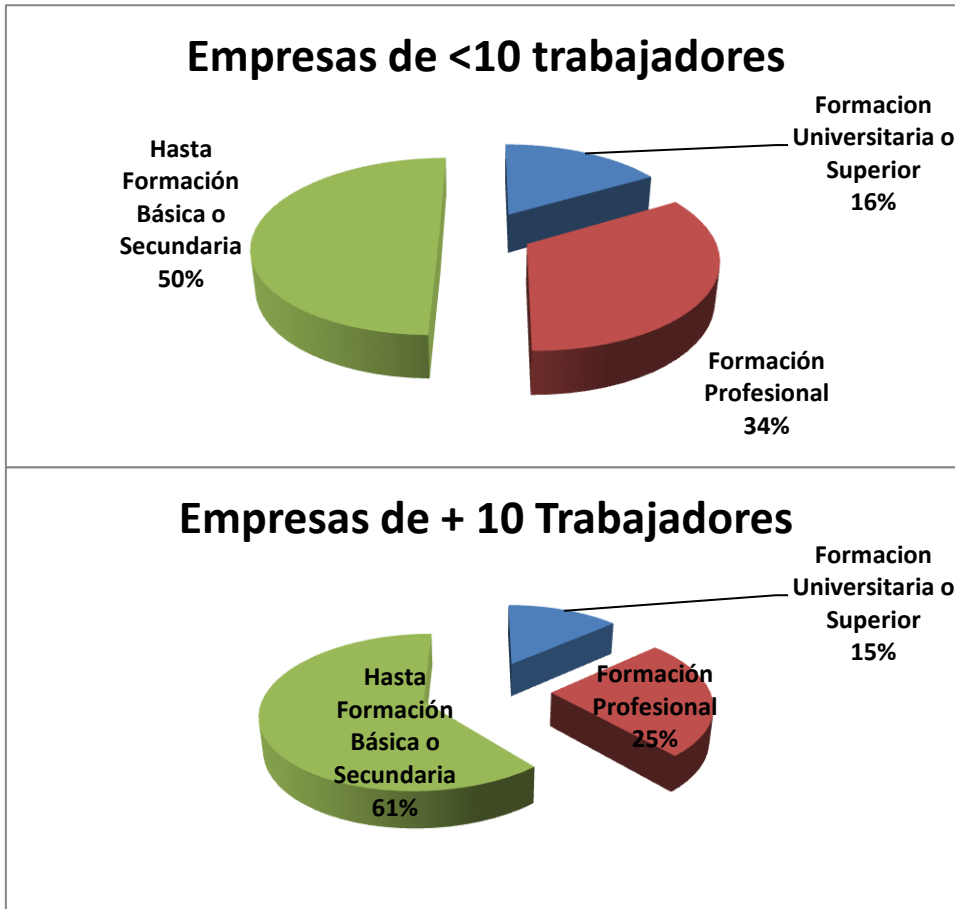
Fuente: Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

- **Edad:** La mayor parte de los trabajadores encuestados se sitúan en la franja de edad comprendida entre los 35 y 44 años, con un 31%. Este grupo de edad alcanza mucho más peso en las empresas de más de 10 trabajadores, seguido de la franja de edad comprendida entre los 45 y 54 años con un 26% y mayoritariamente en las empresas de menos de 10 trabajadores. Las franjas de edad con menor representatividad son la de mayores de 55 años y la menores de 25 años, con 11% y un 7% respectivamente.



Fuente: Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

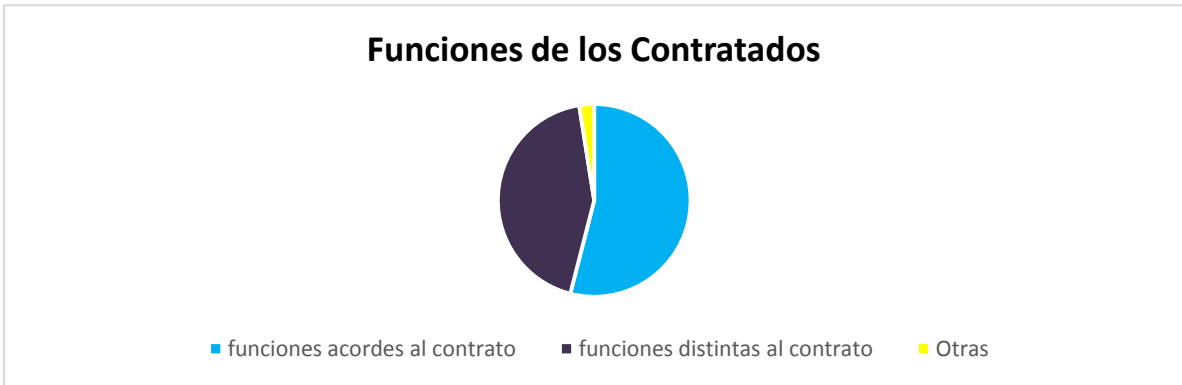
- **Nivel de Estudios de los trabajadores:** Los resultados que arrojan las encuestas en cuanto al perfil de la formación de los asalariados son un buen punto de partida en la caracterización del capital humano de la región. Aproximadamente, el 60% de los asalariados tiene al menos una formación de grado secundario. En las microempresas se detecta una mayor presencia de titulados de formación profesional y asimismo de licenciados universitarios que en las empresas grandes.



Fuente: Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

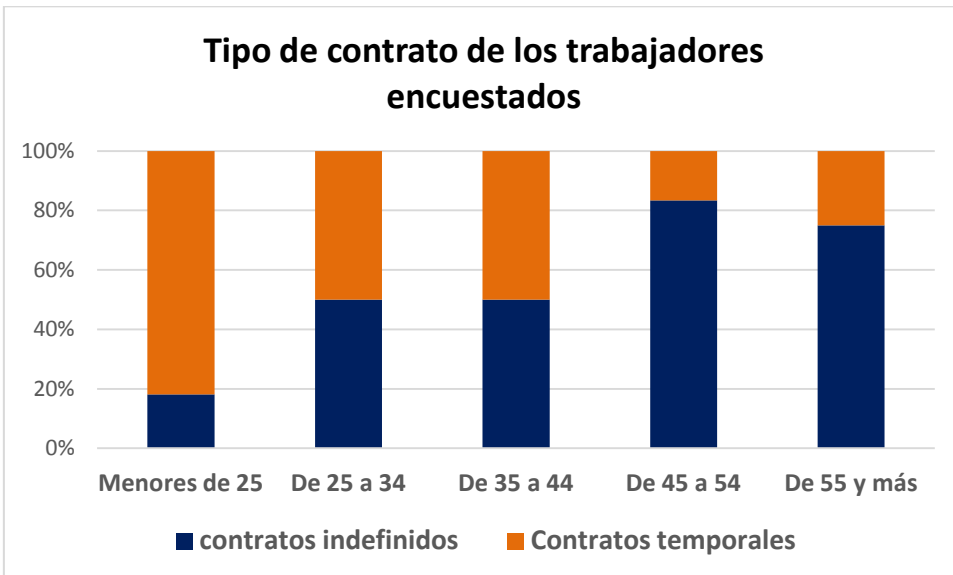
- **Ocupación contratada y funciones realizadas en el puesto de trabajo:**

De las respuestas de los 485 cuestionarios de los trabajadores en cuanto a la ocupación contratada y las funciones realizadas, el 43,5% de los encuestados realizan funciones distintas de las que les corresponden por su contrato, y esas funciones en el 85% de los encuestados son funciones que corresponden a ocupaciones o cualificaciones superiores por las que han sido contratados.



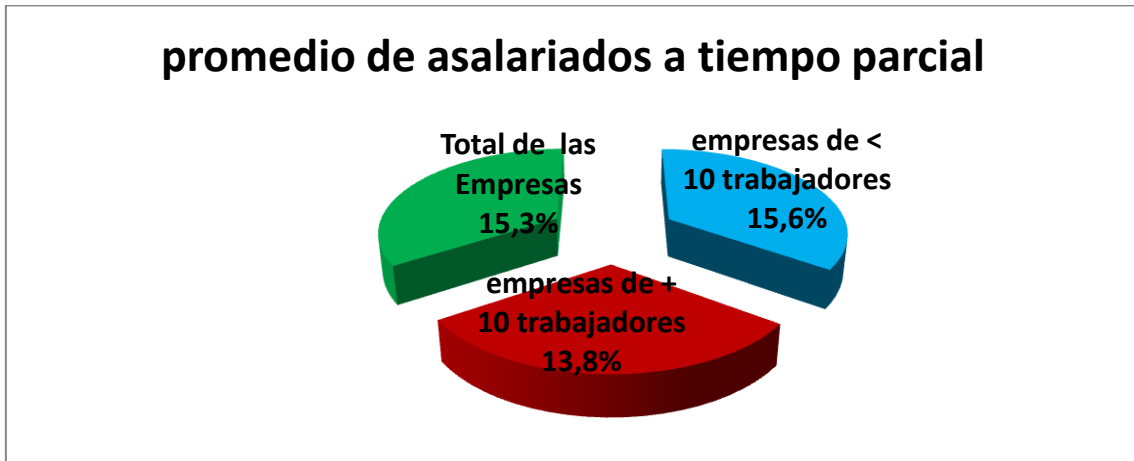
Fuente: Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

- Tipo de contrato de que poseen:** como se muestra en la gráfica, la gran mayoría de los contratos que poseen los trabajadores encuestados son en un 65% contratos temporales, sobre todo los menores de 25 años y los trabajadores de 25 a 34 años. Mientras que el 35% de los contratos indefinidos lo son a menores de 55 años y entre 45 y 54 años.



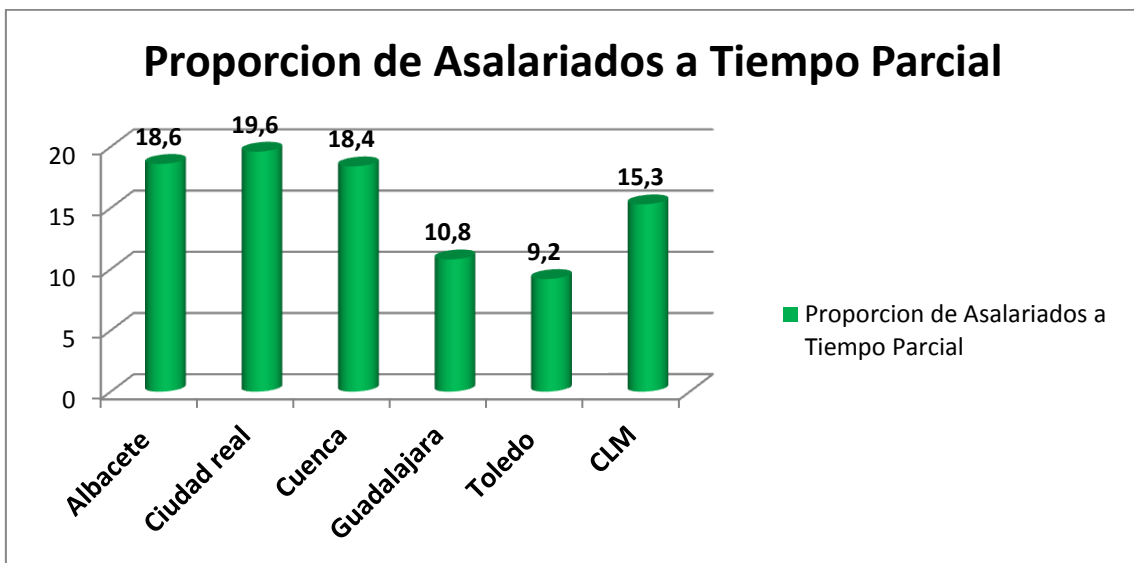
Fuente: Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

- Tipo de Jornada:** En cuanto al tipo de jornada laboral, la tasa de parcialidad respecto al total de ocupados se sitúa en el 15,3% en el segundo trimestre de 2016 en el total de empresas de menos y de más de 10 trabajadores.



Fuente: Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

A escala provincial, sin embargo, se observan diferencias notables en la extensión de la jornada a tiempo parcial. Entre Albacete, Ciudad Real y Cuenca se supera el 18% de trabajadores a tiempo parcial en las empresas, mientras que en Guadalajara y Toledo el recurso a esta modalidad de jornada es mucho más reducido, alrededor del 10%.

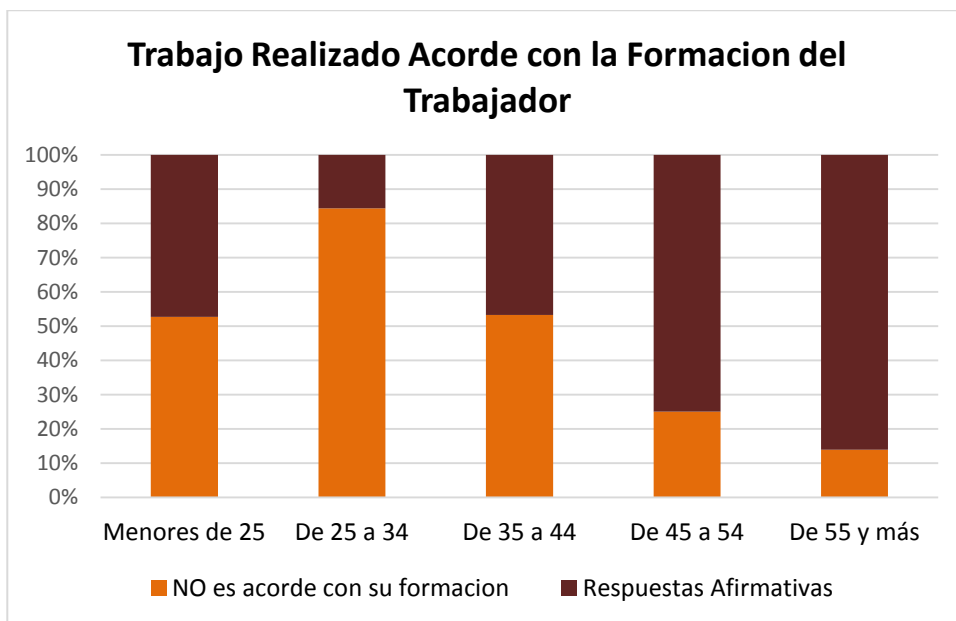


Fuente: Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

- **Consideran que el trabajo que realiza en su empresa es acorde a su formación o cualificación profesional:**

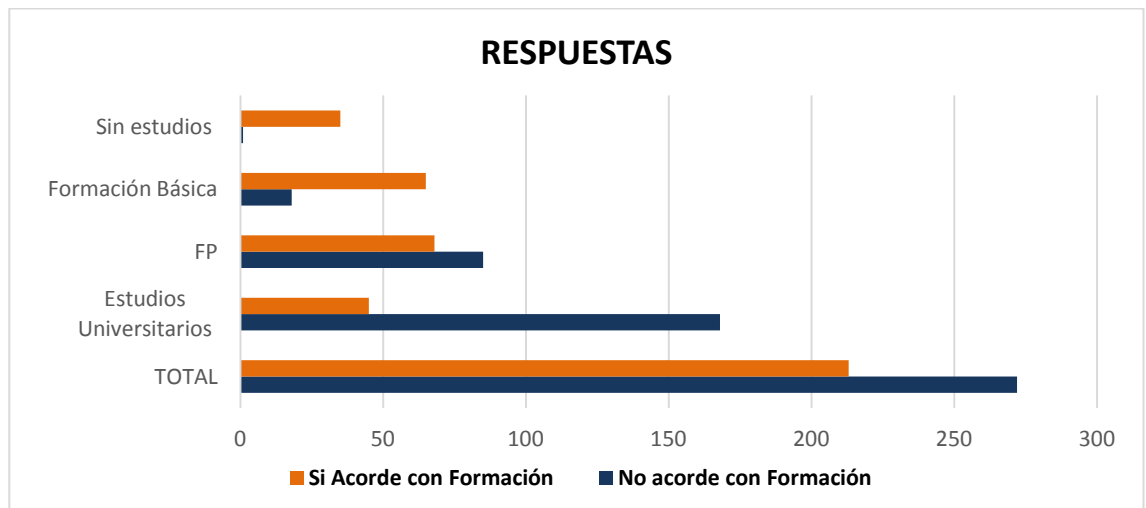
Del análisis de las encuestas realizadas concluimos que los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 45 años consideran que el trabajo que realizan no está en concordancia con su cualificación profesional, en un 68%, especificando como causas de esa discordancia el exceso de formación de los trabajadores en las ocupaciones realizadas. Este exceso de formación lo es un 88% de los trabajadores encuestados. Frente a un 10% que considera que tienen demasiada experiencia en el puesto u ocupaciones y están desperdiciándola.

Es importante destacar que a mayor edad menor consideración de que su trabajo no es acorde con su formación, porque a mayor edad los trabajadores poseen menor cualificación profesional.



**Fuente:** Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

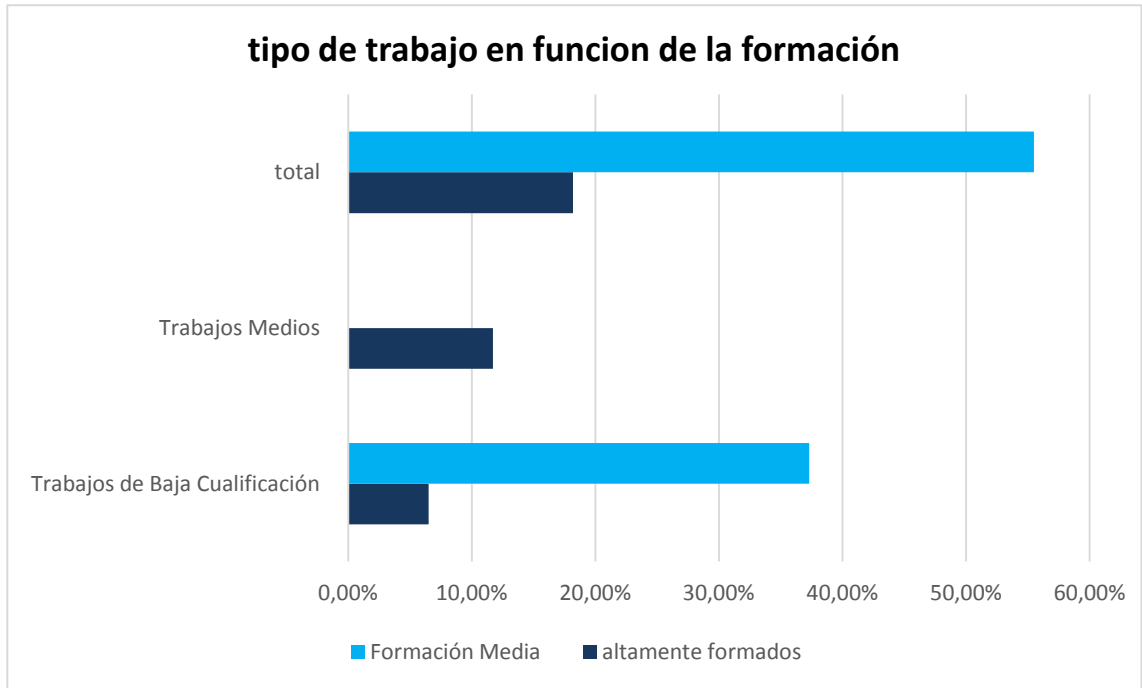
Sin embargo, si aunamos los criterios de la edad con el de estudios finalizados, podemos concluir que a mayor formación o cualificación profesional mayor número de trabajadores consideran que sus trabajos están por debajo de su formación, frente a aquellos que poseen poca cualificación o ninguna, que considera que su trabajo si está acorde con su formación, ya que no poseen ninguna. El 27% de los trabajadores jóvenes con estudios universitarios están empleados en ocupaciones que no requieren tanta formación, por lo que están sobrecualificados para ese puesto de trabajo.



**Fuente:** Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

En cuanto a la sobrecualificación, el 55,5% de los trabajadores castellano-manchegos de este grupo de edad está trabajando en un puesto de trabajo que está por debajo de su nivel de formación, por debajo de la media nacional (57,4%).

Desgranando el tipo de sobrecualificación: el 37,3% de los ocupados de esta edad con una formación media está trabajando en ocupaciones básicas; el 6,5% de las personas con una alta formación desempeña trabajos elementales, y el 11,7% de los altamente formados está trabajando en ocupaciones medias.



**Fuente:** Cuestionario empresas CLM-Trabajadores y Elaboración propia

Por lo tanto, la sobrecualificación de los castellano-manchegos más formados se sitúa en el 18,2%, (6,5% de los altamente formados en puestos de baja cualificación, y el 11,7% de los altamente formados que se emplean en trabajos medios), muy por debajo de la media nacional (26,4%) y se sitúa como en la región donde la sobrecualificación de los altamente formados es menor.

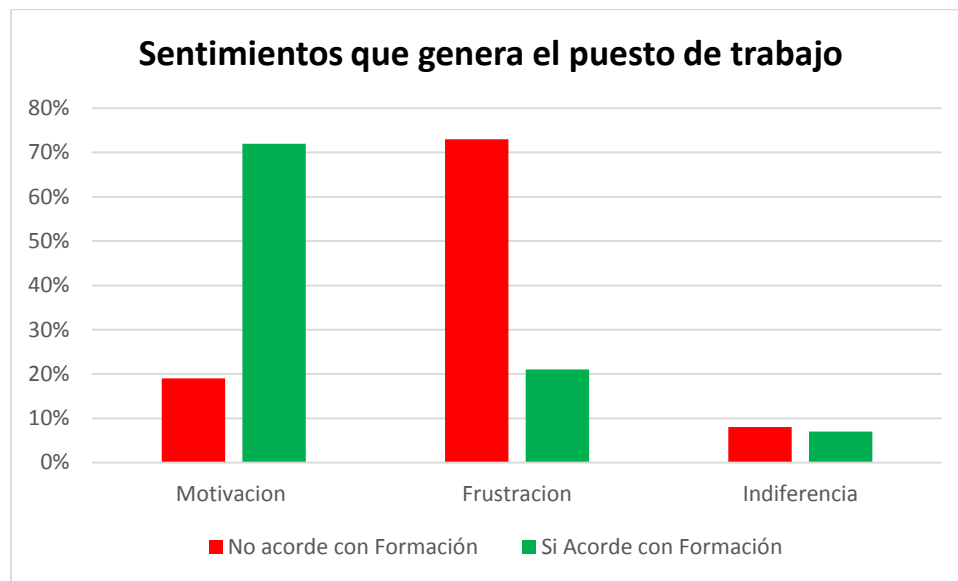
Se aprecia una tendencia y es que en aquellas regiones donde sus jóvenes mejor formados están sobrecualificados presentan mayores caídas en la población activa.

- **El puesto de trabajo genera al trabajador:**

Analizando la variable de sensaciones y emociones que puede sentir el trabajador frente a su puesto de trabajo, obtenemos resultados dispares, aunque los extremos son poco significativos por su baja representatividad, omitiendo los mismos. Y teniendo en cuenta los datos más representativos observamos que los trabajadores que realizan trabajos por debajo de su



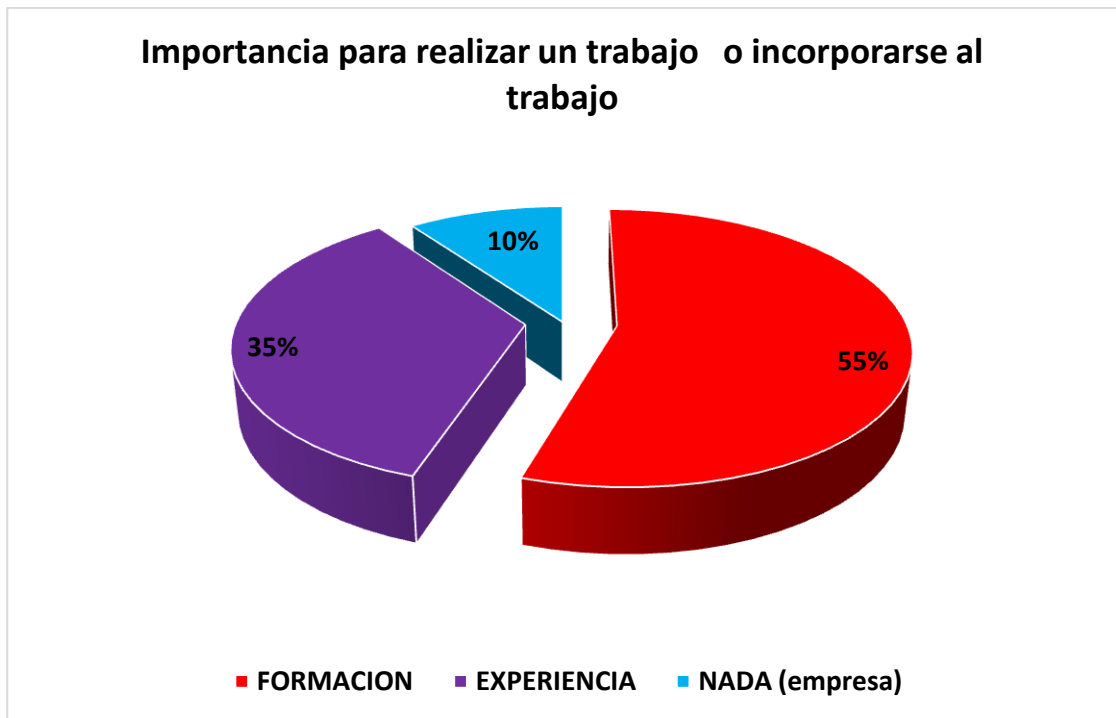
cualificación sienten más frustraciones que aquellos que consideran que su trabajo si es acorde con su formación o cualificación profesional. Del mismo modo, los que están satisfechos con su puesto, generan sentimientos de motivación en mayor medida que los que no lo están. El porcentaje de trabajadores que sienten indiferencia son poco significativos.



L sobrecualificación en el puesto de trabajo genera sentimientos de frustración y desmotivación que hace el trabajo sea menos productivo.

- **Consideraciones a la hora de realizar el trabajo:**

En lo referente a esta cuestión, de las encuestas realizadas hemos concluido que los trabajadores consideran en 55 %, que la formación es un aspecto fundamental a tener en cuenta a la hora de acceder a un empleo; que la cualificación profesional, la acreditación de unos conocimientos específicos y las competencias profesionales necesarias para un puesto de trabajo son más necesarios que la experiencia en sí, a la que le otorga un 35% de importancia, frente al 10% de los que opinan que debe ser la empresa la que forme y de experiencia a los trabajadores.



## 8. CONCLUSIONES

En Castilla-La Mancha, como en el resto de España, las microempresas de menos de 10 asalariados dominan el tejido productivo. El 43% de las empresas se concentra básicamente en las de 1 a 9 asalariados, mientras que las empresas de 10 y más asalariados tan solo representan un 3%. En enero de 2016 más de la mitad del tejido, el 54%, corresponde a las empresas sin asalariados o autónomos.

La atomización del tejido empresarial castellano-manchego queda patente cuando se observa que las empresas de 0 a 5 asalariados acaparan el 93% de los casos, así como el insignificante porcentaje de las empresas de 50 y más trabajadores (0,5%).

Es en la industria donde se da una mayor concentración de empresas de 10 y más trabajadores, muy por encima del peso que tiene esta categoría de empresas en la construcción o los servicios, con un 14,7%.

El sector Servicios es en el que mayor número de empresas se generan tanto en la economía manchega como en la nacional. En la manchega supone el 64% del total de las empresas.

En el sector agrario, a pesar de generar un 14% de las empresas de la región, el número de trabajadores que aglutina es del 8% del total, frente al sector de la Industria que genera el 11% de las empresas y aglutina al 18% del total de los trabajadores de la región.

En el perfil de las empresas, prevalecen organizaciones de carácter familiar, con más de dos tercios del total, y especialmente presentes en la categoría de empresas de menos de 10 trabajadores y que operan mayoritariamente en los ámbitos local, provincial y regional.

Atendiendo a los datos proporcionados por la encuesta, la estructura sociodemográfica del empresariado y de los trabajadores de esas empresas castellano-manchegas se caracteriza por:

- Empresarios: predominio de la franja de edad media (47,2 años de media), y una clara masculinización (81,7% de varones para el total y 90,9% en las empresas de 10 y más trabajadores).
- Trabajadores: se sitúan en la franja de edad comprendida entre los 35 y 44 años, con un 31%. (mucho más peso en las empresas de más de 10 trabajadores,) seguido de la franja de edad comprendida entre los 45 y 54 años con un 26% y mayoritariamente en las empresas de menos de 10 trabajadores. Las franjas de edad con menor representatividad son la de mayores de 55 años y la menores de 25 años, con 11% y un 7% respectivamente.

El perfil medio del empresariado y de los trabajadores se caracteriza por:

- Empresarios: formación intermedia (40,8%), aunque dentro de este grupo el significado de la formación profesional es discreto (16,5%). El 21,9% posee estudios universitarios.
- Trabajadores: al perfil de la formación de los asalariados que caracteriza el capital humano de la región, tiene en un 60% estudios de grado secundario. . En las microempresas se detecta una mayor presencia de titulados de formación profesional y de licenciados universitarios que en las empresas grandes.

La estructura contractual de las empresas y de los asalariados castellanomanchegos son en mayoría contratos temporales en un 65% de los encuestados.

En cuanto al tipo de jornada laboral, la tasa de parcialidad respecto al total de ocupados se sitúa en el 15,3%.

El 68%, de los asalariados entre 25 y 45 años consideran que el trabajo que realizan no está en concordancia con su cualificación profesional.

El 27% de los trabajadores jóvenes con estudios universitarios están empleados en ocupaciones que no requieren tanta formación, por lo que están sobrecualificados para ese puesto de trabajo.

El 55,5% de los trabajadores castellano-manchegos de este grupo de edad está trabajando en un puesto de trabajo que está por debajo de su nivel de formación.

La sobrecualificación de los castellano-manchegos más formados se sitúa en el 18,2%, (6,5% de los altamente formados en puestos de baja cualificación, y el 11,7% de los altamente formados que se emplean en trabajos medios).

Los trabajadores que realizan trabajos por debajo de su cualificación sienten más frustraciones que aquellos que consideran que su trabajo sí es acorde con su formación o cualificación profesional. La sobrecualificación en el puesto de trabajo genera sentimientos de frustración y desmotivación que hacen que el trabajo sea menos productivo.

Contratar trabajadores cualificados puede basarse en la creencia de que son más productivos y hábiles para tratar con la compleja dinámica de los modernos contextos de trabajo (con innovación continua, mejor servicio o productos mejorados) o bien por la expectativa de que pueda darse *déficit* de ellos en el futuro inmediato. Niveles bajos de logro educativo y competencias insuficientes son causas de rendimientos más pobres en el mercado laboral que pueden contribuir a la pobreza, la desigualdad y la exclusión social. Hay que recordar el abandono temprano y el fracaso escolar, junto con el alto desempleo de la población joven y a los adultos con bajos niveles de cualificación, trabajadores mayores sin cualificaciones formales y grupos desfavorecidos en riesgo de perder y no poder encontrar trabajo.

En definitiva, el uso que hacen las empresas de los recursos cualificados dificulta la empleabilidad de parte de los graduados y la productividad y competitividad de las empresas. A su vez, las altas tasas de paro, el frecuente recurso al contrato temporal y la utilización de trabajadores cualificados en puestos inadecuados, lastran la adquisición de competencias en el puesto de trabajo por los graduados, que ven cómo su capital humano se deprecia por estas circunstancias laborales.

## **9. FUENTE**

Las fuentes utilizadas en la elaboración de este informe han sido:

DIRCE. INE / Observatorio Regional de empleo / Servicio de Estadísticas de Castilla-La Mancha / Servicio de Estadísticas del Ministerio de empleo y seguridad social.

## **10. ANEXOS**

## ANEXO I. CUESTIONARIO

### EMPRESAS DE CASTILLA- LA MANCHA (Empresario/a)

< 10 trabajadores/as

**Instrucciones:** Nos gustaría que respondiese a estas cuestiones para realizar un estudio sobre estructura empresarial de Castilla-La Mancha y tipo de asalariados en las mismas.

El cuestionario es anónimo, por lo que garantizamos la confidencialidad de los datos. Sus respuestas nos ayudarán a llevar a cabo el estudio. Le agradecemos de antemano su colaboración.

1. **SECTOR:** \_\_\_\_\_ **Provincia** \_\_\_\_\_
2. **Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** M F
3. Nivel de Estudios: Sin Estudios Graduado Escolar EGB o similar  
ESO/ Bachillerato/COU Formación Profesional  
Estudios Universitarios Otros: \_\_\_\_\_
4. Número de Trabajadores/as: 1 2 3 4 5 6 7 8 9
5. Es una empresa Familiar: SI NO
6. Su ámbito de actuación es: LOCAL PROVINCIAL REGIONAL NACIONAL INTERNACIONAL
7. Cuántos de los contratos son temporales: 1 2 3 4 5 6 7 8 9
8. ¿Y Cuántos son fijos o indefinidos? 1 2 3 4 5 6 7 8 9
9. Contrataría a trabajadores/as con más estudios de los necesarios para un puesto de trabajo SI NO
10. Qué considera más importante a la hora de realizar el trabajo:  
La Formación La Experiencia Nada (la empresa ofrece formación y Experiencia)

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO II CUESTIONARIO

### EMPRESAS DE CASTILLA- LA MANCHA (Empresario/a)

+ 10 trabajadores/as

**Instrucciones:** Nos gustaría que respondiese a estas cuestiones para realizar un estudio sobre estructura empresarial de Castilla-La Mancha y tipo de asalariados en las mismas.

El cuestionario es anónimo, por lo que garantizamos la confidencialidad de los datos. Sus respuestas nos ayudarán a llevar a cabo el estudio. Le agradecemos de antemano su colaboración.

1. **SECTOR:** \_\_\_\_\_ **Provincia** \_\_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: **M** **F**
3. Nivel de Estudios: **Sin Estudios** **Graduado Escolar EGB o similar**  
**ESO/ Bachillerato/COU** **Formación Profesional**  
**Estudios Universitarios** **Otros:** \_\_\_\_\_
4. Número de Trabajadores/as: **10 11 12 13 14 15....** \_\_\_\_\_
5. Es una empresa Familiar: **SI NO**
6. Su ámbito de actuación es: **LOCAL PROVINCIAL REGIONAL NACIONAL INTERNACIONAL**
7. Del total de trabajadores cuántos de los contratos son temporales: \_\_\_\_\_
8. ¿Y Cuántos son fijos o indefinidos? \_\_\_\_\_
9. Contrataría a trabajadores/as con más estudios de los necesarios para un puesto de trabajo **SI NO**
10. Qué considera más importante a la hora de realizar el trabajo:  
**La Formación La Experiencia Nada (la empresa ofrece formación y experiencia)**

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO III CUESTIONARIO

### EMPRESAS DE CASTILLA- LA MANCHA (Trabajadores/as)

**Instrucciones:** Nos gustaría que respondiese a estas cuestiones para realizar un estudio sobre estructura empresarial de Castilla-La Mancha y tipo de asalariados en las mismas.

El cuestionario es anónimo, por lo que garantizamos la confidencialidad de los datos. Sus respuestas nos ayudarán a llevar a cabo el estudio. Le agradecemos de antemano su colaboración.

1. **SECTOR:** \_\_\_\_\_ **Provincia** \_\_\_\_\_
2. **Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** M F
3. Nivel de Estudios:  
Sin Estudios                      Graduado Escolar EGB o similar                      ESO/Bachillerato/COU  
Formación Profesional: FPI, FPII, CFGM, CFGS \_\_\_\_\_  
Estudios Universitarios: \_\_\_\_\_  
Otros: \_\_\_\_\_
4. Puesto de trabajo u ocupación por la que está contratado/a: \_\_\_\_\_
5. Funciones reales que realiza en dicho puesto de trabajo: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Tipo de contrato que posee:                      **TEMPORAL**                      **INDEFINIDO O FIJO**
7. Tipo de Jornada que tiene en su contrato de trabajo:  
**Jornada Completa**                      **Jornada Parcial**
8. ¿Considera que el trabajo que realiza en su empresa es acorde a su formación y/o cualificación profesional?  
**SI** porque \_\_\_\_\_  
**NO** porque \_\_\_\_\_
9. Mi puesto de trabajo me genera:  
**MOTIVACIÓN**                      **FRUSTRACIÓN**                      **INDIFERENCIA**
10. ¿Qué considera más importante a la hora de realizar o incorporarse a un trabajo?  
**La Formación**                      **La Experiencia**                      **Nada (la empresa forma y da experiencia)**

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**