



ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS Y DE CONTRATACIÓN PROGRAMA TALENTO JOVEN



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

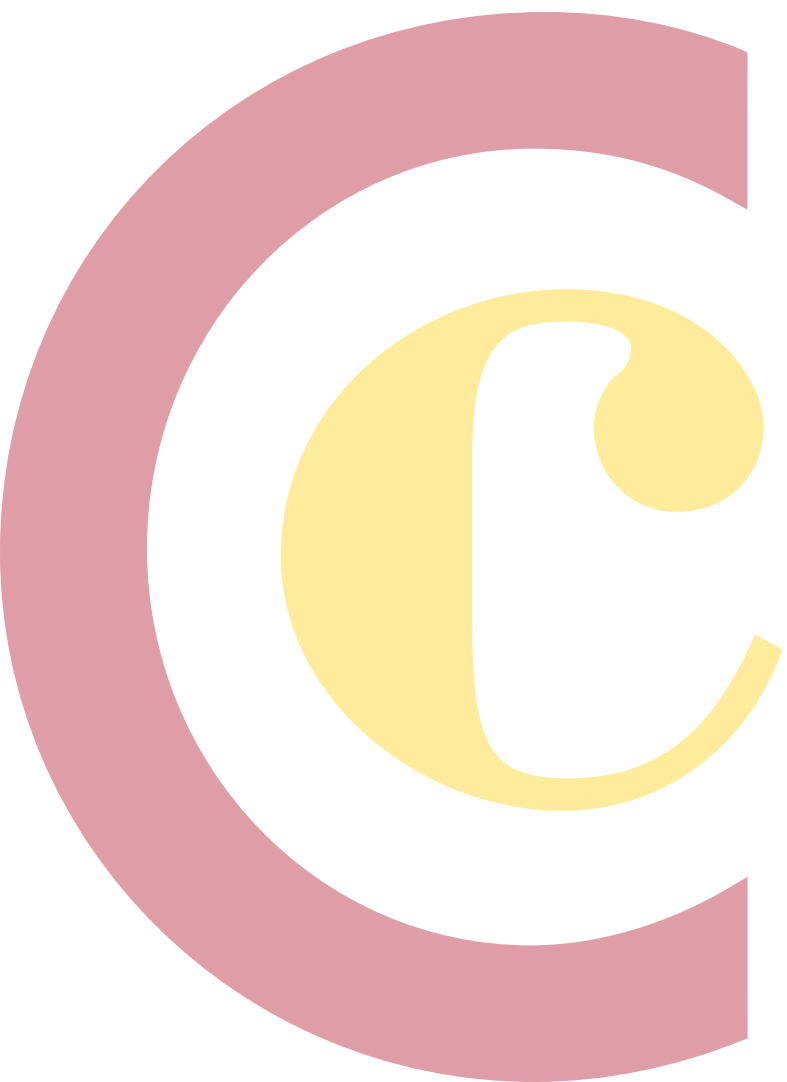


Sistema Nacional de
Garantía Juvenil

Cámara
de Comercio de España

Cámara
Toledo





ÍNDICE

ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS Y DE CONTRATACIÓN PROGRAMA TALENTO JOVEN

1. Introducción. Metodología de trabajo.....	6
2. Descripción del tejido empresarial y el mercado de trabajo en la provincia de Toledo.....	10
2.1. Datos generales actualizados del tejido empresarial y el mercado de trabajo	11
2.2. Datos de ocupación de la provincia de Toledo 2025	17
2.3. Datos de contratación de la provincia de Toledo 2025	28
2.4. Datos de afiliación de la provincia de Toledo 2025.....	44
3. Análisis de la información del cuestionario	52
3.1. Análisis de la información obtenida	53
3.2. Conclusiones.....	66
4. Identificación de ocupaciones con mejor situación en el mercado laboral provincial	72
4.1. Identificación de las ocupaciones con mejor situación en el mercado laboral provincial 2025.....	73
4.2. Desajustes de la oferta y la demanda de empleo.....	78
5. Áreas formativas prioritarias. Necesidades por sectores y actividades económicas	82
6. Principales necesidades formativas técnico profesionales de las ocupaciones y de las actividades económicas más relevantes de la provincia de Toledo	90
7. Otras necesidades formativas en el mercado de trabajo	100
8. Bibliografía y fuentes oficiales.....	104
Anexo	106

Introducción. Metodología de trabajo.

1.



1. Introducción. Metodología de trabajo.

INTRODUCCIÓN

Entre las tareas encomendadas a las Cámaras de Comercio en el marco del Programa Talento Joven, cofinanciado por el Programa FSE+ de Empleo Juvenil 2021-2027, se encuentra la de desarrollar actividades de detección y prospección de necesidades formativas del tejido empresarial de sus respectivas demarcaciones, a fin de que la formación que se imparta responda a un escenario real, identificando, a través de un diagnóstico previo, los requerimientos presentes y futuros de las empresas en materia de formación y contratación.

En esa línea y de acuerdo con el Manual de Orientaciones Básicas del Programa Talento Joven, una de las labores del tutor cameral es la realización de un estudio de necesidades reales que tienen las empresas de la demarcación de la Cámara con el objeto de obtener una visión aproximada de los perfiles de los alumnos que serán de interés para una posible inserción laboral o acciones de acompañamiento.

Al igual que en estudios anteriores, el presente informe actualiza las principales variables socioeconómicas de la provincia de Toledo y de su mercado laboral y analiza las necesidades formativas a través del trabajo de campo realizado mediante encuestas directas a las empresas.

El presente **Estudio de necesidades formativas y de contratación de las empresas de la provincia de Toledo 2026** tiene como finalidad ofrecer un diagnóstico riguroso y actualizado del mercado laboral provincial, así como identificar las principales demandas empresariales en materia de empleo y cualificación profesional, con especial atención a su utilidad para el diseño de acciones formativas.

Para ello, el documento se estructura en varios apartados que permiten abordar el análisis desde una perspectiva progresiva. En primer lugar, se presenta una **caracterización general del tejido empresarial y del mercado de trabajo en la provincia de Toledo**, que sirve como contexto para interpretar el resto de la información. En este apartado se incluyen datos relativos al **número de empresas censadas, su distribución según tamaño y grupos de actividad**, así como indicadores clave del mercado laboral, tales como la **tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de paro y distribución de los ocupados por sectores económicos**.

A continuación, el estudio profundiza en el análisis de la realidad laboral provincial mediante la explotación de distintas fuentes estadísticas, abordando de forma detallada los **datos de ocupación, contratación y afiliación**, desagregados según diversos criterios y estratos. Este análisis permite obtener una visión más precisa de la evolución y características del mercado de trabajo en la provincia de Toledo durante el año 2025.

Seguidamente, se incorpora el análisis de la información procedente del **cuestionario dirigido a empresas**, cuyo modelo se recoge en el anexo del estudio. En este apartado se presentan los **resultados cuantitativos derivados de la tabulación de las respuestas**, remitidas por la Unidad de Gestión a la Cámara, complemen-

tados con **representaciones gráficas** que facilitan su interpretación y aportan una visión directa de las percepciones y necesidades empresariales.

Tras este bloque, el estudio se centra en el núcleo de su objeto de análisis: la **identificación de las ocupaciones más solicitadas, más ofertadas y más contratadas** en la provincia, lo que permite determinar los perfiles profesionales con mayor relevancia en el mercado laboral.

Este análisis se completa con una evaluación de los **desajustes existentes entre la oferta y la demanda de empleo**, con el objetivo de detectar posibles déficits de cualificación o dificultades de cobertura de determinados puestos.

Finalmente, el estudio aborda la **identificación de las áreas formativas prioritarias**, así como las **principales necesidades formativas técnico-profesionales** asociadas tanto a las ocupaciones como a las actividades económicas más relevantes de la provincia de Toledo. Este análisis se complementa con la identificación de otras **necesidades formativas de carácter transversal**, relacionadas con competencias personales, sociales y profesionales, que resultan clave para mejorar la empleabilidad y la adaptación de las personas trabajadoras a las exigencias actuales del mercado de trabajo.

En conjunto, la estructura del estudio permite ofrecer una visión integral y aplicada de la realidad laboral provincial, orientada a facilitar la toma de decisiones en materia de formación y empleo, alineando la oferta formativa con las necesidades reales del tejido empresarial.

METODOLOGÍA.

El estudio de necesidades se estructura en dos tipos de contenido:

- Información directa, indicadores, variables y datos obtenidos a través de un cuestionario realizado a las empresas. Este cuestionario sirve para la localización de «nichos de oportunidad de empleo». Dicha información se complementa con el análisis documental de fuentes secundarias múltiples: estudios, investigaciones, documentos, etc., cuyas referencias aparecen a lo largo del estudio (INE, SEPE, observatorio del mercado de trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha...) y en el apartado de bibliografía y fuentes oficiales.
- Análisis de la información obtenida: aunque es inevitable que se contemplen datos cuantitativos, el objetivo de este análisis es dotar de valor añadido la información obtenida. Así pues, se busca un marcado carácter cualitativo del estudio de los datos.

Por ello se ha entrevistado también a entidades participantes en el entramado empresarial (organizaciones empresariales, administración autonómica...)



El tejido empresarial
y el mercado
de trabajo en la
provincia de Toledo.

2

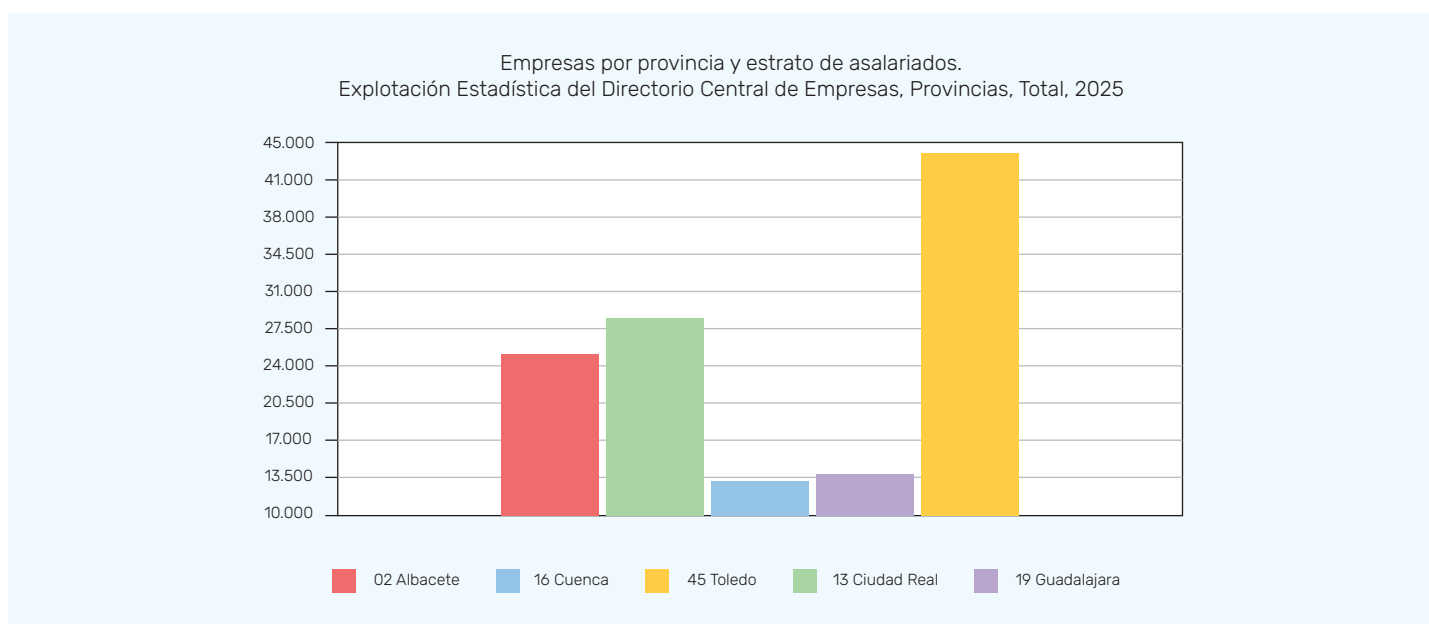


2. El tejido empresarial y el mercado de trabajo en la provincia de Toledo

2.1. DATOS GENERALES ACTUALIZADOS DEL TEJIDO EMPRESARIAL Y EL MERCADO DE TRABAJO

Según los datos correspondientes a enero de 2025 aportados por el Instituto Nacional de Estadística en su informe anual Dirce, las 43.989 empresas con las que cuenta Toledo suponen un incremento respecto al Dirce 2024 de un 0,48%.

El tejido empresarial de la provincia de Toledo sigue liderando la región (Albacete: 24.853, Ciudad Real: 28.549; Cuenca: 12.972 y Guadalajara: 13.670), con un porcentaje del 35,46% en el contexto autonómico y un 1,33% en el contexto nacional. Si comparamos este índice con la aportación al Producto Interior Bruto, que está situado en el 1,1%, aun con una tasa de variación interanual del 8%, se pone de relieve la menor dimensión de nuestra actividad económica respecto a la media nacional.



En su conjunto, el PIB provincial anual alcanzó en 2023 (último ejercicio del que se dispone información) los 17.074.065 (Miles €), con una aportación al PIB regional del 32,5%.

En cuanto al Mercado de Trabajo, según el informe EPA del 4º trimestre de 2025, la tasa de actividad en Toledo durante 2025 (59,90%) es ligeramente superior a la de Castilla-La Mancha (59,35%) y a la de España (58,94%). El número de trabajadores de la provincia de Toledo supone el 35,12% de la región y el 1,48% de la nación.

De acuerdo con el citado informe, los indicadores de población relacionados con el empleo muestran que los hombres tienen una mejor posición en el mercado de trabajo en cuanto a que tienen un mayor peso en la población activa (el 57,47% de la población activa es masculina), una mayor proporción de ocupados (el 59,17%), y una menor de parados (42%) y de inactivos (38,44%).

La cifra de los inactivos ofrece una variación interanual respecto a 2024 del -2,25%. Por sexos: hombres, -7,5%, y mujeres, 1,4%.

El porcentaje de hombres ocupados de Toledo en 2025 aumenta un 4,7% con respecto al año anterior, con un incremento significativo del 40,5% en el número de los parados. Mientras, las ocupadas aumentan un 3,95%, que contrarresta el incremento del 6,5% en el número de paradas.

En cuanto a sectores económicos, sigue predominando el sector servicios, con un 67,9% de los ocupados, seguido a gran distancia del sector industrial (17,77%). En último lugar se sitúan la construcción (10,78%) y la agricultura, con un porcentaje del 3,5% de los ocupados en la provincia.

Variaciones absolutas y relativas de la población de 16 y más años.							Toledo
	2025 T IV	2025 T III	2024 T IV	Variación trimestral		Variación anual	
				Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total Ambos sexos	641,0	640,2	624,6	0,8	0,1%	16,4	2,6%
Activos	384,0	389,9	361,7	-6,0	-1,5%	22,3	6,2%
Ocupados	333,7	341,2	319,3	-7,5	-2,2%	14,4	4,5%
Parados	50,2	48,7	42,4	1,5	3,1%	7,9	18,5%
Parados 1er. empleo (*)	6,7	5,9	2,8	0,9	14,5%	3,9	141,8%
Inactivos	257,0	250,2	262,9	6,8	2,7%	-5,9	-2,2%
Total Hombres	319,5	319,7	312,1	-0,1	0,0%	7,5	2,4%
Activos	220,7	217,4	205,2	3,4	1,5%	15,5	7,5%
Ocupados	199,6	198,8	190,2	0,8	0,4%	9,4	4,9%
Parados	21,1	18,6	15,0	2,6	13,7%	6,1	40,5%
Parados 1er. empleo (*)	2,5	2,8	0,8	-0,2	-8,6%	1,8	234,3%
Inactivos	98,8	102,3	106,8	-3,5	-3,4%	-8,0	-7,5%
Total Mujeres	321,4	320,5	312,5	1,0	0,3%	8,9	2,9%
Activos	163,3	172,6	156,5	-9,3	-5,4%	6,8	4,3%
Ocupados	134,2	142,5	129,1	-8,3	-5,8%	5,0	3,9%
Parados	29,1	30,1	27,3	-1,0	-3,4%	1,8	6,4%
Parados 1er. empleo (*)	4,2	3,1	2,0	1,1	35,3%	2,2	107,0%
Inactivos	158,2	147,9	156,0	10,3	7,0%	2,2	1,4%

En 2025, en la provincia de Toledo hubo 9.400 hombres ocupados más que en 2024. Igualmente, el número de mujeres ocupadas creció en 5.100 con respecto al ejercicio anterior.

Como se puede apreciar en las siguientes tablas, en el año 2025 la tasa de actividad en la provincia de Toledo se incrementó en casi 2 puntos; la tasa de empleo pasó del 51,13% en 2024 a 52,07% en 2025, aumentando la tasa de paro en un 1,37% con respecto al ejercicio anterior.

Variaciones de la tasa de actividad según sexo.					Porcentaje
	2025 T IV	2025 T III	2024 T IV	Variación trimestral	Variación anual
Ambos Sexos C-LM	59,35%	59,19%	57,67%	0,16%	1,68%
Albacete	61,31%	58,67%	56,74%	2,64%	4,57%
Ciudad Real	55,48%	55,53%	54,99%	-0,05%	0,49%
Cuenca	57,84%	55,32%	55,35%	2,52%	2,49%
Guadalajara	63,06%	64,56%	64,76%	-1,50%	-1,70%
Toledo	59,90%	60,91%	57,91%	-1,01%	1,99%
Hombres C-LM	165,82%	65,50%	63,71%	100,32%	102,11%
Albacete	67,48%	65,95%	62,49%	1,53%	4,99%
Ciudad Real	59,15%	60,05%	60,23%	-0,90%	-1,08%
Cuenca	66,70%	63,72%	60,75%	2,98%	5,95%
Guadalajara	67,84%	69,02%	68,29%	-1,18%	-0,45%
Toledo	69,08%	68,00%	65,76%	1,08%	3,32%
Mujeres C-LM	148,49%	52,84%	51,63%	95,65%	96,86%
Albacete	55,08%	51,35%	51,02%	3,73%	4,06%
Ciudad Real	51,85%	51,07%	49,87%	0,78%	1,98%
Cuenca	48,78%	46,65%	49,75%	2,13%	-0,97%
Guadalajara	58,10%	59,94%	61,14%	-1,84%	-3,04%
Toledo	50,79%	53,85%	50,07%	-3,06%	0,72%

Variaciones de la tasa de empleo según sexo					porcentaje
	2025 T IV	2025 T III	2024 T IV	Variación trimestral	Variación anual
Ambos sexos - C-LM	52,20%	51,76%	50,83%	0,44%	1,37%
Albacete	55,06%	52,25%	50,29%	2,81%	4,77%
Ciudad Real	48,77%	46,81%	46,40%	1,96%	2,37%
Cuenca	49,74%	49,84%	51,87%	-0,10%	-2,13%
Guadalajara	56,36%	57,05%	57,90%	-0,69%	-1,54%
Toledo	52,07%	53,30%	51,13%	-1,23%	0,94%
Hombres - C-LM	59,84%	59,72%	58,10%	0,12%	1,74%
Albacete	61,43%	60,53%	57,03%	0,90%	4,40%
Ciudad Real	53,28%	53,45%	52,92%	-0,17%	0,36%
Cuenca	59,15%	59,79%	58,10%	-0,64%	1,05%
Guadalajara	62,60%	62,90%	61,21%	-0,30%	1,39%
Toledo	62,46%	62,18%	60,94%	0,28%	1,52%
Mujeres - C-LM	44,53%	43,76%	43,56%	0,77%	0,97%
Albacete	48,62%	43,93%	43,57%	4,69%	5,05%
Ciudad Real	44,32%	40,27%	40,03%	4,05%	4,29%
Cuenca	40,11%	39,57%	45,41%	0,54%	-5,30%
Guadalajara	49,88%	51,00%	54,52%	-1,12%	-4,64%
Toledo	41,74%	44,45%	41,32%	-2,71%	0,42%

Variaciones de la tasa de paro según sexo					porcentaje
	2025 T IV	2025 T III	2024 T IV	Variación trimestral	Variación anual
Ambos sexos - C-LM	12,05%	12,55%	11,86%	-0,50%	0,19%
Albacete	10,19%	10,94%	11,37%	-0,75%	-1,18%
Ciudad Real	12,09%	15,69%	15,62%	-3,60%	-3,53%
Cuenca	14,00%	9,91%	6,29%	4,09%	7,71%
Guadalajara	10,62%	11,62%	10,58%	-1,00%	0,04%
Toledo	13,08%	12,49%	11,71%	0,59%	1,37%
Hombres - C-LM	9,45%	8,83%	8,81%	0,62%	0,64%
Albacete	8,97%	8,22%	8,73%	0,75%	0,24%
Ciudad Real	9,92%	11,00%	12,13%	-1,08%	-2,21%
Cuenca	11,31%	6,17%	4,36%	5,14%	6,95%
Guadalajara	7,73%	8,87%	10,37%	-1,14%	-2,64%
Toledo	9,58%	8,55%	7,33%	1,03%	2,25%

Mujeres - C-LM	15,34%	17,18%	15,62%	-1,84%	-0,28%
Albacete	11,71%	14,46%	14,60%	-2,75%	-2,89%
Ciudad Real	14,54%	21,14%	19,73%	-6,60%	-5,19%
Cuenca	17,77%	15,17%	8,72%	2,60%	9,05%
Guadalajara	14,13%	14,91%	10,82%	-0,78%	3,31%
Toledo	17,81%	17,45%	17,46%	0,36%	0,35%

En cuanto a la distribución de ocupados por sectores de actividad, según el informe EPA del 4º trimestre de 2025 y como ya se ha señalado, el sector servicios mantiene su predominio en cuanto al número de ocupados, seguido de la industria, construcción y agricultura.

Variaciones absolutas y relativas de los ocupados por sector en Toledo							miles y %	
	2025 T IV	2025 T III	2024 T IV	Variación trimestral		Variación anual		
				Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa	
Total Ambos sexos	333,7	341,2	319,3	-7,5	-2,2%	14,4	4,5%	
Agricultura	11,7	8,9	9,5	2,8	31,5%	2,2	23,0%	
Industria	59,3	67,9	53,4	-8,5	-12,6%	5,9	11,1%	
Construcción	36,0	38,6	35,8	-2,6	-6,8%	0,2	0,5%	
Servicios	226,7	225,9	220,6	0,9	0,4%	6,1	2,8%	
Total Hombres	199,6	198,8	190,2	0,8	0,4%	9,4	4,9%	
Agricultura	10,4	8,0	7,6	2,4	30,0%	2,8	36,7%	
Industria	43,7	45,5	40,3	-1,8	-4,0%	3,3	8,3%	
Construcción	33,4	34,7	33,3	-1,2	-3,6%	0,2	0,5%	
Servicios	112,1	110,6	109,0	1,5	1,3%	3,1	2,8%	
Total Mujeres	134,2	142,5	129,1	-8,3	-5,8%	5,0	3,9%	
Agricultura	1,3	0,9	1,9	0,4	43,8%	-0,6	-30,9%	
Industria	15,7	22,4	13,1	-6,7	-30,0%	2,6	19,6%	
Construcción	2,5	3,9	2,5	-1,4	-35,0%	0,0	0,7%	
Servicios	114,6	115,3	111,6	-0,6	-0,5%	3,0	2,7%	

En cuanto a la variación interanual de este indicador (ocupados por sectores de actividad) con respecto a 2024, destacan los siguientes resultados:

El sector servicios ha incrementado la ocupación en un 2,8%.

La ocupación en el sector industrial ha crecido un 11,1% en 2025, con un incremento notable del número de mujeres ocupadas (19,6%).

La ocupación ha descendido en el sector agrícola un 23% con respecto a 2024. Especialmente llamativa es la reducción de la ocupación femenina, con un -30,9%, en contraste con el incremento del 36,7% de los hombres ocupados en este sector.

La ocupación femenina en la construcción se ha incrementado en un 0,7% con respecto a 2024, año en que experimentó un crecimiento del 35,6%, mientras que la masculina lo hace en menor medida (0,5%).

Por número de empresas censadas, atendiendo a la clasificación del informe DIRCE (1 de enero de 2025), el grupo de actividad con más peso es el de los sectores comercio, transporte y hostelería, con 16.387 unidades activas; seguido del sector servicios, con 16.475.

Por número de trabajadores, también destacan las de menor número siendo un 52,82% del total de empresas las que no cuentan con ningún trabajador, mientras que las 'microempresas' --con menos de 10 trabajadores-- suponen un 95,48%.

EMPRESAS ACTIVAS SEGÚN ESTRATO DE ASALARIADOS							
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Castilla-La Mancha	España
Año 2025							
Estrato de asalariados:							
Total	24.853	28.549	12.972	13.670	43.989	124.033	3.310.824
Sin asalariados	12.927	14.383	6.679	7.718	23.236	64.943	1.800.443
De 1 a 2	7.074	8.481	4.026	3.716	12.721	36.018	901.955
De 3 a 5	2.583	3.117	1.253	1.264	4.303	12.520	314.941
De 6 a 9	1.074	1.236	478	467	1.743	4.998	132.013
De 10 a 19	670	760	316	272	1.133	3.151	85.467
De 20 a 49	371	416	163	148	636	1.734	49.359
De 50 a 99	92	87	33	41	127	380	13.130
De 100 a 199	28	45	14	17	50	154	6.758
De 200 a 499	8	7	2	4	8	29	1.419
De 500 a 999	24	15	6	16	28	89	4.047
De 1000 a 4999	2	2	2	7	3	16	1.086
De 5000 o más asalariados	0	0	0	0	1	1	206

Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE.

En el contexto nacional la provincia de Toledo representa el 1,32% en número de empresas y, a nivel regional, la cifra se sitúa en el 35,46%.

2.2. DATOS DE OCUPACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO. 2025

El presente apartado tiene como objetivo ofrecer una visión general de la situación del mercado de trabajo en la provincia de Toledo durante el año 2025, a partir del análisis de distintos indicadores relacionados con la ocupación y el desempleo. El estudio de estos datos permite conocer con mayor precisión la evolución reciente del empleo, así como identificar las características principales del desempleo en la provincia y los colectivos que presentan mayores dificultades de inserción laboral.

En primer lugar, se presentan los datos básicos de ocupación y desempleo en Toledo y en Castilla-La Mancha correspondientes al cuarto trimestre de 2025, con el fin de situar el análisis en un contexto regional y facilitar la comparación entre la provincia y el conjunto de la comunidad autónoma.

A continuación, el apartado se centra en el análisis del paro registrado en la provincia de Toledo, abordando diferentes variables que permiten profundizar en la estructura del desempleo. En este sentido, se examinarán los datos de paro registrado por sexo y grupos de edad, lo que permitirá identificar qué franjas de población presentan una mayor incidencia del desempleo. Posteriormente, se analizará el paro registrado por sexo y nivel de estudios, con el objetivo de observar la relación entre el nivel formativo y la situación de desempleo. Seguidamente, se estudiará el paro registrado por sexo y actividades económicas, lo que facilitará conocer en qué sectores productivos se concentra en mayor medida el desempleo provincial.

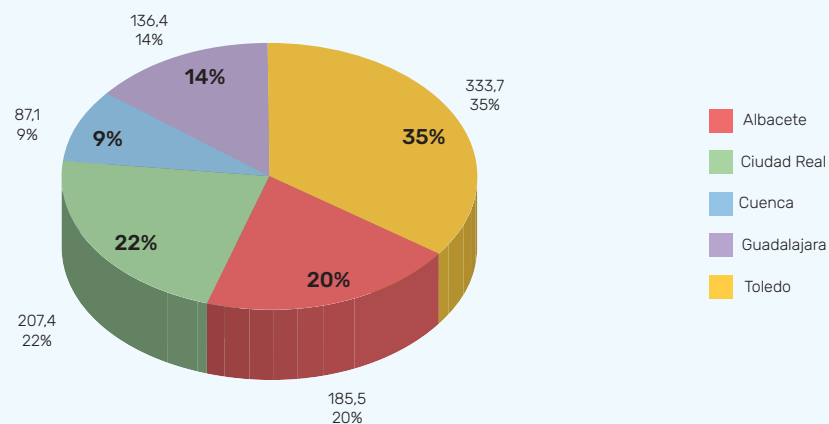
Finalmente, el apartado se completa con el análisis del paro registrado en el colectivo de personas extranjeras en Toledo, prestando atención a su distribución por sectores de actividad, dado el creciente peso que este colectivo tiene en el mercado laboral.

En conjunto, estos indicadores resultan de gran utilidad para diagnosticar la situación actual del mercado de trabajo en la provincia, identificar los colectivos y sectores con mayores dificultades de inserción laboral y, en consecuencia, contribuir a detectar las necesidades actuales de contratación y formación de las empresas de Toledo, facilitando así la orientación de las políticas de empleo y de las iniciativas de cualificación profesional.

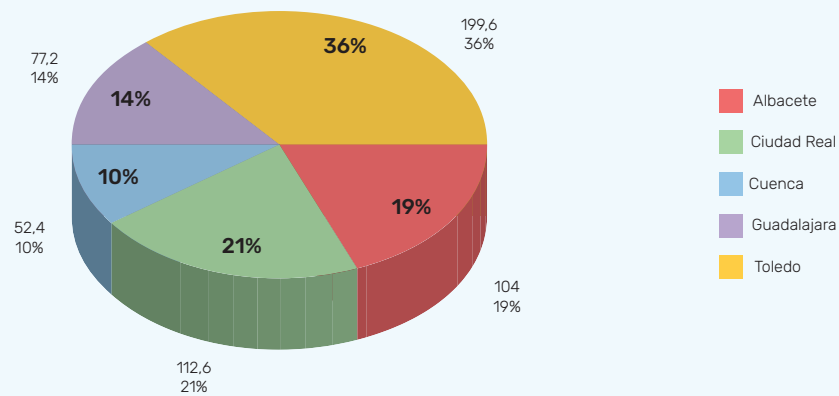
DATOS BÁSICOS DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO EN TOLEDO Y CASTILLA-LA MANCHA EN EL CUARTO TRIMESTRE DE 2025.

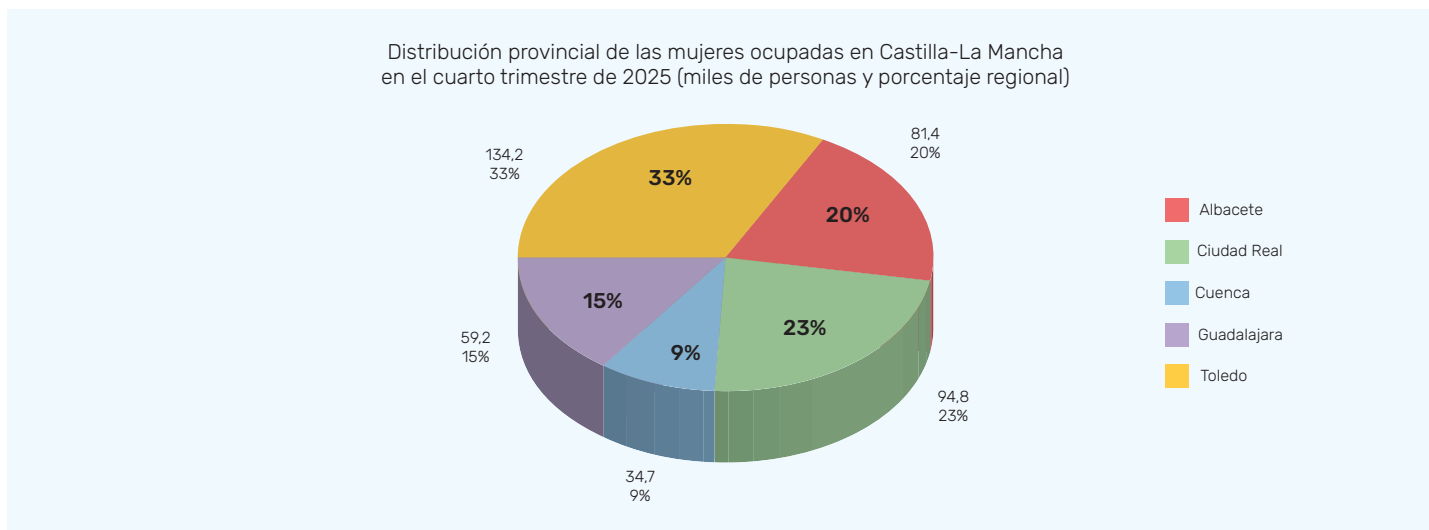
La provincia de Toledo concentra más de un tercio del empleo de Castilla-La Mancha (35%), una proporción claramente superior a la del resto de provincias. En el gráfico siguiente se puede apreciar la fuerte concentración del empleo regional en Toledo.

Distribución provincial de las personas ocupadas en Castilla-La Mancha en el cuarto trimestre de 2025 (miles de personas y porcentaje regional)



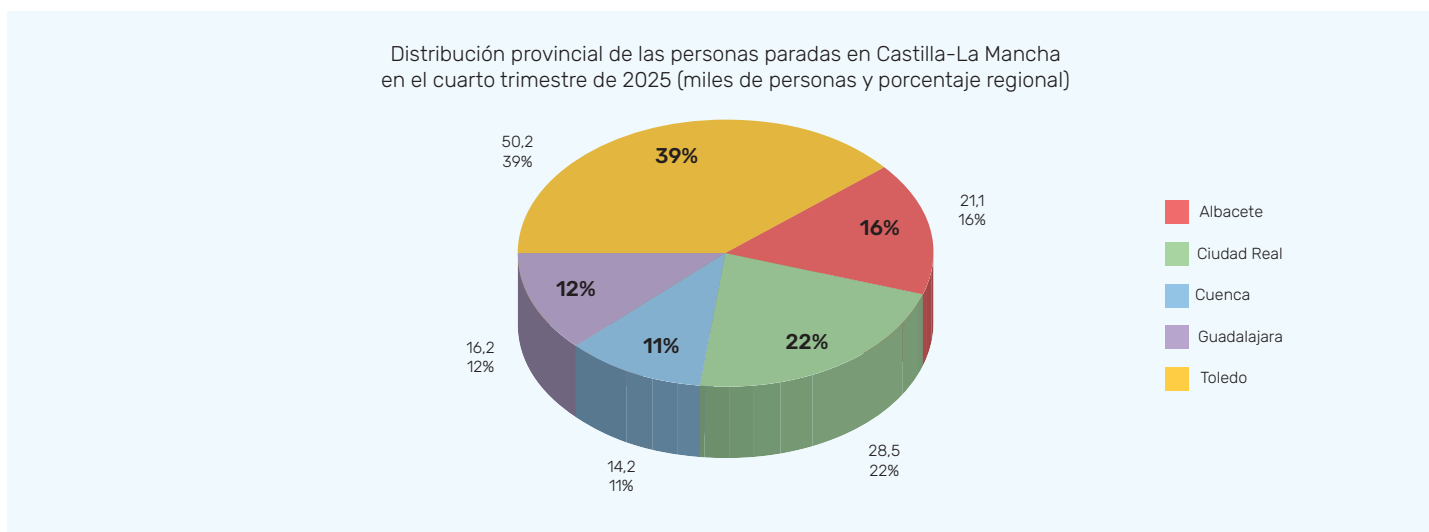
Distribución provincial de los hombres ocupados en Castilla-La Mancha en el cuarto trimestre de 2025 (miles de personas y porcentaje regional)



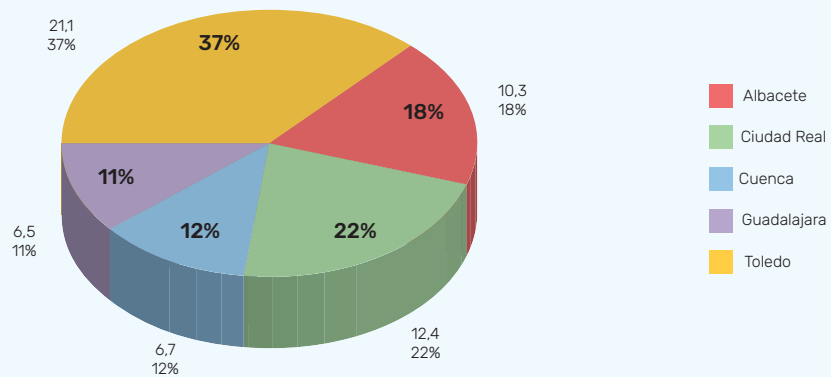


Los gráficos muestran que Toledo lidera el empleo regional tanto masculino como femenino, pero con una presencia más elevada de hombres. La provincia concentra 199,6 mil hombres ocupados (36 % del total regional masculino) frente a 134,2 mil mujeres ocupadas (33 % del total regional femenino). La diferencia entre ambos colectivos alcanza 65,4 mil personas, lo que supone que casi seis de cada diez ocupados en Toledo son hombres. Esta estructura refleja una mayor concentración del empleo masculino respecto al femenino dentro de la provincia.

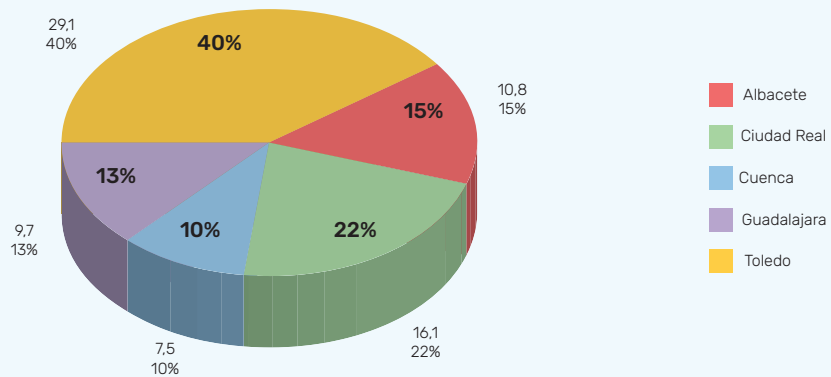
En cuanto al desempleo, El gráfico muestra que Toledo es la provincia con mayor número de personas desempleadas de Castilla-La Mancha, concentrando el 39 % del paro regional.



Distribución provincial de los hombres parados en Castilla-La Mancha en el cuarto trimestre de 2025 (miles de personas y porcentaje regional)



Distribución provincial de las mujeres paradas en Castilla-La Mancha en el cuarto trimestre de 2025 (miles de personas y porcentaje regional)



Los gráficos muestran que el desempleo en Toledo presenta una mayor incidencia entre las mujeres que entre los hombres. En la provincia hay 29,1 mil mujeres paradas frente a 21,1 mil hombres, lo que supone que casi seis de cada diez personas desempleadas son mujeres. Además, Toledo concentra el 40 % del paro femenino de Castilla-La Mancha, frente al 37 % del paro masculino, lo que indica una mayor concentración del desempleo femenino en la provincia.

PARO REGISTRADO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD

La importancia en el mercado de trabajo de Castilla-La Mancha del paro registrado en función de la variable sexo, es un factor determinante a la hora de realizar cualquier estudio que pretenda conseguir una visión global de dicho mercado. Así, los datos que se presentan a continuación servirán para conocer la distribución por sexos del paro registrado en la provincia de Toledo. La distinción por grupos de edad sirve además para observar la distinta evolución de hombres y mujeres a lo largo de su vida laboral.

Los gráficos muestran que el desempleo en Toledo presenta **dos rasgos estructurales claros**: una marcada **feminización del desempleo** y una fuerte **concentración en los grupos de mayor edad**. Los colectivos más afectados son **las mujeres mayores de 45 años, especialmente entre los 50 y los 59 años**, lo que evidencia mayores dificultades de inserción o reincorporación laboral para este grupo dentro del mercado de trabajo provincial.

Igualmente, el desempleo masculino **se concentra en edades avanzadas**, sobre todo **a partir de los 50 años**, lo que refleja las dificultades de reinserción laboral en edades cercanas a la jubilación para ambos sexos.

TABLA 3.1.6. PARO REGISTRADO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD DURANTE EL AÑO 2025. PROVINCIA DE TOLEDO

	31 / 01 2025	28 / 02 2025	31 / 03 2025	30 / 04 2025	31 / 05 2025	30 / 06 2025	31 / 07 2025	31 / 08 2025	30 / 09 2025	31 / 10 / 2025	30 / 11 / 2025	31 / 12 / 2025	MEDIA ANUAL
AMBOS SEXOS													
DE 16 A 19 AÑOS	929	1.053	1.068	1.028	971	959	935	860	927	951	933	831	954
DE 20 A 24 AÑOS	2.468	2.604	2.615	2.401	2.303	2.184	2.112	2.133	2.331	2.498	2.464	2.313	2.369
DE 25 A 29 AÑOS	3.059	3.159	3.181	3.102	2.923	2.762	2.781	2.816	2.812	2.860	2.823	2.798	2.923
DE 30 A 34 AÑOS	3.802	3.856	3.814	3.710	3.562	3.428	3.420	3.455	3.428	3.449	3.418	3.421	3.564
DE 35 A 39 AÑOS	4.589	4.631	4.634	4.560	4.364	4.231	4.173	4.176	4.085	4.119	4.112	4.112	4.316
DE 40 A 44 AÑOS	5.161	5.227	5.222	5.075	4.842	4.644	4.522	4.572	4.493	4.561	4.551	4.536	4.784
DE 45 A 49 AÑOS	5.905	5.911	5.904	5.779	5.565	5.411	5.285	5.199	5.145	5.213	5.099	5.092	5.459
DE 50 A 54 AÑOS	6.603	6.605	6.584	6.432	6.199	6.075	5.858	5.833	5.765	5.770	5.797	5.735	6.105
DE 55 A 59 AÑOS	7.770	7.857	7.808	7.734	7.497	7.396	7.260	7.158	7.119	7.186	7.189	7.223	7.433
MAYORES DE 59 AÑOS	8.159	8.207	8.194	8.133	8.019	7.936	7.791	7.722	7.708	7.710	7.760	7.748	7.924
TOTAL EDAD	48.445	49.110	49.024	47.954	46.245	45.026	44.137	43.924	43.813	44.317	44.146	43.809	45.829
HOMBRES													
DE 16 A 19 AÑOS	507	591	578	579	541	550	513	479	523	545	543	461	534
DE 20 A 24 AÑOS	1.191	1.240	1.228	1.152	1.103	1.059	1.018	1.032	1.119	1.200	1.218	1.159	1.143
DE 25 A 29 AÑOS	1.251	1.286	1.301	1.293	1.207	1.149	1.150	1.186	1.198	1.217	1.220	1.220	1.223
DE 30 A 34 AÑOS	1.320	1.356	1.350	1.327	1.252	1.177	1.217	1.254	1.224	1.227	1.204	1.209	1.260
DE 35 A 39 AÑOS	1.428	1.404	1.397	1.379	1.314	1.259	1.287	1.295	1.231	1.268	1.264	1.312	1.320
DE 40 A 44 AÑOS	1.622	1.603	1.628	1.576	1.471	1.419	1.372	1.399	1.371	1.382	1.356	1.373	1.464
DE 45 A 49 AÑOS	1.819	1.805	1.829	1.781	1.690	1.662	1.642	1.633	1.603	1.649	1.621	1.683	1.701
DE 50 A 54 AÑOS	2.034	2.018	2.022	1.978	1.942	1.870	1.839	1.837	1.799	1.794	1.803	1.842	1.898
DE 55 A 59 AÑOS	2.563	2.596	2.573	2.528	2.457	2.379	2.341	2.325	2.274	2.295	2.290	2.352	2.414
MAYORES DE 59 AÑOS	3.092	3.101	3.087	3.080	2.984	2.950	2.880	2.856	2.836	2.831	2.859	2.870	2.952
TOTAL EDAD	16.827	17.000	16.993	16.673	15.961	15.474	15.259	15.296	15.178	15.408	15.378	15.481	15.911

TOTAL MUJERES													
DE 16 A 19 AÑOS	422	462	490	449	430	409	422	381	404	406	390	370	420
DE 20 A 24 AÑOS	1.277	1.364	1.387	1.249	1.200	1.125	1.094	1.101	1.212	1.298	1.246	1.154	1.226
DE 25 A 29 AÑOS	1.808	1.873	1.880	1.809	1.716	1.613	1.631	1.630	1.614	1.643	1.603	1.578	1.700
DE 30 A 34 AÑOS	2.482	2.500	2.464	2.383	2.310	2.251	2.203	2.201	2.204	2.222	2.214	2.212	2.304
DE 35 A 39 AÑOS	3.161	3.227	3.237	3.181	3.050	2.972	2.886	2.881	2.854	2.851	2.848	2.800	2.996
DE 40 A 44 AÑOS	3.539	3.624	3.594	3.499	3.371	3.225	3.150	3.173	3.122	3.179	3.195	3.163	3.320
DE 45 A 49 AÑOS	4.086	4.106	4.075	3.998	3.875	3.749	3.643	3.566	3.542	3.564	3.478	3.409	3.758
DE 50 A 54 AÑOS	4.569	4.587	4.562	4.454	4.257	4.205	4.019	3.996	3.966	3.976	3.994	3.893	4.207
DE 55 A 59 AÑOS	5.207	5.261	5.235	5.206	5.040	5.017	4.919	4.833	4.845	4.891	4.899	4.871	5.019
MAYORES DE 59 AÑOS	5.067	5.106	5.107	5.053	5.035	4.986	4.911	4.866	4.872	4.879	4.901	4.878	4.972
TOTAL EDAD	31.618	32.110	32.031	31.281	30.284	29.552	28.878	28.628	28.635	28.909	28.768	28.328	29.919

PARO REGISTRADO POR SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS

El estudio del nivel formativo alcanzado por las personas en paro en un territorio determinado permite identificar grandes colectivos sobre los que poder actuar. En el siguiente cuadro se ofrece el **paro registrado en la provincia de Toledo durante 2025 según sexo y nivel de estudios**, utilizando como referencia la **media anual**. A partir de estos datos se pueden identificar claramente los **colectivos más afectados por el desempleo en función del nivel formativo y del sexo**:

TABLA 3.2.6. PARO REGISTRADO POR SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS DURANTE EL AÑO 2025. PROVINCIA DE TOLEDO														
	31/01 2025	28/02 2025	31/03 2025	30/04 2025	31/05 2025	30/06 2025	31/07 2025	31/08 2025	30/09 2025	31/10 2025	30/11 2025	31/12 2025	MEDIA ANUAL	
TOTAL AMBOS SEXOS	48.445	49.110	49.024	47.954	46.245	45.026	44.137	43.924	43.813	44.317	44.146	43.809	45.829	
SIN ESTUDIOS	796	830	829	812	779	783	765	757	767	794	787	786	790	
ESTUDIOS PRIMARIOS	7.577	7.783	7.908	7.698	7.490	7.245	6.934	6.785	6.825	6.980	6.965	6.884	7.256	
1ª ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	26.308	26.555	26.448	26.039	25.129	24.417	23.811	23.605	23.478	23.476	23.489	23.523	24.690	
- SIN TÍTULO DE ESO O EQUIVALENTE	9.987	10.058	10.008	9.845	9.593	9.280	9.022	8.855	8.808	8.726	8.713	8.769	9.305	
- CON TÍTULO DE ESO O EQUIVALENTE	16.321	16.497	16.440	16.194	15.536	15.137	14.789	14.750	14.670	14.750	14.776	14.754	15.385	
2ª ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	7.934	8.118	8.072	7.757	7.431	7.269	7.035	7.026	7.179	7.429	7.347	7.183	7.482	
BACHILLERATO	4.056	4.182	4.165	3.976	3.832	3.777	3.757	3.790	3.825	3.872	3.860	3.775	3.906	
F.P. DE GRADO MEDIO	3.878	3.936	3.907	3.781	3.599	3.492	3.278	3.236	3.354	3.557	3.487	3.408	3.576	
ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS	5.742	5.723	5.651	5.515	5.264	5.161	5.444	5.622	5.436	5.501	5.406	5.279	5.479	
F.P. DE GRADO SUPERIOR	2.766	2.802	2.773	2.717	2.602	2.553	2.558	2.615	2.625	2.704	2.656	2.568	2.662	
1ª Y 2ª CICLO UNIVERSITARIOS	2.633	2.551	2.513	2.438	2.312	2.256	2.490	2.587	2.429	2.442	2.398	2.361	2.451	
3ª CICLO UNIVERSITARIO	28	30	29	28	33	40	38	37	32	32	33	32	33	
OTROS	315	340	336	332	317	312	358	383	350	323	319	318	334	
OTROS	88	101	116	133	152	151	148	129	128	137	152	154	132	

TOTAL HOMBRES	16.827	17.000	16.993	16.673	15.961	15.474	15.259	15.296	15.178	15.408	15.378	15.481	15.911
SIN ESTUDIOS	171	178	179	176	160	166	169	169	171	190	178	186	174
ESTUDIOS PRIMARIOS	2.569	2.669	2.721	2.647	2.550	2.462	2.359	2.325	2.295	2.340	2.357	2.351	2.470
1ª ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	9.922	9.924	9.894	9.789	9.400	9.069	8.870	8.887	8.748	8.813	8.816	8.950	9.257
- SIN TÍTULO DE ESO O EQUIVALENTE	4.159	4.144	4.129	4.089	4.001	3.843	3.730	3.689	3.600	3.591	3.584	3.667	3.852
- CON TÍTULO DE ESO O EQUIVALENTE	5.763	5.780	5.765	5.700	5.399	5.226	5.140	5.198	5.148	5.222	5.232	5.283	5.405
2ª ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	2.467	2.520	2.487	2.385	2.264	2.242	2.208	2.218	2.273	2.326	2.300	2.273	2.330
BACHILLERATO	1.388	1.429	1.411	1.332	1.269	1.246	1.232	1.267	1.279	1.310	1.301	1.261	1.310
F.P. DE GRADO MEDIO	1.079	1.091	1.076	1.053	995	996	976	951	994	1.016	999	1.012	1.020
ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS	1.682	1.691	1.686	1.648	1.553	1.498	1.619	1.666	1.666	1.709	1.685	1.681	1.649
F.P. DE GRADO SUPERIOR	883	897	893	874	821	802	846	857	880	926	914	880	873
1ª Y 2ª CICLO UNIVERSITARIOS	698	676	674	660	622	587	642	675	663	671	659	681	659
3ª CICLO UNIVERSITARIO	11	12	12	12	12	15	14	16	10	9	9	11	12
OTROS	90	106	107	102	98	94	117	118	113	103	103	109	105
OTROS	16	18	26	28	34	37	34	31	25	30	42	40	30
TOTAL MUJERES	31.618	32.110	32.031	31.281	30.284	29.552	28.878	28.628	28.635	28.909	28.768	28.328	29.919
SIN ESTUDIOS	625	652	650	636	619	617	596	588	596	604	609	600	616
ESTUDIOS PRIMARIOS	5.008	5.114	5.187	5.051	4.940	4.783	4.575	4.460	4.530	4.640	4.608	4.533	4.786
1ª ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	16.386	16.631	16.554	16.250	15.729	15.348	14.941	14.718	14.730	14.663	14.673	14.573	15.433
- SIN TÍTULO DE ESO O EQUIVALENTE	5.828	5.914	5.879	5.756	5.592	5.437	5.292	5.166	5.208	5.135	5.129	5.102	5.453
- CON TÍTULO DE ESO O EQUIVALENTE	10.558	10.717	10.675	10.494	10.137	9.911	9.649	9.552	9.522	9.528	9.544	9.471	9.980
2ª ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	5.467	5.598	5.585	5.372	5.167	5.027	4.827	4.808	4.906	5.103	5.047	4.910	5.151
BACHILLERATO	2.668	2.753	2.754	2.644	2.563	2.531	2.525	2.523	2.546	2.562	2.559	2.514	2.595
F.P. DE GRADO MEDIO	2.799	2.845	2.831	2.728	2.604	2.496	2.302	2.285	2.360	2.541	2.488	2.396	2.556
ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS	4.060	4.032	3.965	3.867	3.711	3.663	3.825	3.956	3.770	3.792	3.721	3.598	3.830
F.P. DE GRADO SUPERIOR	1.883	1.905	1.880	1.843	1.781	1.751	1.712	1.758	1.745	1.778	1.742	1.688	1.789
1ª Y 2ª CICLO UNIVERSITARIOS	1.935	1.875	1.839	1.778	1.690	1.669	1.848	1.912	1.766	1.771	1.739	1.680	1.792
3ª CICLO UNIVERSITARIO	17	18	17	16	21	25	24	21	22	23	24	21	21
OTROS	225	234	229	230	219	218	241	265	237	220	216	209	229
OTROS	72	83	90	105	118	114	114	98	103	107	110	114	102

Como se puede apreciar en la tabla anterior, el desempleo en la provincia de Toledo durante 2025 se concentra principalmente en **personas con niveles educativos medios o bajos**, especialmente entre quienes tienen **primera etapa de educación secundaria o ESO (el 87 % de los desempleados tiene estudios de secundaria o inferiores)**.

Además, existe una **clara brecha de género**, con las mujeres representando casi **dos tercios del paro total**, siendo particularmente elevado entre aquellas con **niveles formativos intermedios**. Los niveles formativos superiores presentan **menor incidencia del paro**, particularmente en los estudios universitarios avanzados.

PARO REGISTRADO POR SEXO Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS

El conocimiento de aquellas parcelas de la realidad en las que la economía no está generando un empleo suficiente, o por el contrario la identificación de aquellas otras en las que se está demandando mano de obra, es decir, las actividades económicas en las que un mercado de trabajo determinado está produciendo o destruyendo empleo, resultan una vez más de gran importancia. Con la inclusión de este apartado se pretende la posibilidad de identificar aquellas actividades económicas en las que el paro tiene mayor o menor incidencia,

A partir de la **media anual recogida en la siguiente** tabla de paro registrado por actividades económicas en la provincia de **Toledo durante 2025**, es posible identificar los **sectores con mayor incidencia del desempleo** y el peso relativo de cada actividad dentro del total provincial.

TABLA 3.3.11. PARO REGISTRADO POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS DURANTE EL AÑO 2025. TOLEDO													
	31/01 2025	28/02 2025	31/03 2025	30/04 2025	31/05 2025	30/06 2025	31/07 2025	31/08 2025	30/09 2025	31/10 2025	30/11 2025	31/12 2025	MEDIA ANUAL
TOTAL AMBOS SEXOS	48.445	49.110	49.024	47.954	46.245	45.026	44.137	43.924	43.813	44.317	44.146	43.809	45.829
O SIN EMPLEO ANTERIOR	4.005	4.126	4.211	4.134	4.099	4.093	3.942	3.789	3.819	3.855	3.857	3.686	3.968
SECTOR SIN ACTIVIDAD	4.005	4.126	4.211	4.134	4.099	4.093	3.942	3.789	3.819	3.855	3.857	3.686	3.968
A AGRICULTURA, GANADERIA, SILVICULTURA Y PESCA	1.520	1.580	1.646	1.635	1.542	1.475	1.424	1.411	1.395	1.413	1.362	1.359	1.480
AGRICULTURA Y PESCA	1.520	1.580	1.646	1.635	1.542	1.475	1.424	1.411	1.395	1.413	1.362	1.359	1.480
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	27	29	32	30	27	27	27	29	31	26	22	23	28
C INDUSTRIA MANUFACTURE.	4.029	4.051	3.979	4.033	3.922	3.802	3.783	3.800	3.737	3.720	3.713	3.732	3.858
D SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE AC.	22	19	20	20	20	21	21	22	25	22	22	22	21
E SUMIN. AGUA, SANEAMIENTO, RESID. Y DESCO.	225	232	224	215	200	187	178	184	194	205	198	200	204
INDUSTRIA	4.303	4.331	4.255	4.298	4.169	4.037	4.009	4.035	3.987	3.973	3.955	3.977	4.111
F CONSTRUCCIÓN	3.570	3.498	3.487	3.389	3.261	3.204	3.128	3.156	3.074	3.088	3.091	3.197	3.262
CONSTRUCCIÓN	3.570	3.498	3.487	3.389	3.261	3.204	3.128	3.156	3.074	3.088	3.091	3.197	3.262
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR; REP. VEHÍCULOS	5.145	5.179	5.176	5.105	4.985	4.860	4.816	4.894	4.969	5.034	4.923	4.916	5.000
H TRANSPORTE Y ALMACÉN.	1.378	1.412	1.430	1.396	1.333	1.279	1.273	1.257	1.261	1.306	1.278	1.283	1.324
I HOSTELERÍA	3.565	3.615	3.639	3.485	3.383	3.350	3.316	3.311	3.368	3.414	3.412	3.339	3.433
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	595	630	620	628	622	604	616	602	613	623	636	638	619
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	237	250	240	235	228	223	230	231	230	229	227	223	232
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	196	202	203	196	186	176	182	181	186	184	188	178	188
M ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNICA	1.314	1.319	1.326	1.322	1.283	1.268	1.276	1.316	1.288	1.303	1.268	1.238	1.293
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIAR	5.842	6.288	6.247	5.981	5.673	5.486	5.515	5.485	5.473	5.520	5.394	5.390	5.691
O ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL.	10.803	10.741	10.664	10.402	9.944	9.528	9.081	8.906	8.791	8.714	8.969	9.006	9.629
P EDUCACIÓN	900	865	819	810	745	780	944	972	831	776	752	753	829
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	2.096	2.119	2.090	2.040	1.980	1.887	1.679	1.683	1.786	2.095	2.021	1.866	1.945
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIM.	673	650	664	643	634	632	617	615	647	655	684	644	647
S OTROS SERVICIOS	1.092	1.079	1.089	1.057	1.017	995	961	943	951	959	965	967	1.006
T ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERS. DOMÉST.	1.202	1.217	1.209	1.190	1.153	1.139	1.119	1.127	1.136	1.167	1.156	1.140	1.163
U ACT. ORGAN. Y OTROS ORG. EXTRATERRITORIALES	9	9	9	8	8	10	9	10	8	9	8	9	9
SERVICIOS	35.047	35.575	35.425	34.498	33.174	32.217	31.634	31.533	31.558	31.988	31.881	31.590	33.008

El paro registrado en Toledo durante 2025 muestra una **clara concentración sectorial en el sector servicios**, que reúne más del **70 % del desempleo provincial**. Dentro de este sector destacan especialmente **la administración pública, las actividades administrativas, el comercio y la hostelería**, mientras que en los sectores productivos sobresalen **la industria manufacturera y la construcción** como las actividades con mayor volumen de personas desempleadas.

En el siguiente cuadro se recoge la media anual del paro registrado en la provincia de Toledo durante 2025 por actividades económicas desagregado por sexo. A partir de estos datos se pueden identificar **las principales diferencias entre hombres y mujeres y los sectores con mayor incidencia del desempleo.**

TABLA 3.3.12. PARO REGISTRADO POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS DURANTE EL AÑO 2025. TOLEDO													
	31/01 2025	28/02 2025	31/03 2025	30/04 2025	31/05 2025	30/06 2025	31/07 2025	31/08 2025	30/09 2025	31/10 2025	30/11 2025	31/12 2025	MEDIA ANUAL
TOTAL HOMBRES	16.827	17.000	16.993	16.673	15.961	15.474	15.259	15.296	15.178	15.408	15.378	15.481	15.911
O SIN EMPLEO ANTERIOR	1.113	1.171	1.209	1.177	1.142	1.173	1.122	1.088	1.110	1.135	1.126	1.046	1.134
SECTOR SIN ACTIVIDAD	1.113	1.171	1.209	1.177	1.142	1.173	1.122	1.088	1.110	1.135	1.126	1.046	1.134
A AGRICULT., GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	851	897	945	949	892	848	818	807	782	788	747	757	840
AGRICULTURA Y PESCA	851	897	945	949	892	848	818	807	782	788	747	757	840
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	18	19	22	20	18	19	19	21	23	19	19	16	19
C INDUSTRIA MANUFACTURE.	1.663	1.673	1.644	1.686	1.662	1.589	1.573	1.620	1.598	1.601	1.605	1.643	1.630
D SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE AC	17	14	15	14	15	15	14	16	20	17	17	17	16
E SUMIN. AGUA, SANEAMEN., RESID. Y DESCO.	120	127	120	113	103	95	88	91	99	107	101	106	106
INDUSTRIA	1.818	1.833	1.801	1.833	1.798	1.718	1.694	1.748	1.740	1.744	1.738	1.782	1.771
F CONSTRUCCIÓN	2.906	2.841	2.836	2.754	2.624	2.570	2.502	2.539	2.468	2.484	2.479	2.584	2.632
CONSTRUCCIÓN	2.906	2.841	2.836	2.754	2.624	2.570	2.502	2.539	2.468	2.484	2.479	2.584	2.632
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR; REP. VEHÍCUL	1.727	1.734	1.726	1.723	1.660	1.621	1.642	1.692	1.714	1.730	1.702	1.719	1.699
H TRANSPORTE Y ALMACEN.	833	841	862	837	805	768	773	749	754	799	777	789	799
I HOSTELERÍA	910	915	920	872	842	823	849	861	861	887	896	860	875
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	319	338	330	342	330	323	337	326	323	328	337	348	332
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	82	86	80	81	75	72	72	74	75	75	73	78	77
L ACTIVIDADES INMOBILIARI.	80	78	75	71	69	63	63	65	68	67	70	68	70
M ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNICA	359	359	360	364	354	352	368	382	372	356	351	331	359
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIAR	1.790	1.929	1.930	1.860	1.721	1.657	1.670	1.697	1.659	1.704	1.698	1.723	1.753
O ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL.	2.941	2.915	2.879	2.809	2.683	2.523	2.422	2.353	2.306	2.325	2.400	2.435	2.583
P EDUCACIÓN	199	190	175	170	153	158	194	211	192	169	168	176	180
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	252	260	247	240	240	233	203	190	219	243	229	224	232
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIM.	284	262	266	258	258	258	238	237	258	282	297	273	264
S OTROS SERVICIOS	283	270	272	257	243	246	229	209	202	212	220	219	239
T ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERS. DOMÉST.	74	75	74	71	67	61	57	62	70	75	65	64	68
U ACT. ORGAN. Y OTROS ORG. EXTRATERRITORIALES	6	6	6	5	5	7	6	6	5	5	5	5	6
SERVICIOS	10.139	10.258	10.202	9.960	9.505	9.165	9.123	9.114	9.078	9.257	9.288	9.312	9.533

TOTAL MUJERES	31.618	32.110	32.031	31.281	30.284	29.552	28.878	28.628	28.635	28.909	28.768	28.328	29.919
0 SIN EMPLEO ANTERIOR	2.892	2.955	3.002	2.957	2.957	2.920	2.820	2.701	2.709	2.720	2.731	2.640	2.834
SECTOR SIN ACTIVIDAD	2.892	2.955	3.002	2.957	2.957	2.920	2.820	2.701	2.709	2.720	2.731	2.640	2.834
A AGRICULT., GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	669	683	701	686	650	627	606	604	613	625	615	602	640
AGRICULTURA Y PESCA	669	683	701	686	650	627	606	604	613	625	615	602	640
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	9	10	10	10	9	8	8	8	8	7	7	7	8
C INDUSTRIA MANUFACTURE.	2.366	2.378	2.335	2.347	2.260	2.213	2.210	2.180	2.139	2.119	2.108	2.089	2.229
D SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE AC	5	5	5	6	5	6	7	6	5	5	5	5	5
E SUMIN. AGUA, SANEAMEN., RESID. Y DESCO.	105	105	104	102	97	92	90	93	95	98	97	94	98
INDUSTRIA	2.485	2.498	2.454	2.465	2.371	2.319	2.315	2.287	2.247	2.229	2.217	2.195	2.340
F CONSTRUCCIÓN	664	657	651	635	637	634	626	617	606	604	612	613	630
CONSTRUCCIÓN	664	657	651	635	637	634	626	617	606	604	612	613	630
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR; REP. VEHÍCUL	3.418	3.445	3.450	3.382	3.325	3.239	3.174	3.202	3.255	3.304	3.221	3.197	3.301
H TRANSPORTE Y ALMACEN.	545	571	568	559	528	511	500	508	507	507	501	494	525
I HOSTELERÍA	2.655	2.700	2.719	2.613	2.541	2.527	2.467	2.450	2.507	2.527	2.516	2.479	2.558
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	276	292	290	286	292	281	279	276	290	295	299	290	287
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	155	164	160	154	153	151	158	157	155	154	154	145	155
L ACTIVIDADES INMOBILIARI.	116	124	128	125	117	113	119	116	118	117	118	110	118
M ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNICA	955	960	966	958	929	916	908	934	916	947	917	907	934
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIAR	4.052	4.359	4.317	4.121	3.952	3.829	3.845	3.788	3.814	3.816	3.696	3.667	3.938
O ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL.	7.862	7.826	7.785	7.593	7.261	7.005	6.659	6.553	6.485	6.389	6.569	6.571	7.047
P EDUCACIÓN	701	675	644	640	592	622	750	761	639	607	584	577	649
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	1.844	1.859	1.843	1.800	1.740	1.654	1.476	1.493	1.567	1.852	1.792	1.642	1.714
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIM.	389	388	398	385	376	374	379	378	389	373	387	371	382
S OTROS SERVICIOS	809	809	817	800	774	749	732	734	749	747	745	748	768
T ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERS. DOMÉST.	1.128	1.142	1.135	1.119	1.086	1.078	1.062	1.065	1.066	1.092	1.091	1.076	1.095
U ACT. ORGAN. Y OTROS ORG. EXTRATERRITORIALES	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
SERVICIOS	24.908	25.317	25.223	24.538	23.669	23.052	22.511	22.419	22.460	22.731	22.593	22.278	23.475

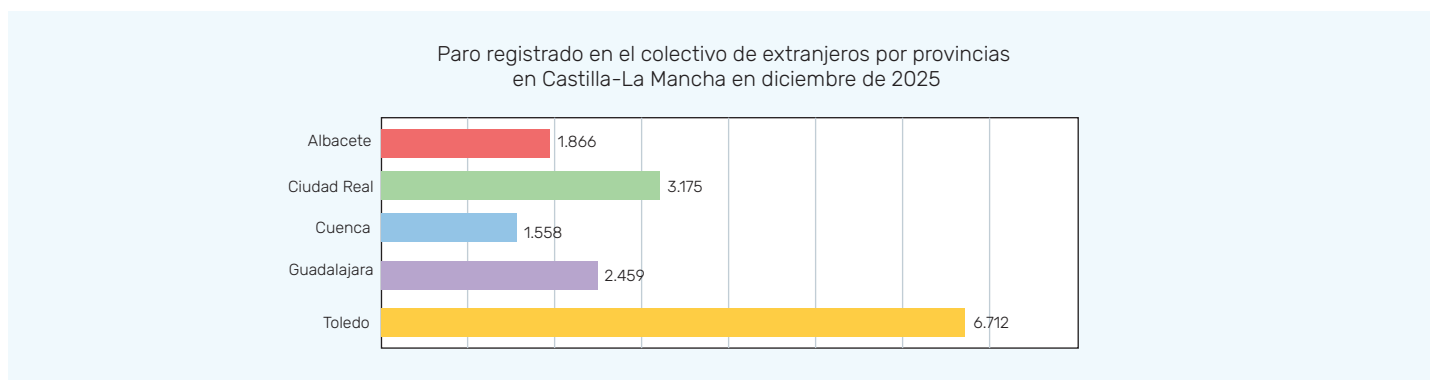
El paro registrado en Toledo durante 2025 muestra una **clara concentración en el sector servicios y una marcada brecha de género**. Mientras que el desempleo masculino se distribuye entre servicios, industria y construcción, el paro femenino se concentra de forma muy significativa en actividades de servicios, especialmente en **administración pública, comercio y servicios auxiliares**, lo que evidencia una fuerte **segregación sectorial del mercado laboral provincial**.

PARO REGISTRADO EN EL COLECTIVO DE EXTRANJEROS

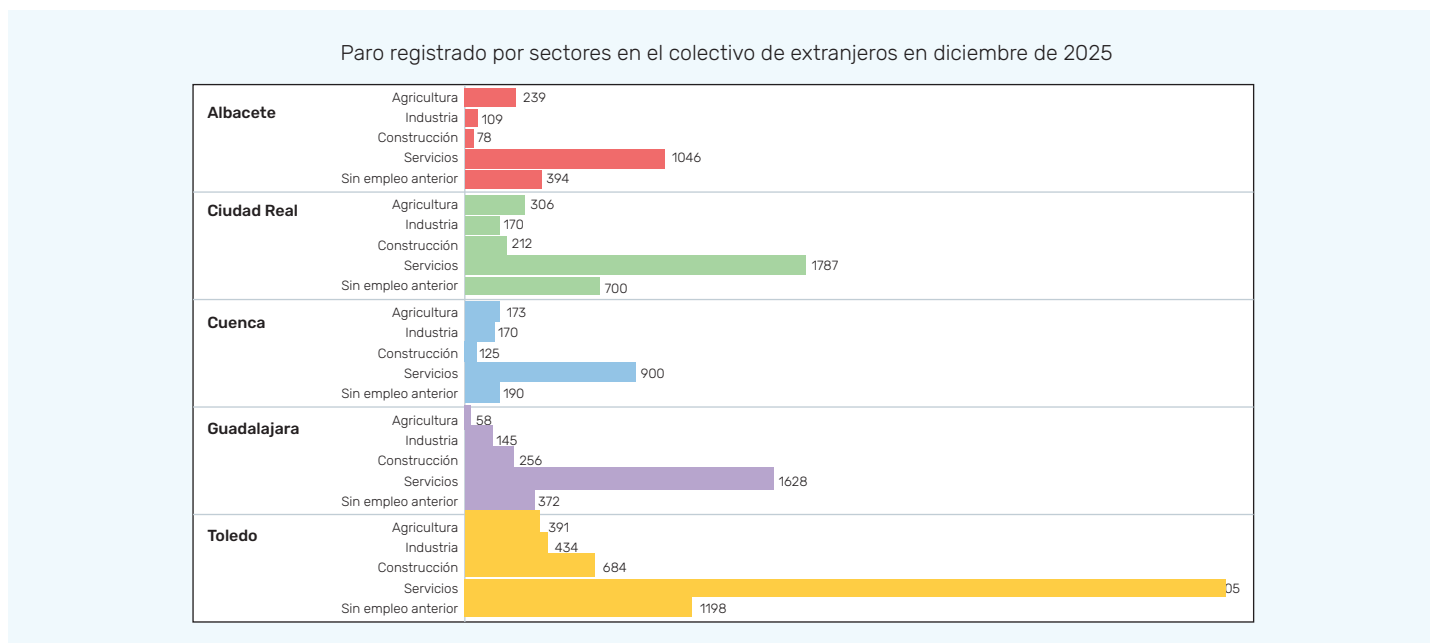
El análisis del desempleo en el colectivo de personas extranjeras ha adquirido una importancia creciente en los últimos años. Este grupo ya no tiene el carácter residual que podía presentar décadas atrás, sino que constituye una **parte relevante de la población activa y del mercado de trabajo** en muchas regiones. La presencia de trabajadores extranjeros se ha consolidado especialmente en determinados sectores productivos –como los servicios, la agricultura, la construcción o algunas actividades industriales– donde su aportación resulta fundamental para el funcionamiento de la economía.

Por ello, estudiar la evolución y distribución del paro entre la población extranjera permite **comprender mejor las dinámicas del mercado laboral**, identificar **sectores con mayor vulnerabilidad laboral** y detectar posibles **desequilibrios territoriales o sectoriales**. Además, este análisis contribuye a orientar políticas de empleo, formación e integración laboral dirigidas a mejorar las oportunidades de este colectivo y a favorecer un mercado de trabajo más equilibrado.

Toledo concentra claramente el mayor volumen de paro extranjero, con más de **6.700 personas**, más del doble que la segunda provincia.



Esto indica que el desempleo extranjero **se concentra especialmente en las provincias con mayor peso demográfico y económico de la región**.



El paro del colectivo extranjero en Castilla-La Mancha muestra una **clara concentración territorial en la provincia de Toledo** y una fuerte vinculación con el **sector servicios**, que reúne la mayor parte del desempleo en todas las provincias. Junto a este sector destacan, aunque con menor peso, la **construcción y la agricultura**, mientras que la industria presenta una incidencia más limitada. Además, la presencia de un número importante de personas extranjeras **sin empleo anterior** refleja los procesos de incorporación relativamente recientes de este colectivo al mercado laboral regional.

El paro extranjero se concentra principalmente en el **sector servicios** en todas las provincias. En Toledo **casi el 60 % del paro extranjero se concentra en servicios**.

Esto refleja el peso que tienen actividades como la hostelería, el comercio, la logística y los servicios personales dentro del empleo extranjero. La **construcción** continúa teniendo cierta relevancia en el paro del colectivo extranjero.

2.3. DATOS DE CONTRATACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO. 2025.

Durante el año 2025, la contratación registrada en la provincia de Toledo refleja la evolución reciente de su mercado laboral y permite identificar algunas de las principales características de la actividad económica y del comportamiento de las empresas en materia de empleo. El análisis agregado de estos datos muestra el peso relativo de los distintos sectores productivos, la concentración de contratos en determinadas ocupaciones y la posible presencia de factores como la estacionalidad o la prevalencia de determinadas modalidades contractuales. En conjunto, la contratación constituye un indicador clave para comprender cómo se está configurando la demanda de trabajo en la provincia y qué perfiles profesionales están siendo más requeridos por el tejido empresarial.

El análisis de los datos de contratación constituye un elemento fundamental para comprender la dinámica del mercado laboral en la provincia de Toledo durante el año 2025 y, en consecuencia, para fundamentar adecuadamente las conclusiones de este estudio sobre necesidades de formación y contratación.

La contratación en la provincia de Toledo durante 2025 se caracteriza por tres rasgos principales:

1. **Predominio de la contratación temporal**, aunque con una presencia relevante de contratos indefinidos.
2. **Gran peso del contrato eventual por circunstancias de la producción**, que concentra más de la mitad de toda la contratación.
3. **Alta rotación laboral**, reflejada en la abundancia de contratos de muy corta duración.

Estos rasgos ofrecen una imagen de un mercado laboral dinámico pero todavía marcado por **la temporalidad y la corta duración de los contratos**, factores que resultan especialmente relevantes a la hora de analizar las necesidades de formación y cualificación profesional en la provincia.

TABLA 4.11. CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN DURACIÓN POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO. VALORES ACUMULADOS EN EL AÑO 2025. PROVINCIA DE TOLEDO

AMBOS SEXOS	TOTAL	HASTA 7 DÍAS	DE 8 A 15 DÍAS	DE 16 DÍAS A UN MES	DE MÁS DE 1 MES A 3 MESES	DE MÁS DE 3 A 6 MESES	DE MÁS DE 6 A 12 MESES	DE MÁS DE 12 A 18 MESES	DE MÁS DE 18 A 24 MESES	MAS DE 2 AÑOS	INDETERMINADO	INDEFINIDOS
ADSCRIPCIÓN COLABORACIÓN SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	102.864	39.513	10.376	20.932	24.201	7.043	782	17	0	0	0	
FORMACIÓN	665	0	0	0	37	349	182	84	13	0	0	
INTERINIDAD	15.415	1.390	335	419	553	415	310	35	0	39	11.919	
JUBILACIÓN PARCIAL	206	2	0	0	1	1	5	12	33	110	42	
OBRA O SERVICIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FINANCIACIÓN FONDOS EUROPEOS Y OTROS	166	75	1	0	8	44	34	0	2	2	0	
MEJORA OCUPABILIDAD. INSERCIÓN LABORAL	2.712	3	1	3	399	2.231	73	2,0	0	0	0	
RELEVO	51,0	0	0	0	2	6	5	4	11	23	0	
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	133	0	0	0	0	0	131	2	0	0	0	
OBTENCIÓN PRACTICA PROFESIONAL	342	0	0	0	0	209	130	3	0	0	0	
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN	22	0	0	0	0	,0	1	0	0	21	0	
OTROS	193	7	1,0	1,0	0	8,0	141	3	0	5	27	
TOTAL CONTRATOS TEMPORALES	122.769	40.990	10.714	21.355	25.201	10.306	1.794	162	59	200	11.988	
INDEFINIDO FOMENTO CONTRATACIÓN FCI	0											0
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonif/No Bonif)	72.915											72.915
INDEFINIDO PERS. CON DISCAP. ORDINARIOS	198											198
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD FCI	0											0
CONVERSIÓN FCI	0											0
CONVERSIÓN ORDINARIA	5.442											5.442
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	78.555											78.555
TOTAL CONTRATOS	201.324	40.990	10.714	21.355	25.201	10.306	1.794	162	59	200	11.988	78.555

Como se puede apreciar en la tabla anterior, referida a los **contratos de trabajo según duración, sexo y tipo de contrato en 2025 en la provincia de Toledo**, pueden destacarse varios elementos especialmente relevantes para caracterizar la estructura de la contratación.

El volumen total de contratos registrados asciende a **201.324**, de los cuales **122.769 son temporales** y **78.555 indefinidos**. Esto implica que aproximadamente **el 61 % de los contratos son temporales**, frente a **un 39 % indefinidos**. Aunque la temporalidad sigue siendo mayoritaria, el peso de la contratación indefinida es significativo y refleja los efectos de los cambios normativos en el mercado laboral.

Dentro de los contratos temporales destaca claramente la modalidad de **“eventual por circunstancias de la producción”**, con **102.864 contratos**, lo que representa **más del 83% de toda la contratación temporal y, aproximadamente, el 51% del total de contratos registrados**.

La duración de los contratos temporales muestra una fuerte concentración en periodos muy breves: **Hasta 7 días**, 40.990 contratos; **entre 8 y 15 días**, 10.714 y, **de 16 días a 1 mes**, 21.355.

En conjunto, **más de 73.000 contratos duran un mes o menos**, lo que evidencia **un elevado nivel de rotación laboral y temporalidad de corta duración**.

Por el contrario, los contratos temporales de mayor duración tienen una presencia muy reducida: **de más de 12 a 18 meses**, 59; **de más de 18 a 24 meses**, 200.

Dentro de la contratación indefinida destaca el **contrato indefinido ordinario**, con **72.915 contratos**, lo que representa **el 92,8 % de todos los contratos indefinidos y alrededor del 36 % del total de contratos**.

También aparecen **5.442 conversiones de contratos a indefinidos**, lo que indica procesos de estabilización del empleo previamente temporal.

Otras modalidades de contratación tienen un peso reducido en el conjunto del mercado laboral provincial, lo que sugiere que **las modalidades formativas o específicas tienen un impacto limitado** en el volumen total de contratación.

Datos de contratación según duración, por sexo y tipos de contrato

Por otra parte, como se pone de relieve en la tabla siguiente, el análisis comparado de la contratación por sexo en la provincia de Toledo durante 2025 permite identificar varios rasgos relevantes:

- Los **hombres concentran un mayor volumen total de contratación** y, especialmente, de **contratos indefinidos**, lo que indica **mayor estabilidad laboral**.
- Las **mujeres presentan una mayor presencia en la contratación temporal**, particularmente en modalidades como **interinidad** o **programas de inserción laboral**.
- La **temporalidad de muy corta duración afecta de forma significativa a ambos sexos**, reflejando una elevada rotación en el mercado laboral provincial.

Estas diferencias ponen de manifiesto la existencia de **ciertas desigualdades en la estabilidad y características del empleo entre hombres y mujeres**, un aspecto relevante para el análisis de las dinámicas del mercado de trabajo y para el diseño de políticas de formación e inserción laboral.

**TABLA 4.12. CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN DURACIÓN POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO.
VALORES ACUMULADOS EN EL AÑO 2025. PROVINCIA DE TOLEDO**

HOMBRES	TOTAL	HASTA 7 DÍAS	DE 8 A 15 DÍAS	DE 16 DÍAS A UN MES	DE MÁS DE 1 MES A 3 MESES	DE MÁS DE 3 A 6 MESES	DE MÁS DE 6 A 12 MESES	DE MÁS DE 12 A 18 MESES	DE MÁS DE 18 A 24 MESES	MAS DE 2 AÑOS	INDETER- MINADO	INDEFINI- DOS
ADSCRIPCIÓN COLABORACIÓN SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	52.943	20.717	5.067	10.179	12.828	3.713	427	12	0	0	0	
FORMACIÓN	307	0	0	0	23	122	89	65	8	0	0	
INTERINIDAD	4.978	172	51	114	197	147	117	9	0	16	4.155	
JUBILACIÓN PARCIAL	175	2	0	0	0	0	5	8	31	96	33	
OBRA O SERVICIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FINANCIACIÓN FONDOS EUROPEOS Y OTROS	88	43	1	0	0	24	16	0	2	2	0	
MEJORA OCUPABILIDAD. INSERCIÓN LABORAL	962	0	0	1	201	734	24	2	0	0	0	
RELEVO	31	0	0	0	2	4	4	3	4	14	0	
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	81	0	0	0	0	0	80	1	0	0	0	
OBTENCIÓN PRACTICA PROFESIONAL		0	0	0	0	118	79	1	0	0	0	
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN		0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	
OTROS		5	0	1	0	5	54	2	0	2	13	
TOTAL CONTRATOS TEMPORALES	59.565	20.934	5.119	10.294	13.251	4.744	762	100	45	128	4.188	
INDEFINIDO FOMENTO CONTRATACIÓN FCI	0											0
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonif/No Bonif)	44.008											44.008
INDEFINIDO PERS. CON DISCAP. ORDINARIOS	123											123
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD FCI	0											0
CONVERSIÓN FCI	0											0
CONVERSIÓN ORDINARIA	3.046											3.046
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	47.177											47.177
TOTAL CONTRATOS	106.742	20.934	5.119	10.294	13.251	4.744	762	100	45	128	4.188	47.177

MUJERES	TOTAL	HASTA 7 DÍAS	DE 8 A 15 DÍAS	DE 16 DÍAS A UN MES	DE MÁS DE 1 MES A 3 MESES	DE MÁS DE 3 A 6 MESES	DE MÁS DE 6 A 12 MESES	DE MÁS DE 12 A 18 MESES	DE MÁS DE 18 A 24 MESES	MÁS DE 2 AÑOS	INDETERMINADO	INDEFINIDOS
ADSCRIPCIÓN COLABORACIÓN SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	49.921	18.796	5.309	10.753	11.373	3.330	355	5	0	0	0	
FORMACIÓN	358	0	0	0	14	227	93	19	5	0	0	
INTERINIDAD	10.437	1.218	284	305	356	268	193	26	0	23	7.764	
JUBILACIÓN PARCIAL	31	0	0	0	1	1	0	4	2	14	9	
OBRA O SERVICIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FINANCIACIÓN FONDOS EUROPEOS	78	32	0	0	8	20	18	0	0	0	0	
MEJORA OCUPABILIDAD. INSERCIÓN LABORAL	1.750	3	1	2	198	1.497	49	0	0	0	0	
RELEVO	20	0	0	0	0	2	1	1	7	9	0	
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	52	0	0	0	0	0	51	1	0	0	0	
OBTENCIÓN PRACTICA PROFESIONAL		0	0	0	0	91	51	2	0	0	0	
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN		0	0	0	0	0	1	0	0	13	0	
OTROS		2	1	0	0	3	87	1	0	3	14	
TOTAL CONTRATOS TEMPORALES	62.647	20.049	5.594	11.060	11.950	5.345	760	56	14	46	7.773	
INDEFINIDO FOMENTO CONTRATACIÓN FCI	0											0
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonif/No Bonif)	28.907											28.907
INDEFINIDO PERS. CON DISCAP. ORDINARIOS	75											75
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD FCI	0											0
CONVERSIÓN FCI	0											0
CONVERSIÓN ORDINARIA	2.396											2.396
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	31.378											31.378
TOTAL CONTRATOS	94.025	20.049	5.594	11.060	11.950	5.345	760	56	14	46	7.773	31.378

Durante 2025 se registran **106.742 contratos a hombres** frente a **94.025 a mujeres**, lo que supone que aproximadamente **el 53,2 % de los contratos corresponden a hombres y el 46,8 % a mujeres**. Esta diferencia muestra una **ligera mayor presencia masculina en el conjunto del mercado laboral provincial**.

La contratación temporal es mayoritaria en ambos casos, pero presenta diferencias en volumen, ya que se formalizaron 62.647 contratos temporales con mujeres y 59.565 con hombres, lo que indica una **mayor exposición femenina a la temporalidad**.

Por otro lado, los hombres concentran aproximadamente **el 60 % de los contratos indefinidos** (47.177 contratos), mientras que las mujeres representan alrededor del 40% (31.378 contratos), evidenciando **mayores oportunidades de estabilidad laboral para los hombres**.

Los contratos de **hasta 7 días** son muy numerosos en ambos casos (**Hombres, 20.934; Mujeres: 20.049**), lo que refleja que **la alta rotación laboral afecta de forma similar a ambos sexos**, aunque ligeramente más a los hombres en términos absolutos.

Algunas modalidades muestran **diferencias especialmente significativas entre hombres y mujeres, como el de interinidad, con 10.437 contratos de mujeres y 4.978 contratos de hombres, de modo que la contratación por interinidad más que duplica en mujeres**, lo que suele estar vinculado a sectores con mayor presencia femenina, como servicios públicos, educación o sanidad.

Las **conversiones de contratos a indefinidos** también son más frecuentes entre los hombres, lo que refuerza la idea de que **la transición desde el empleo temporal hacia la estabilidad contractual es más frecuente en los hombres** (**hombres: 3.046 conversiones, mujeres: 2.396 conversiones**).

El análisis sectorial de la contratación en Toledo durante 2025 pone de manifiesto varios rasgos estructurales:

- **El sector servicios concentra más del 70 % de la contratación**, confirmando su papel central en la economía provincial.
- **La industria mantiene un peso significativo**, especialmente vinculada al sector agroalimentario.
- **Hostelería, logística, comercio y sector público** son las actividades con mayor generación de empleo.

Desde el punto de vista de género:

- La construcción, la agricultura y gran parte de la industria están claramente masculinizadas.
- Los servicios, especialmente los vinculados a cuidados, administración pública y comercio, presentan mayor presencia femenina.
- Persisten **diferencias importantes en la distribución sectorial del empleo entre hombres y mujeres**, lo que refleja una **segmentación del mercado laboral por género**.

DATOS DE CONTRATACIÓN POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

TABLA 4.18. CONTRATOS DE TRABAJO POR SEXOS SEGÚN DIVISIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. VALORES ACUMULADOS EN EL AÑO				
TOLEDO		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1	Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas	14.736	11.676	3.060
2	Silvicultura y explotación forestal	391	318	73
3	Pesca y acuicultura	0	0	0
AGRICULTURA Y PESCA		15.127	11.994	3.133
5	Extracción de antracita, hulla y lignito	0	0	0
6	Extracción de crudo de petróleo y gas natural	4	3	1
7	Extracción de minerales metálicos	8	3	5
8	Otras industrias extractivas	123	117	6
9	Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0	0	0
10	Industria de la alimentación	17.956	9.498	8.458
11	Fabricación de bebidas	1.719	1.205	514
12	Industria del tabaco	6	4	2
13	Industria textil	202	125	77
14	Confección de prendas de vestir	349	74	275
15	Industria del cuero y del calzado	308	133	175
16	Industria de la madera y del corcho; excepto muebles, cestería y espartería	1.265	1.047	218
17	Industria del papel	152	112	40
18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	178	102	76
19	Coquerías y refino de petróleo	0	0	0
20	Industria química	860	340	520
21	Fabricación de productos farmacéuticos	846	428	418
22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	1.632	965	667
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1.106	975	131
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	746	702	44
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	3.355	2.981	374
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	215	156	59
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	151	124	27
28	Fabricación de maquinaria y equipo no clasificado en otra parte (n.c.o.p.)	467	383	84
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	209	156	53
30	Fabricación de otro material de transporte	519	360	159
31	Fabricación de muebles	965	756	209
32	Otras industrias manufactureras	70	44	26
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	950	850	100
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	109	100	9
36	Captación, depuración y distribución de agua	251	138	113
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	13	13	0
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	513	455	58
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	8	6	2

INDUSTRIA	35.255	22.355	12.900
41 Construcción de edificios	4.354	4.122	232
42 Ingeniería civil	384	353	31
43 Actividades de construcción especializada	5.561	5.185	376
CONSTRUCCIÓN	10.299	9.660	639
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.990	1.632	358
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	14.884	7.369	7.515
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	9.431	3.401	6.030
49 Transporte terrestre y por tubería	8.910	6.705	2.205
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	0	0	0
51 Transporte aéreo	0	0	0
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	18.731	9.940	8.791
53 Actividades postales y de correos	1.247	625	622
55 Servicios de alojamiento	4.286	1.722	2.564
56 Servicios de comidas y bebidas	27.778	13.236	14.542
58 Edición	61	37	24
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y programas de televisión	619	259	360
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	320	178	142
61 Telecomunicaciones	183	138	45
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	270	184	86
63 Servicios de información	76	24	52
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	404	172	232
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	46	17	29
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	138	36	102
68 Actividades inmobiliarias	417	252	165
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	564	163	401
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	354	106	248
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	408	251	157
72 Investigación y desarrollo	65	22	43
73 Publicidad y estudios de mercado	181	48	133
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	303	148	155
75 Actividades veterinarias	109	15	94
77 Actividades de alquiler	269	202	67
78 Actividades relacionadas con el empleo	1.711	860	851
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y relacionadas con los mismos	118	61	57
80 Actividades de seguridad e investigación	1.206	956	250
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	6.935	2.035	4.900
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	3.913	1.819	2.094
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	12.383	3.414	8.969
85 Educación	3.329	1.041	2.288
86 Actividades sanitarias	2.208	678	1.530
87 Asistencia en establecimientos residenciales	4.877	534	4.343
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1.710	273	1.437
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	3.055	1.920	1.135

91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	143	38	105
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	257	86	171
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	5.365	2.962	2.403
94	Actividades asociativas	508	187	321
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	88	64	24
96	Otros servicios personales	954	284	670
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	1.594	141	1.453
98	Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	0
99	No consta	5	4	1
SERVICIOS		142.403	64.239	78.164
TOTAL ACTIVIDADES ECONÓMICAS		203.084	108.248	94.836

A partir de la **tabla anterior, sobre contratos de trabajo por sexo según división de actividad económica en la provincia de Toledo (2025)** se pueden extraer varias conclusiones relevantes sobre la estructura sectorial del empleo y las diferencias de género en la contratación.

La distribución por grandes sectores muestra un claro predominio del sector servicios:

Sector	Contratos	% sobre total
Agricultura y pesca	15.127	7,45 %
Industria	35.255	17,36 %
Construcción	10.299	5,07 %
Servicios	142.403	70,12 %

- **El sector servicios domina claramente el mercado laboral**, concentrando **7 de cada 10 contratos** en la provincia.
- **La industria ocupa la segunda posición** con algo más del **17 % de la contratación**, mostrando un peso relevante en el tejido productivo provincial.
- **La agricultura representa alrededor del 7,5 %**, mientras que **la construcción supone poco más del 5 %**.

Esta estructura confirma una **economía fuertemente terciarizada**, aunque con una presencia industrial relativamente significativa.

Las actividades con mayor contratación se concentran fundamentalmente en los siguientes ámbitos:

- **Hostelería y turismo**
- **Logística y transporte**
- **Industria alimentaria**
- **Sector público y servicios sociales**

Esto refleja la importancia de **la hostelería, la logística y el sector agroalimentario** en la economía provincial. Como ya se ha visto antes, en el conjunto de actividades económicas existe una ligera mayor presencia masculina en el mercado laboral provincial.

Por sectores, los hombres concentran **casi el 80 % de la contratación agrícola**, evidenciando una **fuerte masculinización del sector**. La industria también presenta **una claro predominio masculino (63 %)**. En cuanto a la construcción, Es el sector con **mayor desequilibrio de género**, donde **más del 93 % de los contratos corresponden a hombres**.

El sector servicios es el único donde **las mujeres superan a los hombres**, representando aproximadamente **el 55% de la contratación, especialmente en actividades relacionadas con cuidados, servicios sociales, administración pública y comercio**.

Ciertas ramas industriales y logísticas presentan una participación relativamente equilibrada de ambos sexos: **Industria alimentaria, Almacenamiento y logística o productos farmacéuticos**.

El análisis de los indicadores básicos del mercado de trabajo constituye un elemento esencial para comprender la evolución reciente del empleo y la contratación en la provincia de Toledo. En este sentido, el **Informe de Indicadores Básicos del Mercado de Trabajo** elaborado por el Observatorio del Mercado de Trabajo de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla-La Mancha representa una fuente estadística de especial relevancia, al proporcionar información actualizada y sistemática sobre las principales variables que configuran la dinámica laboral en el ámbito regional y provincial.

Una de las principales fortalezas de esta fuente reside en su **periodicidad mensual**, lo que permite disponer de una visión continua y actualizada de la evolución del mercado laboral. Esta frecuencia facilita el seguimiento de tendencias recientes, la identificación de cambios coyunturales en la contratación y el análisis de posibles fenómenos estacionales que afectan a determinados sectores o actividades económicas.

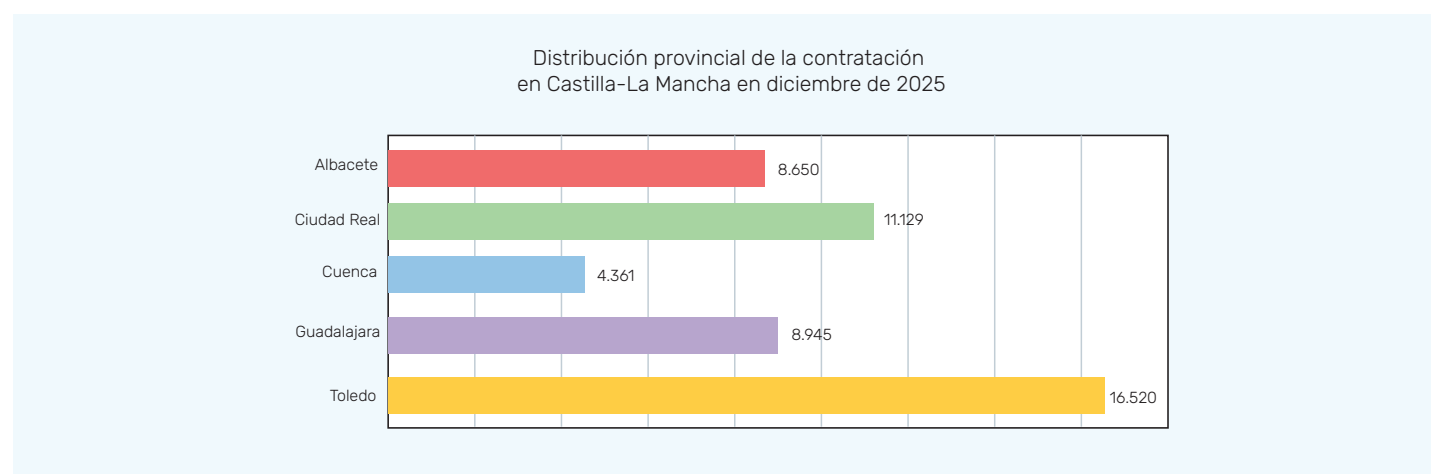
Entre los indicadores que recoge este informe destacan especialmente aquellos relacionados con la **tipología de la contratación**, permitiendo analizar la distribución de los contratos según su carácter temporal o indefinido, así como la evolución de estas modalidades a lo largo del tiempo. Asimismo, el informe proporciona información sobre la **contratación de personas extranjeras**, un aspecto particularmente relevante para el presente estudio, dado el peso que este colectivo puede tener en determinados sectores de actividad y en determinadas ocupaciones dentro del mercado laboral provincial.

Además, los datos contenidos en este informe permiten **realizar comparaciones entre las distintas provincias de Castilla-La Mancha**, lo que facilita contextualizar la situación del mercado laboral de Toledo dentro del conjunto de la comunidad autónoma. Este contraste territorial resulta especialmente útil para identificar diferencias en la estructura de la contratación, el peso relativo de determinadas modalidades contractuales o la presencia de colectivos específicos en el empleo.

Por todo ello, el análisis de los datos correspondientes al **mes de diciembre de 2025** permite complementar la información estructural presentada en apartados anteriores, aportando una perspectiva más actualizada sobre el comportamiento del mercado de trabajo. Esta información resulta especialmente útil para identificar

tendencias recientes en materia de contratación y para reforzar el diagnóstico sobre las necesidades de empleo y cualificación existentes en la provincia de Toledo.

Según la distribución provincial de la contratación en diciembre de 2025, Toledo registra el mayor volumen de contratos de la comunidad, con 16.520 contrataciones, situándose claramente por encima de provincias como Ciudad Real (11.129), Guadalajara (8.945), Albacete (8.650) o Cuenca (4.361). Este peso relativo confirma la relevancia de Toledo como uno de los principales focos de actividad económica y generación de empleo en la región, lo que refuerza la necesidad de analizar en detalle su estructura de contratación para identificar las tendencias del mercado laboral y las necesidades formativas asociadas.



En relación con la distribución territorial de la contratación en Castilla-La Mancha, el gráfico muestra con claridad el peso relativo de cada provincia en el conjunto regional. Durante el periodo analizado se registran un total de 49.605 contratos en la comunidad autónoma. De ellos, la provincia de Toledo concentra 16.520 contratos, lo que supone el **33,3 % del total regional**, situándose como la provincia con mayor volumen de contratación. A considerable distancia se sitúan **Ciudad Real**, con 11.129 contratos (**22,4 %**), **Guadalajara**, con 8.945 contratos (**18,0 %**), y **Albacete**, con 8.650 contratos (**17,4 %**). Por su parte, **Cuenca** presenta el menor volumen de contratación, con 4.361 contratos, lo que representa **8,8 % del total**.

Estos datos ponen de manifiesto el **papel central de la provincia de Toledo dentro del mercado laboral regional**, concentrando aproximadamente un tercio de toda la contratación registrada en Castilla-La Mancha en diciembre de 2025.

El análisis de la tabla siguiente permite destacar varios aspectos clave:

- **Toledo es la provincia con mayor volumen de contratación de Castilla-La Mancha**, concentrando aproximadamente un tercio del total regional.

- La evolución mensual muestra **un descenso significativo en Toledo**, que explica en gran medida la caída global de la contratación regional durante diciembre.
- En términos interanuales, sin embargo, **Toledo presenta una evolución positiva**, con un aumento de la contratación total.
- El dato más relevante es el **fuerte crecimiento de los contratos indefinidos (+10,63 %)**, acompañado de una **ligera reducción de la contratación temporal**, lo que puede interpretarse como un indicio de **mayor estabilidad en el empleo respecto al año anterior**.

En conjunto, los datos confirman el **papel determinante de la provincia de Toledo en la dinámica del mercado laboral de Castilla-La Mancha** y muestran una evolución relativamente favorable en términos de estabilidad contractual.

VARIACIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN TEMPORALIDAD EN LAS PROVINCIAS DE CASTILLA- LA MANCHA EN DICIEMBRE DE 2025					
	Dato absoluto del mes	Variación intermensual		Variación interanual	
		Valor absoluto	Relativa (%)	Valor absoluto	Relativa (%)
TOTAL CONTRATOS	49.605	-921	-1,82%	-210	-0,42%
Albacete	8.650	341	4,10%	164	1,93%
Ciudad Real	11.129	12	0,11%	-10	-0,09%
Cuenca	4.361	-22	-0,50%	155	3,69%
Guadalajara	8.945	-75	-0,83%	-830	-8,49%
Toledo	16.520	-1.177	-6,65%	311	1,92%
Total España	1.230.356	-65.847	-5,08%	47.650	4,03%
INDEFINIDOS	18.566	-2.338	-11,18%	8	0,04%
Albacete	3.832	-236	-5,80%	-20	-0,52%
Ciudad Real	4.695	-255	-5,15%	-685	-12,73%
Cuenca	1.671	-273	-14,04%	-137	-7,58%
Guadalajara	2.406	-765	-24,12%	277	13,01%
Toledo	5.962	-809	-11,95%	573	10,63%
Indefinidos España	458.808	-76.189	-14,24%	21.784	4,98%
TEMPORALES	31.039	1.417	4,78%	-218	-0,70%
Albacete	4.818	577	13,61%	184	3,97%
Ciudad Real	6.434	267	4,33%	675	11,72%
Cuenca	2.690	251	10,29%	292	12,18%
Guadalajara	6.539	690	11,80%	-1.107	-14,48%
Toledo	10.558	-368	-3,37%	-262	-2,42%
Temporales España	771.548	10.342	1,36%	25.866	3,47%

En **diciembre de 2025** se registran **49.605 contratos en Castilla-La Mancha**, lo que supone una **ligera caída respecto al mes anterior (-921 contratos; -1,82%)** y una **leve reducción en comparación con diciembre de 2024 (-210 contratos; -0,42%)**.

En términos generales, la evolución mensual muestra comportamientos desiguales entre provincias, mientras que la variación interanual presenta una situación relativamente estable en el conjunto regional, con descensos en algunas provincias y crecimientos en otras. Esta distribución confirma el **papel central de Toledo dentro del mercado laboral regional**, concentrando el mayor dinamismo en términos de generación de empleo.

En cuanto al comportamiento mensual de la contratación en diciembre de 2025, el descenso registrado en Toledo explica en gran medida la **caída global de la contratación regional durante el mes**, dado su elevado peso en el conjunto de Castilla-La Mancha.

Por otra parte, el análisis interanual permite observar la evolución de la contratación en Toledo respecto a diciembre de 2024, con un incremento del **1,92%, un crecimiento** positivo frente al leve descenso regional. Este análisis permite evidenciar que la contratación indefinida en Toledo **experimenta un crecimiento significativo**, muy superior al promedio regional, lo que refleja **una tendencia hacia una mayor estabilidad laboral en comparación con el año anterior**. En contraste, los contratos temporales muestran **una ligera reducción interanual**, lo que sugiere que parte del crecimiento del empleo podría estar desplazándose hacia modalidades más estables.

En la siguiente tabla se ofrece el dato acumulado del año 2025 sobre contratos registrados por provincia en las modalidades de contratación indefinida y temporal.

El análisis comparativo confirma que **Toledo es el principal motor de contratación de Castilla-La Mancha**, aunque presenta un peso relativamente elevado de la contratación temporal. Por otro lado, **Albacete destaca por su mayor estabilidad laboral**, mientras que **Guadalajara muestra el mayor grado de temporalidad**, reflejando diferencias significativas en la estructura del mercado de trabajo entre provincias.

CONTRATOS REGISTRADOS TOTALES, INDEFINIDOS Y TEMPORALES EN LAS PROVINCIAS DE CASTILLA- LA MANCHA. DATO ACUMULADO DEL AÑO 2025 HASTA DICIEMBRE (INCLUSIVE)					
	TOTAL CONTRATOS	INDEFINIDOS		TEMPORALES	
		Valor absoluto	% S/Total	Valor absoluto	% S/Total
Total España	15.645.243	6.443.446	41,18%	9.201.797	58,82%
Albacete	127.289	64.952	51,03%	62.337	48,97%
Ciudad Real	138.608	61.152	44,12%	77.456	55,88%
Cuenca	64.009	30.690	47,95%	33.319	52,05%
Guadalajara	107.137	33.360	31,14%	73.777	68,86%
Toledo	203.084	78.555	38,68%	124.529	61,32%
Castilla-La Mancha	640.127	268.709	41,98%	371.418	58,02%

Como se puede apreciar en la tabla anterior, Toledo presenta una proporción inferior de contratos indefinidos al promedio regional, aunque sigue siendo elevada en términos absolutos debido a su gran volumen de contratos. En consecuencia, **muestra una temporalidad elevada**, superando el **61 %**, aunque su gran volumen de contratación hace que también lidere en número de contratos indefinidos.

El análisis específico de la contratación de personas extranjeras constituye un aspecto de creciente interés para comprender la evolución reciente del mercado de trabajo y las transformaciones que se están produciendo en su estructura. En los últimos años, el aumento del peso de la población extranjera en el conjunto de la población residente ha supuesto la incorporación progresiva de este colectivo a la actividad económica, contribuyendo de forma significativa a la dinámica del empleo en numerosos sectores productivos.

La participación de trabajadores extranjeros en el mercado laboral no solo responde a la evolución demográfica, sino también a las necesidades del tejido empresarial, especialmente en determinadas actividades económicas que presentan una elevada demanda de mano de obra. En este sentido, la contratación de personas extranjeras se ha consolidado como un elemento relevante para el funcionamiento de sectores clave de la economía, influyendo en la distribución sectorial del empleo y en las características de la contratación.

Por ello, el análisis de la contratación de trabajadores extranjeros permite identificar tendencias importantes en la configuración del mercado laboral, como la concentración de este colectivo en determinados sectores o modalidades contractuales, así como su contribución al dinamismo del empleo en determinadas actividades. Asimismo, este análisis aporta información útil para comprender mejor los procesos de integración laboral de la población extranjera y su papel en la evolución del mercado de trabajo.

En consecuencia, examinar de forma específica la contratación de personas extranjeras resulta fundamental para completar el diagnóstico del mercado laboral y para interpretar adecuadamente los cambios que se están produciendo en su estructura, en un contexto en el que la diversidad de la población activa adquiere cada vez mayor relevancia.

La contratación de población extranjera en Castilla-La Mancha muestra un **claro predominio de trabajadores extracomunitarios y de contratos temporales**, aunque con una presencia significativa de contratación indefinida. En este contexto, **la provincia de Toledo desempeña un papel central**, concentrando cerca de un tercio de los contratos y liderando tanto la contratación total como la indefinida de trabajadores extranjeros en la región.

CONTRATOS A EXTRANJEROS SEGÚN TEMPORALIDAD EN CASTILLA-LA MANCHA Y SUS PROVINCIAS. DICIEMBRE DE 2025				
	TOTAL	INDEFINIDOS	CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	TEMPORALES
TOTAL	13.976	6.573	408	6.995
Albacete	2.338	1.418	69	851
Ciudad Real	2.663	1.585	68	1.010
Cuenca	1.678	693	83	902
Guadalajara	3.182	929	48	2.205
Toledo	4.115	1.948	140	2.027
COMUNITARIOS	3.245	1.560	82	1.603
Albacete	498	267	9	222
Ciudad Real	882	560	10	312
Cuenca	390	171	30	189
Guadalajara	590	165	4	421
Toledo	885	397	29	459
EXTRACOMUNITARIOS	10.731	5.013	326	5.392
Albacete	1.840	1.151	60	629
Ciudad Real	1.781	1.025	58	698
Cuenca	1.288	522	53	713
Guadalajara	2.592	764	44	1.784
Toledo	3.230	1.551	111	1.568

La **provincia de Toledo** registra **4.115** contratos a personas extranjeras, lo que representa aproximadamente **el 29,4 % del total regional**.

Los trabajadores extracomunitarios representan **alrededor del 78,5% de la contratación extranjera de la provincia de Toledo**, frente al **23 % de los comunitarios**.

CONTRATOS A EXTRANJEROS SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD EN CASTILLA-LA MANCHA Y SUS PROVINCIAS							
DICIEMBRE DE 2025							
	TOTAL	HOMBRES			MUJERES		
		< 25 AÑOS	25 - 44 AÑOS	> 44 AÑOS	< 25 AÑOS	25 - 44 AÑOS	> 44 AÑOS
Albacete	2.338	256	939	472	87	379	205
Ciudad Real	2.663	335	1.064	516	94	438	216
Cuenca	1.678	177	506	233	115	420	227
Guadalajara	3.182	365	968	323	232	873	421
Toledo	4.115	482	1.267	611	264	1.022	469
Castilla-La Mancha	13.976	1.615	4.744	2.155	792	3.132	1.538

En conjunto, los datos de la tabla anterior muestran que la contratación de población extranjera en la provincia de Toledo se concentra principalmente en **personas de entre 25 y 44 años**, seguidas por los **trabajadores mayores de 44 años**, mientras que los **menores de 25 años tienen una presencia más reducida**. Esta distribución refleja que el mercado laboral provincial demanda fundamentalmente **trabajadores extranjeros en plena edad activa**, lo que contribuye a reforzar el papel de este colectivo en el funcionamiento de determinados sectores económicos de la provincia.

CONTRATOS A EXTRANJEROS SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN CASTILLA-LA MANCHA Y SUS PROVINCIAS					
DICIEMBRE DE 2025					
	TOTAL	SECTORES			
		AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Albacete	2.338	1.554	118	69	597
Ciudad Real	2.663	1.699	166	139	659
Cuenca	1.678	439	602	76	561
Guadalajara	3.182	42	508	87	2.545
Toledo	4.115	791	516	238	2.570
Castilla-La Mancha	13.976	4.525	1.910	609	6.932

El **sector servicios** concentra el mayor volumen de contratación de población extranjera en la provincia, con **2.570 contratos**, lo que representa aproximadamente **el 62,5 % del total**. Este elevado peso refleja la importancia de actividades vinculadas al comercio, la hostelería, la logística o los servicios personales como principales ámbitos de inserción laboral de la población extranjera.

El **sector agrario** ocupa la segunda posición, con **791 contratos**, lo que supone aproximadamente **el 19,2 % de la contratación extranjera** en la provincia. Este dato pone de manifiesto la relevancia del empleo agrario como ámbito de incorporación laboral para trabajadores extranjeros, especialmente en actividades agrícolas con necesidades intensivas de mano de obra.

La **industria** registra **516 contratos**, lo que equivale aproximadamente al **12,5 % del total**. Aunque su peso es inferior al de los sectores anteriores, sigue representando un ámbito relevante de empleo para la población extranjera, especialmente en ramas industriales vinculadas al sector agroalimentario o a determinadas actividades manufactureras.

Por último, el sector de la **construcción** presenta el menor volumen de contratación, con **238 contratos**, lo que supone alrededor del **5,8 % del total**. Aunque su peso es más reducido, continúa siendo un sector que absorbe parte de la mano de obra extranjera en la provincia.

2.4. DATOS DE AFILIACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO. 2025.

El análisis de los datos de afiliación a la Seguridad Social constituye una herramienta fundamental para comprender la estructura y la evolución del mercado de trabajo, así como para identificar tendencias relevantes en materia de empleo. En el contexto de un estudio orientado a analizar las **necesidades de formación y contratación de las empresas**, la información relativa al número de afiliados y su distribución por regímenes permite obtener una aproximación precisa al volumen real de personas ocupadas y a las características del tejido productivo en el territorio.

A diferencia de otros indicadores laborales, los datos de afiliación reflejan de forma directa el **nivel efectivo de empleo existente en un momento determinado**, permitiendo conocer la dimensión del mercado laboral, la importancia relativa del trabajo asalariado frente al trabajo autónomo y el peso de determinados sectores o actividades económicas. Esta información resulta especialmente útil para contextualizar las dinámicas de contratación observadas y para comprender mejor la capacidad de generación de empleo de cada territorio.

Asimismo, el análisis de la afiliación por provincias y por regímenes de cotización permite identificar **diferencias territoriales en la estructura del empleo**, lo que facilita interpretar con mayor precisión las necesidades de cualificación profesional y las demandas de mano de obra del tejido empresarial. En este sentido, la evolución y distribución de los afiliados aportan una base empírica relevante para detectar áreas de actividad con mayor capacidad de absorción de empleo y para orientar las políticas de formación hacia aquellos ámbitos con mayor potencial de crecimiento o consolidación.

Por todo ello, la incorporación del análisis de los datos de afiliación en el presente estudio contribuye a completar el diagnóstico del mercado laboral, permitiendo relacionar la estructura del empleo existente con las necesidades actuales y futuras de formación y contratación de las empresas.

DATOS DE AFILIACIÓN POR REGÍMENES

El análisis de la afiliación a la Seguridad Social en 2025 confirma el **papel central de la provincia de Toledo dentro del mercado laboral de Castilla-La Mancha**. Con **277.008 afiliados**, concentra **más de un tercio del empleo regional**, una proporción que incluso se incrementa en el **régimen general**, donde reúne **alrededor del 35 % de los afiliados de la comunidad**.

Estos datos ponen de manifiesto que **Toledo constituye el principal motor de empleo de Castilla-La Mancha**, tanto por el volumen total de afiliación como por su peso en el régimen general, que es el indicador más representativo del empleo asalariado.

TABLA 6.1. SITUACIÓN DE AFILIADOS EN ALTA POR RÉGIMENES Y PROVINCIAS. 2025.									
Provincia	Régimen General	Régimen Especial Trabajadores Autónomos		Régimen Especial Agrario	Régimen Especial del Mar		Régimen Esp. Minería Carbón	Régimen Esp. Emplead. Hogar	TOTAL
		No SETA	SETA		Cta. Ajena	Cta. Propia			
Albacete	115.081	27.175	2.647	10.363	0	0	0	2.042	156.428
Ciudad Real	135.720	30.796	4.468	9.617	0	0	0	2.651	184.652
Cuenca	59.370	14.081	4.184	5.026	0	0	0	1.037	83.580
Guadalajara	90.657	14.734	1.315	760	0	0	0	1.265	108.636
Toledo	216.247	47.808	3.250	6.219	0	0	0	2.774	277.008
CASTILLA-LA MANCHA	617.075	134.595	15.865	31.986	0	0	0	9.770	810.304
TOTAL NACIONAL	17.344.022	3.266.279	159.488	655.411	46.376	11.977	839	342.993	21.844.414

La **tabla anterior** muestra la distribución de los afiliados en alta en la Seguridad Social por regímenes y provincias en Castilla-La Mancha durante **2025**. El total de afiliados en la comunidad autónoma asciende a **810.304 personas**, lo que permite observar el peso relativo de cada provincia dentro del mercado laboral regional.

La **provincia de Toledo registra 277.008 afiliados**, lo que representa aproximadamente **el 34,2 % del total de afiliados de Castilla-La Mancha**. Este dato confirma que **más de un tercio de los trabajadores afiliados de la región se concentran en esta provincia**, situándola claramente como el principal núcleo de empleo dentro de la comunidad autónoma.

El **régimen general**, que agrupa a la mayor parte de los trabajadores asalariados, es el que concentra el mayor volumen de afiliación en todas las provincias. En Castilla-La Mancha se contabilizan **617.075 afiliados en este régimen**.

En este contexto, **Toledo registra 216.247 afiliados en el régimen general**, lo que supone aproximadamente **el 35% de todos los afiliados a este régimen en Castilla-La Mancha**. Es decir, **más de uno de cada tres trabajadores asalariados de la región se encuentra afiliado en la provincia de Toledo**.

DATOS DE AFILIACIÓN POR SEXO Y RÉGIMENES

El análisis de la distribución por sexo y por regímenes permite identificar diferencias significativas entre hombres y mujeres, especialmente en el **Régimen General** y en el **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)**.

TABLA 6.2. AFILIACIONES EN ALTA POR SEXO, RÉGIMENES Y PROVINCIAS. 2025.

Provincia	RÉGIMEN GENERAL				RÉGIMEN E. DE AUTÓNOMOS NO S.E.T.A.				RÉGIMEN E. DE AUTÓNOMOS S.E.T.A.			
	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TOTAL
Albacete	60.058	55.022	0	115.081	17.886	9.289	0	27.175	2.087	560	0	2.647
Ciudad Real	71.712	64.007	0	135.720	19.990	10.806	0	30.796	3.430	1.039	0	4.468
Cuenca	31.127	28.243	0	59.370	9.285	4.796	0	14.081	3.128	1.056	0	4.184
Guadalajara	46.623	44.033	0	90.657	9.564	5.170	0	14.734	1.071	244	0	1.315
Toledo	114.661	101.586	0	216.247	31.619	16.189	0	47.808	2.428	823	0	3.250
CASTILLA-LA MANCHA	324.183	292.891	0	617.075	88.344	46.250	0	134.595	12.143	3.721	0	15.865
TOTAL NACIONAL	8.847.782	8.496.230	5	17.344.022	2.044.588	1.221.691	0	3.266.279	109.753	49.735	0	159.488
Provincia	RÉGIMEN E. AGRARIO				RÉGIMEN E. DEL MAR AJENA				RÉGIMEN E. DEL MAR PROPIA			
	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TOTAL
Albacete	7.238	2.243	0	10.363	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciudad Real	9.162	1.855	0	9.617	0	0	0	0	0	0	0	0
Cuenca	3.412	1.496	0	5.026	0	0	0	0	0	0	0	0
Guadalajara	583	82	0	760	0	0	0	0	0	0	0	0
Toledo	5.867	1.061	0	6.219	0	0	0	0	0	0	0	0
CASTILLA-LA MANCHA	26.262	6.738	0	31.986	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL NACIONAL	425.424	247.016	0	655.411	39.857	6.519	0	46.376	8.642	3.336	0	11.977
Provincia	RÉGIMEN E. DE LA M. DEL CARBÓN				RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR				TOTAL			
	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	NO CONSTA	TOTAL
Albacete	0	0	0	0	54	1.988	0	2.042	87.325	69.102	0	156.428
Ciudad Real	0	0	0	0	56	2.595	0	2.651	104.349	80.302	0	184.652
Cuenca	0	0	0	0	24	1.013	0	1.037	46.976	36.604	0	83.580
Guadalajara	0	0	0	0	55	1.211	0	1.265	57.896	50.740	0	108.636
Toledo	0	0	0	0	145	2.628	1	2.774	154.720	122.287	1	277.008
CASTILLA-LA MANCHA	0	0	0	0	334	9.435	1	9.770	451.266	359.036	1	810.304
TOTAL NACIONAL	780	59	0	839	14.791	328.178	7	342.993	11.491.616	10.352.762	11	21.844.414

Los datos muestran una **ligera mayoría masculina en el empleo asalariado (régimen general)**, aunque la diferencia entre ambos sexos no es muy pronunciada. La participación femenina en este régimen es elevada y se aproxima a la paridad, lo que indica una **presencia consolidada de las mujeres en el empleo asalariado de la provincia**.

Esta situación refleja que el **mercado laboral asalariado en Toledo presenta una distribución relativamente equilibrada por sexo**, especialmente si se compara con otros ámbitos del mercado de trabajo.

En el caso del **trabajo autónomo no agrario se observa un claro predominio masculino**, con aproximadamente **dos tercios de los afiliados (66,1%)**. Esto pone de manifiesto que **la iniciativa empresarial individual o el trabajo por cuenta propia sigue siendo más frecuente entre los hombres**.

Las diferencias de género son **aún más acusadas en el ámbito agrario**, donde casi **tres de cada cuatro afiliados son hombres**. Esto refleja la persistencia de una **mayor masculinización del trabajo autónomo en el sector agrícola**.

Estas diferencias reflejan **distintas pautas de inserción laboral entre hombres y mujeres**, donde la presencia femenina se concentra en mayor medida en el empleo por cuenta ajena, mientras que la iniciativa empresarial y el trabajo autónomo continúan siendo más frecuentes entre los hombres. Este aspecto resulta relevante para el análisis del mercado de trabajo y para la planificación de políticas de empleo y formación dirigidas a fomentar el emprendimiento y la igualdad de oportunidades.

DATOS DE AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS POR RÉGIMENES

El análisis de la **afiliación media de trabajadores extranjeros en la provincia de Toledo** permite identificar diferencias relevantes en la participación de **hombres y mujeres** en el mercado laboral según su **origen (Unión Europea / no Unión Europea)**, así como su distribución por regímenes de cotización.

TABLA 6.6. AFILIACIONES MEDIAS EN ALTA DE EXTRANJEROS POR RÉGIMENES, SEXO Y PROVINCIA. 2025.																					
Provincia (TOTAL)	RÉGIMEN GENERAL			RÉGIMEN E. AGRARIO			RÉGIMEN E. DEL HOGAR			RÉGIMEN E. AUTÓNOMOS			RÉGIMEN E. DEL MAR			RÉGIMEN E. M. DEL CARBÓN			TOTAL		
	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C
Albacete	5.003	2.815	0	4.325	1.476	0	23	451	0	914	615	0	0	0	0	0	0	0	10.215	5.337	0
Ciudad Real	5.330	3.245	0	3.035	832	0	22	625	2	1.101	846	0	0	0	0	0	0	0	9.422	5.498	2
Cuenca	5.807	3.706	0	1.750	999	0	11	492	0	795	513	0	0	0	0	0	0	0	8.332	5.695	0
Guadalajara	8.406	6.339	0	357	69	0	35	688	0	1.603	835	0	0	0	0	0	0	0	10.339	7.903	0
Toledo	14.384	8.651	0	2.161	422	0	57	1.040	2	3.270	1.913	0	0	0	0	0	0	0	19.740	11.971	2
CASTILLA-LA MANCHA	38.930	24.755	0	11.628	3.799	0	149	3.295	5	7.683	4.723	0	0	0	0	0	0	0	58.047	36.404	5
TOTAL NACIONAL	1227625	921.477	2	178.637	63.389	0	776	137.547	20	299.332	185.498	0	5.075	617	0	17	0	0	1.707.992	1.303.408	32
Provincia (UNIÓN EUROPEA)	RÉGIMEN GENERAL			RÉGIMEN E. AGRARIO			RÉGIMEN E. DEL HOGAR			RÉGIMEN E. AUTÓNOMOS			RÉGIMEN E. DEL MAR			RÉGIMEN E. M. DEL CARBÓN			TOTAL		
	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C
Albacete	1.698	1.038	0	958	660	0	0	63	0	321	208	0	0	0	0	0	0	0	2.978	1.969	0
Ciudad Real	1.982	1.429	0	1.220	522	0	3	185	0	404	302	0	0	0	0	0	0	0	3.609	2.438	0
Cuenca	2.211	1.645	0	795	521	0	2	135	0	373	215	0	0	0	0	0	0	0	3.380	2.516	0
Guadalajara	2.824	2.806	0	110	53	0	9	268	0	924	368	0	0	0	0	0	0	0	3.868	3.494	0
Toledo	4.194	3.381	0	883	283	0	10	350	0	1.224	630	0	0	0	0	0	0	0	6.311	4.645	0
CASTILLA-LA MANCHA	12.909	10.299	0	3.967	2.040	0	24	1.001	0	3.246	1.722	0	0	0	0	0	0	0	20.146	15.062	0
TOTAL NACIONAL	346609	314.070	1	26.796	22.098	0	925	27.104	1	118.218	71.859	0	995	377	0	14	0	0	489.433	435.508	2
Provincia (NO UNIÓN EUROPEA)	RÉGIMEN GENERAL			RÉGIMEN E. AGRARIO			RÉGIMEN E. DEL HOGAR			RÉGIMEN E. AUTÓNOMOS			RÉGIMEN E. DEL MAR			RÉGIMEN E. M. DEL CARBÓN			TOTAL		
	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C	Hom-bres	Muje-res	N/C
Albacete	3.305	1.776	0	3.367	816	0	23	387	0	577	423	0	0	0	0	0	0	0	7.288	3.387	0
Ciudad Real	3.348	1.815	0	2.024	310	0	19	440	2	684	556	0	0	0	0	0	0	0	5.878	3.110	2
Cuenca	3.596	2.061	0	1.226	478	0	10	357	0	413	308	0	0	0	0	0	0	0	4.983	3.195	0
Guadalajara	5.581	3.533	0	584	17	0	26	421	0	662	485	0	0	0	0	0	0	0	6.533	4.438	0
Toledo	10.190	5.270	0	1.551	139	0	47	689	2	1.988	1.341	0	0	0	0	0	0	0	13.561	7.380	2
CASTILLA-LA MANCHA	26.021	14.456	0	7.661	1.759	0	125	2.294	5	4.324	3.114	0	0	0	0	0	0	0	38.243	21.510	5
TOTAL NACIONAL	880.105	607.407	1	151.841	41.291	0	6.852	110.443	30	175.546	119.206	0	4.080	241	0	3	0	0	1.223.994	873.021	31

En conjunto, Toledo registra **31.714 afiliados extranjeros**, de los cuales **19.740 son hombres (62,2 %)** y **11.971 son mujeres (37,8 %)**

Esto evidencia una **predominio masculino en la afiliación extranjera en la provincia**.

Los trabajadores extranjeros procedentes de países de la **Unión Europea** presentan en Toledo un total de **10.956 afiliados**, de los que 6.311 (**57,6 %**) son hombres y 4.645 (**42,4 %**) mujeres.

La mayor parte de estos trabajadores se encuentran en el **Régimen General**, con una **participación destacada de las mujeres comunitarias en el empleo asalariado**.

Por otra parte, en el Régimen de Autónomos se registran 1.224 hombres y 630 mujeres, lo que evidencia que, aunque el emprendimiento sigue siendo más frecuente entre hombres, las mujeres comunitarias tienen también una presencia relevante.

No obstante, el grupo más numeroso corresponde a los trabajadores **extracomunitarios**, con **20.741 afiliados** en la provincia, de los que el 65,4% son hombres y el 34,6% son mujeres, por lo que la diferencia entre hombres y mujeres es más pronunciada que en el caso de los trabajadores de la UE.

El **empleo asalariado constituye la principal vía de inserción laboral para los trabajadores extracomunitarios**. Aunque en el régimen de autónomos sigue predominando el empleo masculino, en este caso **la presencia femenina es relativamente elevada en comparación con otros regímenes**.

Origen	Hombres	Mujeres
Unión Europea	57,6 %	42,4 %
No Unión Europea	65,4 %	34,6 %

El análisis de la afiliación de trabajadores extranjeros en la provincia de Toledo pone de manifiesto varios rasgos estructurales:

- Existe **una clara mayoría masculina en la afiliación extranjera**, especialmente entre los trabajadores extracomunitarios.
- Los **trabajadores procedentes de países no pertenecientes a la Unión Europea constituyen el grupo mayoritario**, representando aproximadamente **dos tercios de la afiliación extranjera en la provincia**.
- La **participación femenina es relativamente más elevada entre los trabajadores comunitarios**, mientras que entre los extracomunitarios el mercado laboral presenta **un mayor grado de masculinización**, especialmente en actividades agrarias.

En conjunto, estos datos reflejan **diferencias significativas en los patrones de inserción laboral según el origen de la población extranjera**, lo que resulta relevante para comprender la estructura del empleo en la provincia de Toledo y la contribución de este colectivo al funcionamiento del mercado laboral.

TABLA 6.7. AFILIACIONES MEDIAS DEL MES EN ALTA LABORAL DE EXTRANJEROS POR PROVINCIAS Y SECCIONES DE ACTIVIDAD (REG. GENERAL). 2025.

Provincia	Agric., Gana. Silv. Y Pesca	Ind. Extractivas	Ind. Manufact.	Suminis. Energía	Suminis. agua, resid.	Construcción	Comercio. Rep. Vehícul.	Transportes. Almacena.	Hostelería	Informac. Comunicac.	Act. Financ. y Seguros
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Albacete	234	14	1.356	20	40	1.259	750	1.212	1.499	65	12
Ciudad Real	150	8	1.332	6	23	1.869	1.070	735	1.614	65	17
Cuenca	369	22	2.355	0	42	997	1.207	1.283	1.309	29	11
Guadalajara	309	38	1.683	8	129	1.581	1.644	2.687	1.554	51	14
Toledo	764	65	4.083	7	115	3.643	3.945	2.444	3.053	104	18
CASTILLA-LA MANCHA	1.826	148	10.809	41	349	9.349	8.615	8.362	9.029	314	72
TOTAL NACIONAL	22.409	1.291	201.054	1.453	10.197	231.365	323.004	156.161	447.801	82.312	17.964
Provincia	Act. Inmobiliarias	Actv. Prof. Cient. Téc.	Actv. Admt. Serv. Auxil.	Admón. Púb. Defen., S.S.	Educación	Actv. Sanit. Serv. Sociales	Actv. Artis. Rec. y Entr.	Otros Servicios	Hogares P. Domést.	Org. Extra-territoriales	Total
	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
Albacete	8	77	410	133	126	391	79	127	5	0	7.818
Ciudad Real	12	111	402	218	175	533	109	117	7	0	8.574
Cuenca	11	78	978	229	59	373	69	86	7	0	9.514
Guadalajara	35	171	3.098	156	110	963	111	387	16	0	14.744
Toledo	74	198	2.115	567	225	979	300	326	9	0	23.035
CASTILLA-LA MANCHA	141	635	7.003	1.304	694	3.239	667	1.043	45	0	63.685
TOTAL NACIONAL	16.680	95.784	254.867	15.933	59.469	122.166	35.239	49.029	4.039	884	2.149.103

Como ya se ha expuesto, la **provincia de Toledo registra un total de 23.035 afiliaciones medias de trabajadores extranjeros en el Régimen General** durante 2025. El análisis por secciones de actividad económica permite identificar una clara concentración de estas afiliaciones en determinados sectores productivos, especialmente aquellos vinculados a **servicios, logística, comercio y construcción**.

Según la tabla anterior, las actividades que concentran un mayor volumen de afiliación de trabajadores extranjeros en la provincia son las siguientes:

Actividad	Afiliaciones	% sobre total provincial
Comercio y reparación de vehículos	3.945	17,1 %
Construcción	3.643	15,8 %
Hostelería	3.053	13,3 %
Transporte y almacenamiento	2.444	10,6 %
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2.115	9,2 %

Estas cinco actividades concentran aproximadamente **el 66 % de todas las afiliaciones de trabajadores extranjeros en Toledo**, lo que refleja una fuerte concentración sectorial del empleo de este colectivo.

- **Comercio y reparación de vehículos** constituye la principal actividad de inserción laboral.
- **Construcción** mantiene también un peso muy relevante en la contratación de trabajadores extranjeros.
- **Hostelería** representa otro sector clave, vinculado a actividades de restauración y servicios turísticos.
- **Transporte y almacenamiento** confirma la importancia del sector logístico en la provincia.
- **Actividades administrativas y servicios auxiliares** incluyen empresas de trabajo temporal, servicios de limpieza o actividades auxiliares, ámbitos donde la presencia de trabajadores extranjeros es frecuente.

Otros sectores presentan niveles relevantes de afiliación, aunque con menor peso relativo:

Actividad	Afiliaciones	% aproximado
Industria manufacturera	2.083	9,0 %
Agricultura, ganadería y pesca	764	3,3 %
Actividades sanitarias y servicios sociales	979	4,2 %
Educación	225	1,0 %

En este grupo destaca especialmente la **industria manufacturera**, que representa cerca del **9 % de las afiliaciones**, evidenciando la presencia de trabajadores extranjeros en actividades industriales, especialmente vinculadas al sector agroalimentario.

Determinadas actividades presentan una presencia mucho más reducida de trabajadores extranjeros:

- Información y comunicaciones: **104 afiliaciones**
- Actividades financieras y seguros: **22**
- Actividades inmobiliarias: **74**
- Hogares como empleadores de personal doméstico: **9**

Estos sectores suelen requerir **niveles de cualificación específicos o perfiles profesionales distintos**, lo que explica la menor presencia relativa de trabajadores extranjeros.

VARIACIONES DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. POR PROVINCIAS EN CASTILLA- LA MANCHA DICIEMBRE DE 2025 (Afiliados medios)					
	AFILIADOS MEDIOS	MES ANTERIOR		INTERANUAL (1)	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
Total España	21.844.414	19.180	0,09%	506.451	2,37%
Albacete	156.428	-542	-0,35%	3.062	2,00%
Ciudad Real	184.652	1.239	0,68%	4.051	2,24%
Cuenca	83.580	370	0,44%	1.473	1,79%
Guadalajara	108.636	-9	-0,01%	3.189	3,02%
Toledo	277.008	1.961	0,71%	9.188	3,43%
Castilla-La Mancha	810.304	3.018	0,37%	20.963	2,66%

Para finalizar, la tabla muestra la evolución de la afiliación media a la Seguridad Social por provincias en Castilla-La Mancha en **diciembre de 2025**, permitiendo comparar tanto el volumen total de afiliados como su evolución reciente.

Toledo concentra aproximadamente **el 34,2 % de los afiliados de Castilla-La Mancha** (277.008 de un total regional de 810.304). Es decir, **más de uno de cada tres afiliados de la región trabaja en la provincia de Toledo**.

La evolución interanual muestra una **dinámica claramente positiva del empleo en la provincia, con 9.188 afiliados más** respecto a diciembre del año anterior, aumento que representa **el mayor incremento absoluto de afiliación entre todas las provincias de Castilla-La Mancha**.

Análisis de la
información
del cuestionario
y conclusiones.

3



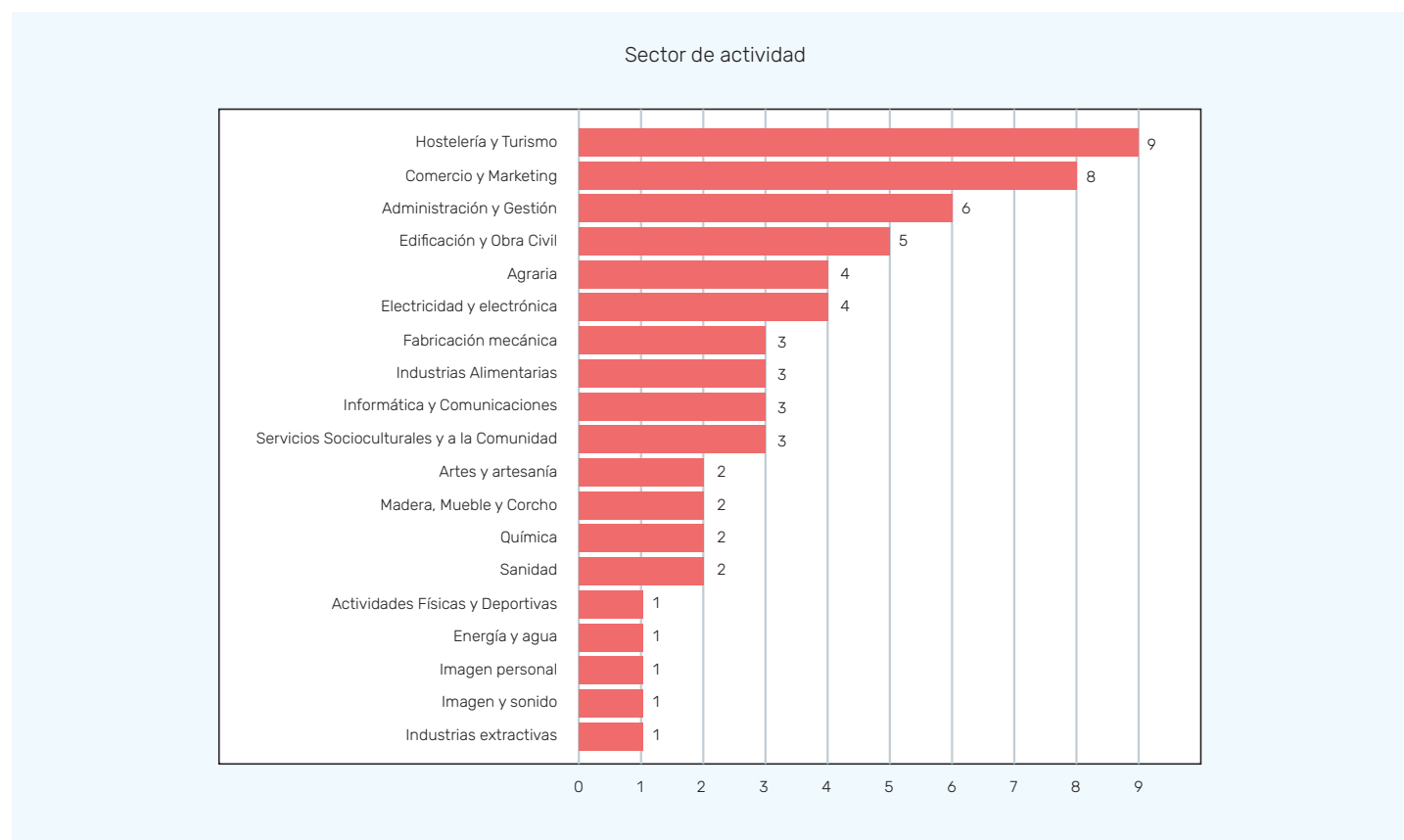
3. Análisis de la información del cuestionario y conclusiones

3.1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL CUESTIONARIO.

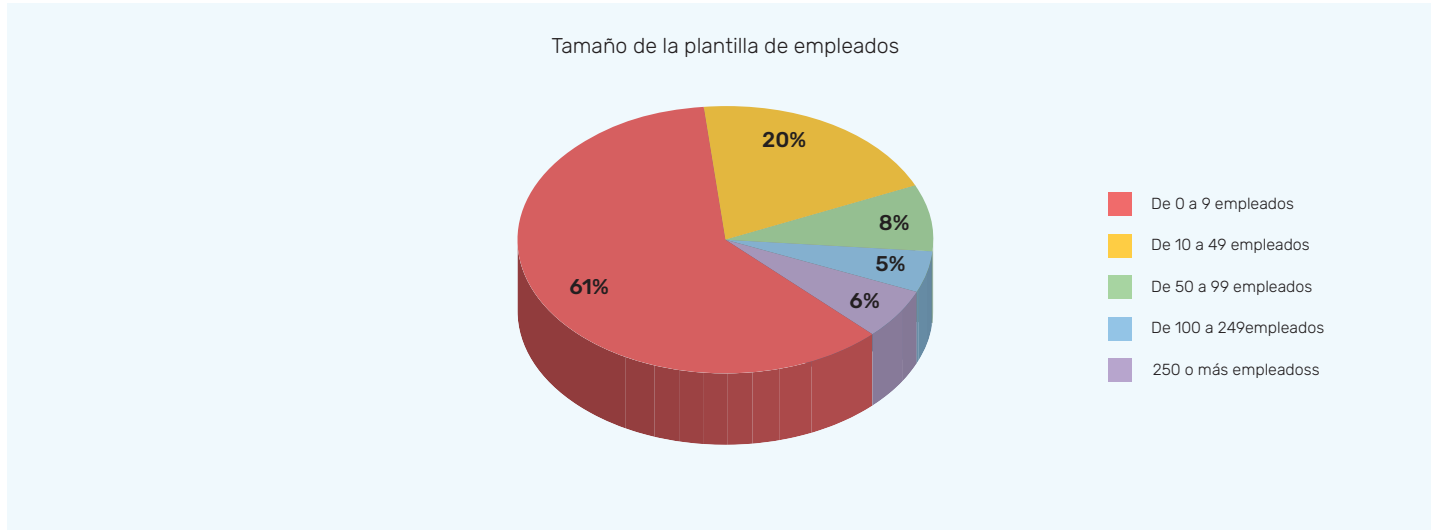
A continuación, se analizan los resultados de la encuesta realizada a las empresas relacionadas con el programa Talento Joven entre el 23 de febrero y el 30 de marzo de 2026. En total, han respondido al cuestionario, mediante el enlace facilitado por Cámara de España, 61 empresas, cuya tipología responde al siguiente perfil.

En cuanto al sector de actividad, la distribución de las empresas participantes es heterogénea y recoge presencia en 19 familias profesionales distintas, como se observa en el gráfico siguiente. Destacan los sectores de Hostelería y Turismo (14,8%), Comercio y Marketing (13,1%) y Administración y Gestión (9,8%).

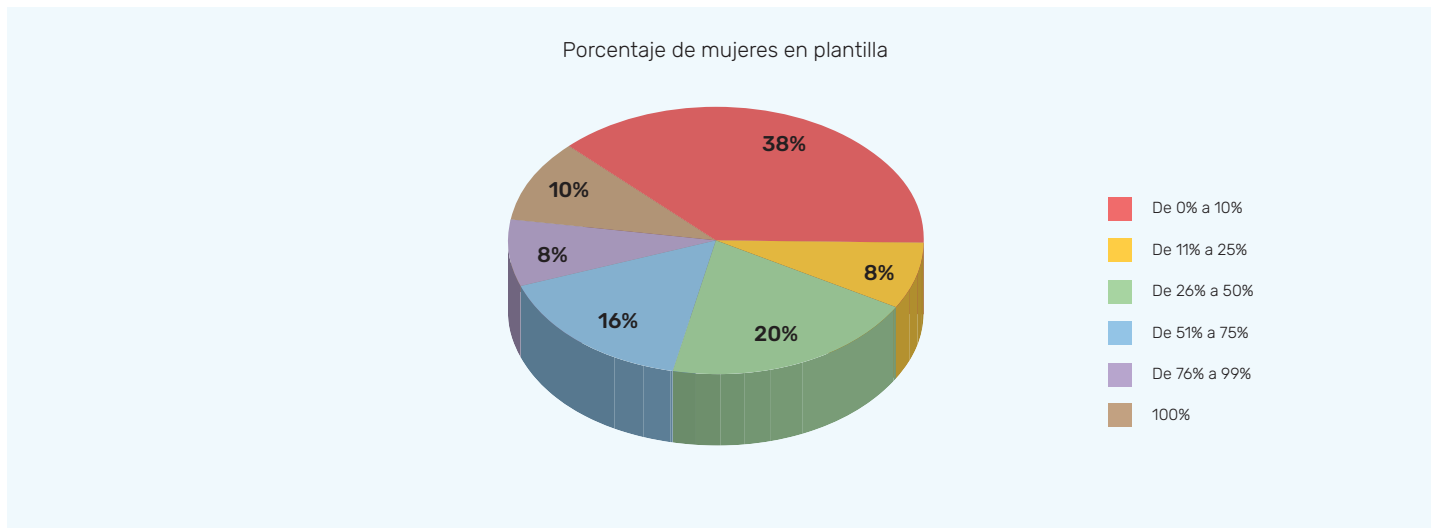
A. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA



Por lo que se refiere al número de empleados, el 60,7% de las empresas se encuadra en la categoría de 0 a 9 empleados y el 19,7% en la de 10 a 49 empleados. En conjunto, el 80,3% de la muestra corresponde a empresas de menos de 50 trabajadores, lo que confirma el claro predominio de microempresas y pequeñas empresas.



En lo que se refiere a la distribución de la plantilla por sexo, el 75,4% de las empresas cuenta con presencia femenina en sus plantillas, mientras que el 24,6% no registra mujeres. Además, el 34,4% presenta una composición mayoritariamente femenina y el 9,8% declara una plantilla integrada exclusivamente por mujeres.



B. EXPERIENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

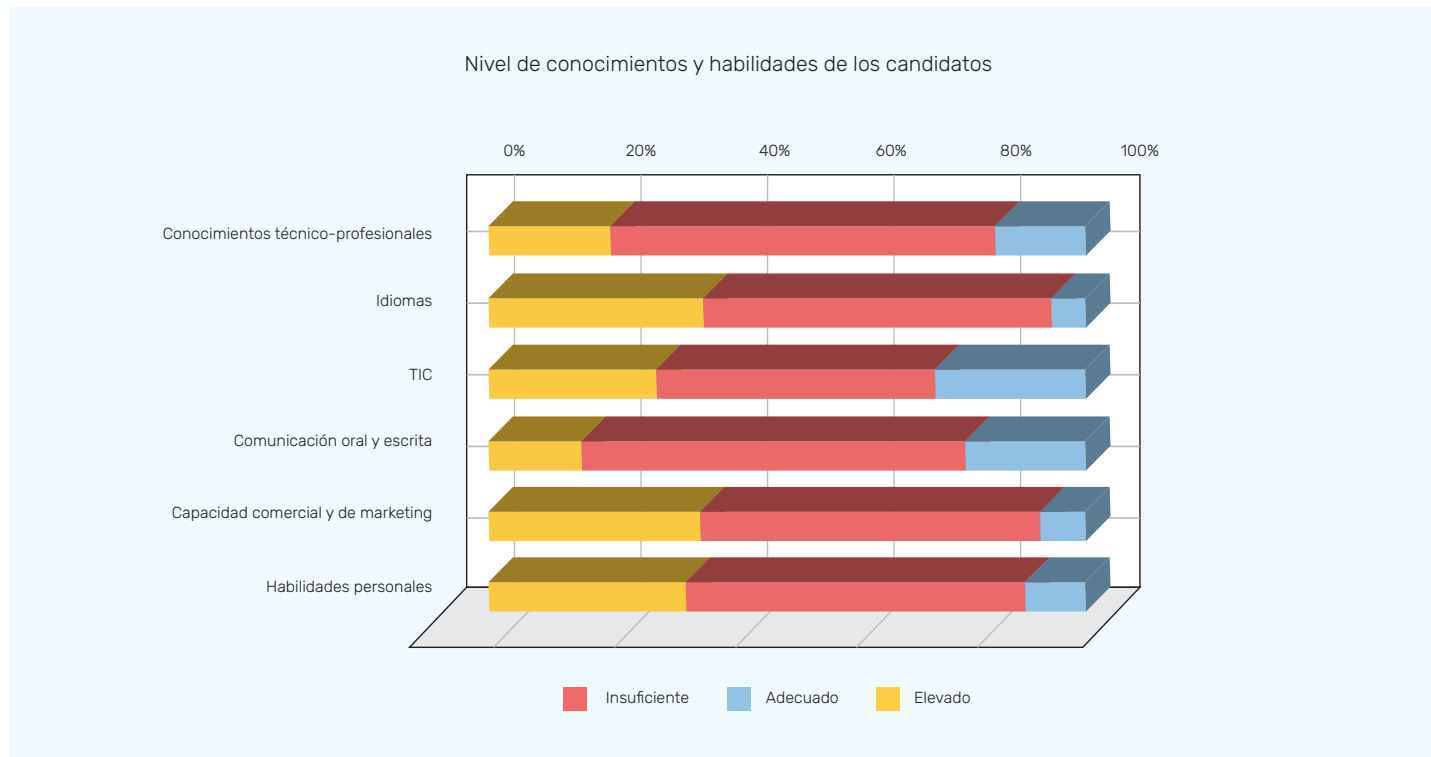
En cuanto a los mecanismos utilizados en la contratación, la información consolidada muestra que las relaciones personales son el canal con mayor implantación: lo ha utilizado el 83,6% de las empresas y, entre quienes lo han empleado, el 64,7% lo valora como algo o muy útil. Los portales de Internet también presentan una percepción favorable, con un 60,5% de valoraciones positivas entre los usuarios. En el lado opuesto, los servicios públicos de empleo registran una alta tasa de no utilización (44,3%) y, entre quienes sí los utilizan, predominan las valoraciones bajas o poco favorables.

	No lo ha utilizado	%	Nada útil	%	Poco útil	%	Algo útil	%	Muy útil	%	NS /NC
Servicios públicos de empleo	27	44,26	7	11,48	10	16,39	4	6,56	0	0,00	0
Servicios de las Cámaras de Comercio (PICE u otros)	20	32,79	3	4,92	3	4,92	9	14,75	5	8,20	8
Relaciones personales	10	16,39	0	0,00	5	8,20	15	24,59	18	29,51	0
Empresas de trabajo temporal	24	39,34	2	3,28	3	4,92	8	13,11	3	4,92	8
Portales de Internet	23	37,70	1	1,64	1	1,64	12	19,67	11	18,03	0
Fin de prácticas FP en la empresa	16	26,23	0	0,00	3	4,92	11	18,03	10	16,39	8
Bolsas de empleo de universidades o centros de FP	18	29,51	0	0,00	8	13,11	6	9,84	8	13,11	8
Otros (especificar cuál en la siguiente pregunta)	32	52,46		0,00		0,00	5	8,20	3	4,92	8

C. VALORACIÓN DE LAS CONTRATACIONES

Por otra parte, en relación con los procesos de selección de personal o contratación desarrollados en los dos últimos años, 40 empresas, esto es, el 65,6%, han realizado procesos de selección o contratación, frente a 21 que no lo han hecho.

Se analiza a continuación el nivel medio de conocimientos y habilidades de los candidatos en relación con las competencias indicadas. Las mayores carencias se concentran en los idiomas y en la capacidad comercial y de marketing, ambos con un 35,0% de valoraciones como insuficientes. Por el contrario, la comunicación oral y escrita alcanza una valoración adecuada o elevada en el 85,0%, seguida de los conocimientos técnico-profesionales, con el 80,0%.



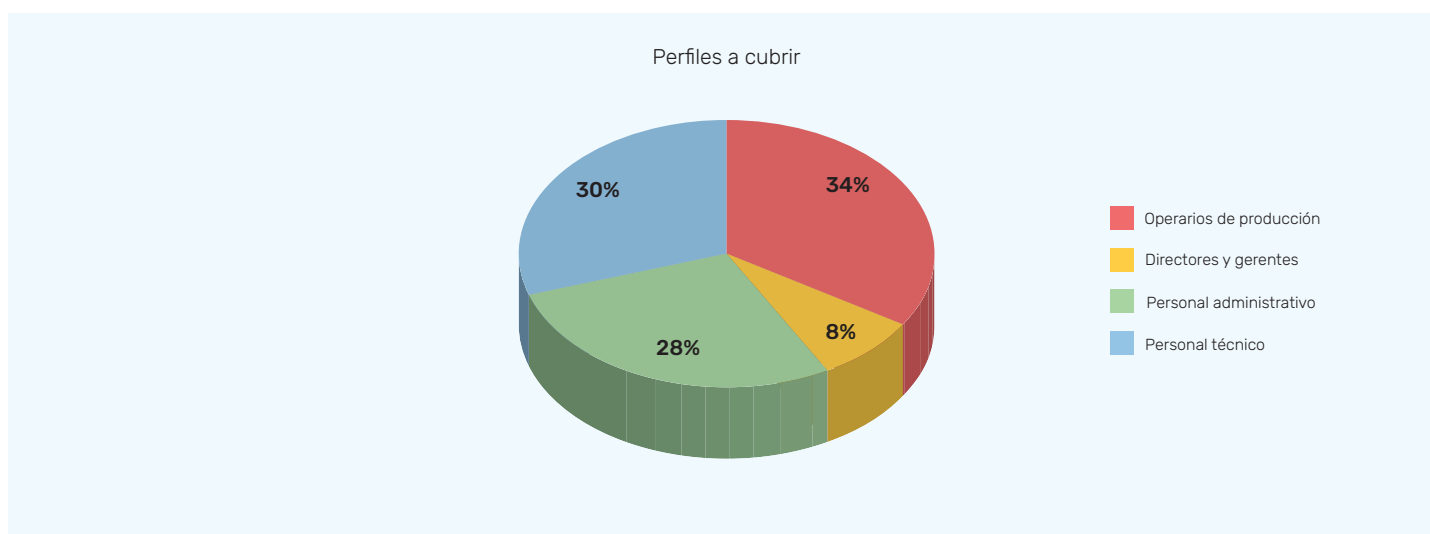
	Insuficiente	%	Adecuado	%	Elevado	%	NS/NC
Conocimientos técnico-profesionales	8	20,00	26	65,00	6	15,00	1
Idiomas	14	35,00	24	60,00	2	5,00	1
TIC	11	27,50	19	47,50	10	25,00	1
Comunicación oral y escrita	6	15,00	26	65,00	8	20,00	1
Capacidad comercial y de marketing	14	35,00	23	57,50	3	7,50	1
Habilidades personales	13	32,50	23	57,50	4	10,00	1

En cuanto a la cualificación media de los perfiles cubiertos en los dos últimos años, las empresas indican que en el 67,5% de los casos ha sido adecuada y en el 7,5% elevada. La cualificación ha resultado insuficiente en el 20,0% de las ocasiones y en el 5,0% no se ha llegado a encontrar personal adecuado.

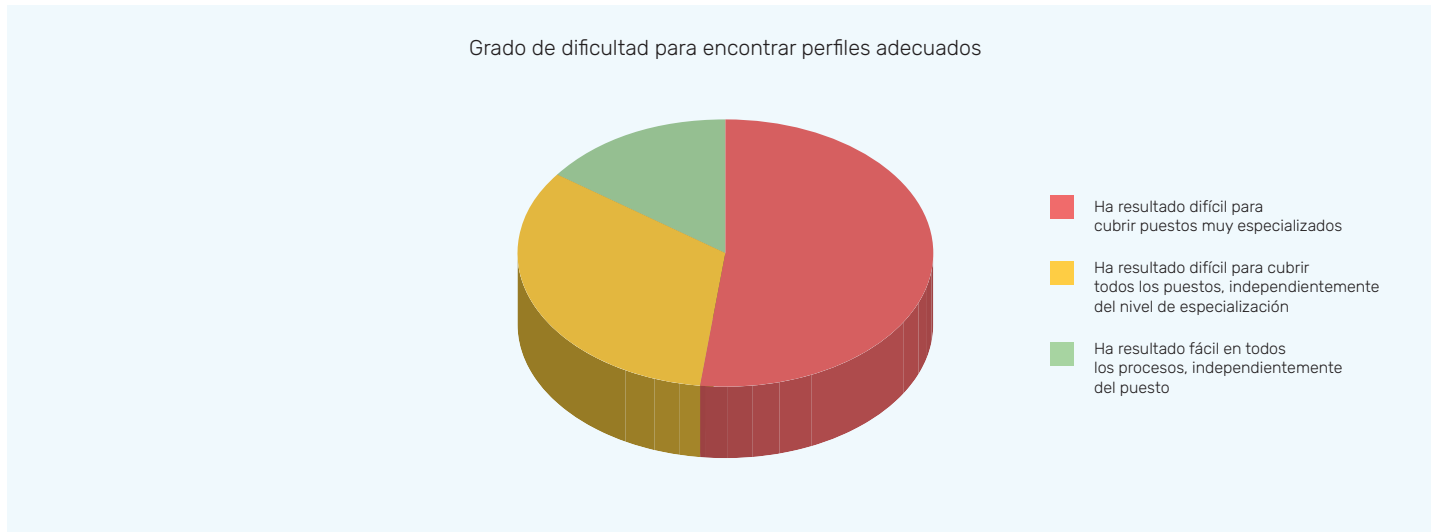


D. NECESIDADES DE CONTRATACIÓN

En cuanto al tipo de ocupaciones principales cubiertas o tratadas de cubrir en la empresa durante los dos últimos años, destacan los operarios de producción (52,5% de las empresas con procesos), el personal técnico (45,0%) y el personal administrativo (42,5%).



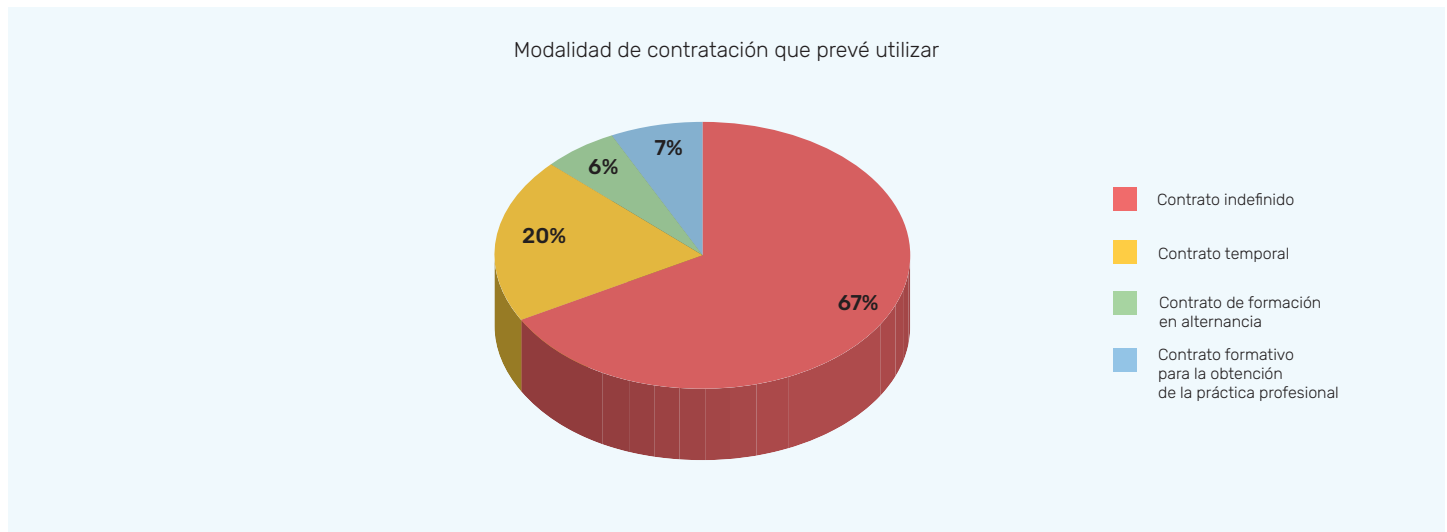
Considerando estos procesos de selección o contratación, el 52,5% de las empresas señala dificultades para cubrir puestos muy especializados y otro 32,5% para cubrir todos los puestos, con independencia del nivel de especialización. Solo el 15,0% afirma haber encontrado los perfiles adecuados con facilidad en todos los procesos.



En cuanto a la previsión de contrataciones para esta anualidad, el 50,8% de las empresas no tiene previsto realizar ninguna contratación. Entre las que sí prevén contratar, destacan las que estiman entre 1 y 2 incorporaciones (23,0%) y las que prevén entre 6 y 10 (9,8%).



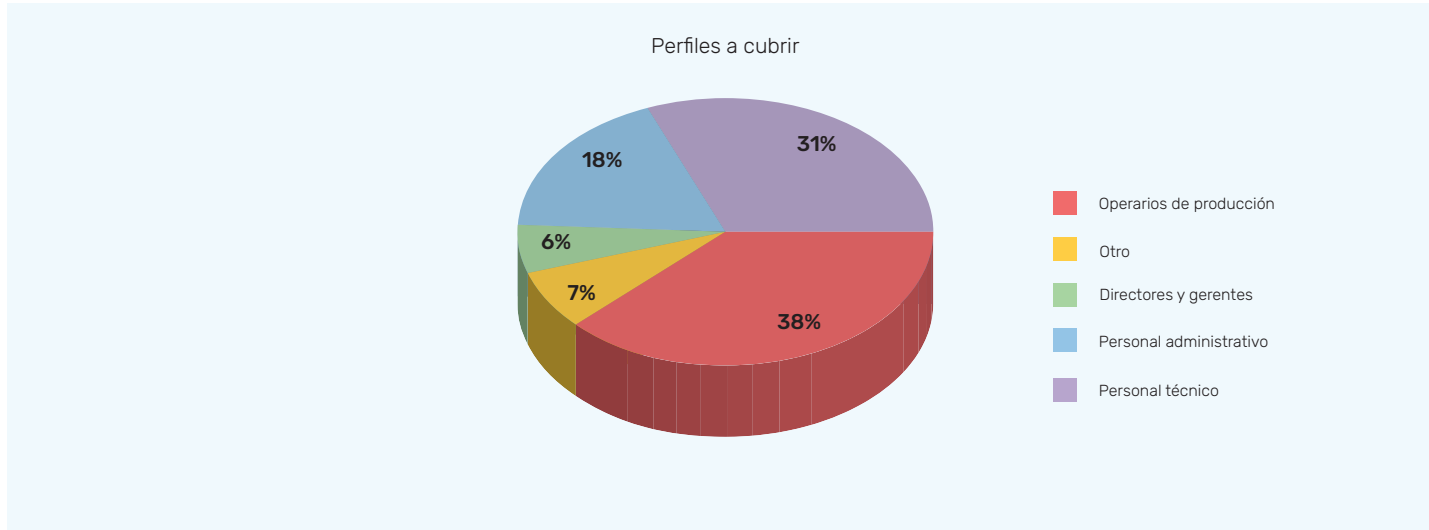
De las contrataciones que las empresas tienen previsto llevar a cabo en esta anualidad, el 66,7% opta preferentemente por el contrato indefinido, frente al 20,0% que prevé utilizar contrato temporal. La contratación formativa mantiene un peso reducido, con un 13,3% del total previsto.



Por lo que se refiere a las motivaciones para llevar a cabo la contratación, las nuevas necesidades productivas concentran el 43,3% de las respuestas, seguidas de las necesidades productivas inmediatas (36,7%). Los ajustes internos representan el 16,7% y las otras razones tienen un peso residual.



En cuanto a la tipología de los perfiles a cubrir, la distribución de las previsiones de contratación se concentra en operarios de producción (56,7% de las empresas con previsión de contratación) y personal técnico (46,7%), seguidos del personal administrativo (26,7%).



E. FORMACIÓN RELACIONADA CON LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

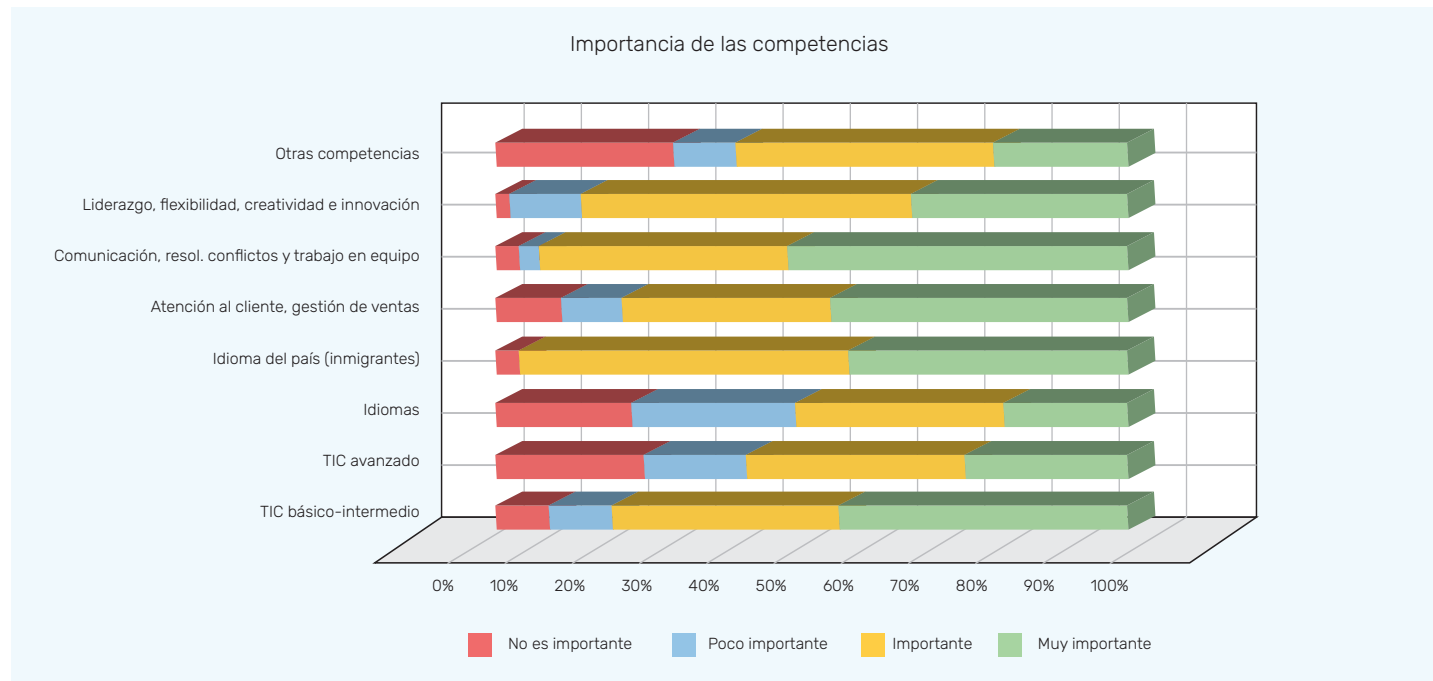
Al valorar las necesidades formativas y el tipo de formación asociada al sector de actividad que resultaría de interés para la empresa, las respuestas abiertas muestran una demanda muy diversa. En cálculo agregado, entre las materias con mayor recurrencia figuran la inteligencia artificial (8 menciones), el marketing (4), los idiomas, ventas y atención al cliente (3 menciones cada uno), junto con contenidos vinculados a hostelería, comercio, limpieza, software específico y competencias digitales. Se muestra la tabla con la distribución sectorial de las necesidades formativas:

Formación de interés	Veces	Formación de interés	Veces
Administración	2	Grado superior FP	2
Administrativo comercial	1	Habilidades	1
Analista de datos	1	Habilidades básicas organización en el trabajo	1
Arquitecto	1	Hostelería	1
Artesanía	1	Idiomas	3
Asistente comercial	1	Informática	1
Atención al cliente	3	Ingeniería	1

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL CUESTIONARIO Y CONCLUSIONES

Atención farmacéutica	1	Ingeniero agrícola o agrónomo	1
Ayudante de panadería	1	Inteligencia artificial	8
Cálculo estructuras	1	Limpieza	2
Camarera de pisos	2	Manejo de maquinaria	1
Camareros	2	Manejo rotoorbitales, recanteadoras	1
Carnicería y charcutería	1	Marketing	4
Carretilla elevadoras	1	Marketing digital	1
Cocineros	2	Marketing on line	1
Código técnico	1	Matemáticas	1
Comercial	1	Mecánica	1
Comercial off y on line	1	Mecanizado	1
Comercio	2	Metodología BIM	1
Competencias digitales / Informática	2	Modulo superior en deportes	1
Comunicación	1	Montaje de estructuras aeronáuticas	1
Conocimientos del área de empleo	1	Normativa MiFID II	1
Delineante	2	Nuevas tecnologías	1
Dependiente/camarer@	1	Panadero	1
Diseño	1	Pasteler@	1
Diseño de mirada	1	Periodismo	1
Diseño grafico	1	Pescadería	1
Diseño web	2	Podología	1
Eficiencia Energética	1	Preparación física	1
Electricidad	1	Prevención riesgos laborales	1
Electrónica de potencia	1	Recepcionista	1
Envasador/a	1	Recepcionista comercial	1
Estudios Universitarios en CCSS	1	Redes sociales	3
Exportación	1	Repostero	1
Fabric.elem.aeroespaciales	1	Seguros	2
Fabricación (técnica)	1	Software específico (CYPE, Revit)	2
Fabricación por mecanizado	1	Subvenciones	1
Fiscalidad internacional	1	Técnico elab. productos alimenticios	1
Física	1	Técnico electrónico	1
Formación Audiovisual	1	Técnico en aceites de oliva y vinos	1
Formación de postgrado	1	Técnico frigorista	1
Formación profesional	2	Técnico Superior	1
Formación universitaria	1	Títulos de balonmano	1
Gestión de quejas	1	Turismo	1
Grado en Educación Social	1	Ventas	3
Grado en Trabajo Social	1		

En relación con las nuevas contrataciones y con las formaciones señaladas, las empresas han valorado el grado de importancia de las competencias en los perfiles requeridos. La capacidad de comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo alcanza un 93,4% de valoraciones como importante o muy importante, seguida del conocimiento del idioma del país para candidatos inmigrantes (96,7%), del liderazgo, la flexibilidad y la innovación (86,9%) y del uso básico-intermedio de TIC (82,0%). En cambio, el conocimiento de idiomas extranjeros presenta un patrón más dividido: el 52,5% lo considera importante o muy importante, frente al 47,5% que lo valora como poco o nada importante. En las respuestas abiertas sobre otras competencias, destaca con claridad la demanda de conocimientos específicos o sectoriales (24 menciones), seguida del trabajo en equipo (4) y la atención al cliente (3).



	No es importante	%	Poco importante	%	Importante	%	Muy importante	%
TIC básico-intermedio	5	8,20	6	9,84	22	36,07	28	45,90
TIC avanzado	14	22,95	10	16,39	21	34,43	16	26,23
Idiomas	13	21,31	16	26,23	20	32,79	12	19,67
Idioma del país (inmigrantes)	2	3,28	0	0,00	32	52,46	27	44,26
Atención al cliente, gestión de ventas.	6	9,84	6	9,84	20	32,79	29	47,54
Comunicación, resol. conflictos y trabajo en equipo	2	3,28	2	3,28	24	39,34	33	54,10
Liderazgo, flexibilidad, creatividad e innovación.	1	1,64	7	11,48	32	52,46	21	34,43
Otras competencias	17	27,87	6	9,84	25	40,98	13	21,31

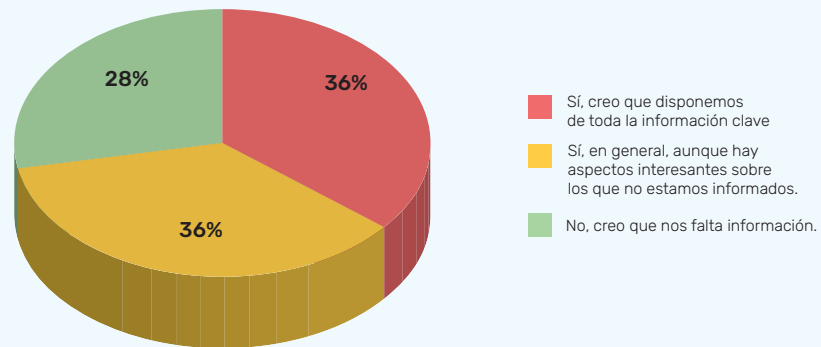
Otras competencias importantes para la empresa en relación con los perfiles a contratar	
	Veces que aparece
Autodisciplina, proactividad y resiliencia	1
Autonomía	1
Buena actitud	1
Capacidad de adaptación	1
Capacidad de comunicar	1
Capacidad de organización	1
Compañerismo	1
Creatividad	1
Cultura general	1
Disposición	1
Empatía	1
Experiencia	1
Marketing	1
Orientación a resultados	1
Polivalencia	1
Relaciones sociales	1
Trabajos manuales tipo "manitas"	1
Venta B2B	1
Visión comercial	1
Capacidad comercial	2
Capacidad de resolución	2
Comunicación	2
Disposición a la formación continua	2
Iniciativa	2
Responsabilidad	2
Atención al cliente	3
Trabajo en equipo	4
Conocimientos específicos / sectoriales (*)	24

(*) Almacenes, Analista de datos, Comercial, Conocimientos técnicos básicos, Contabilidad, Diseño web (2), Fibra optica, Gestión de personal, Inteligencia artificial (2), Interpretación de planos, Manejo maquinaria industrial, Manejo programas arquitectura, Mercado y producto, Pastelería y bollería, PRL, Programas informáticos, Redes sociales y marketing, Seguridad digital, Seguros (2), Tecnología Tecnología Informática y Comunicaciones.

F. NECESIDADES DE INFORMACIÓN Y APOYO DE LAS EMPRESAS

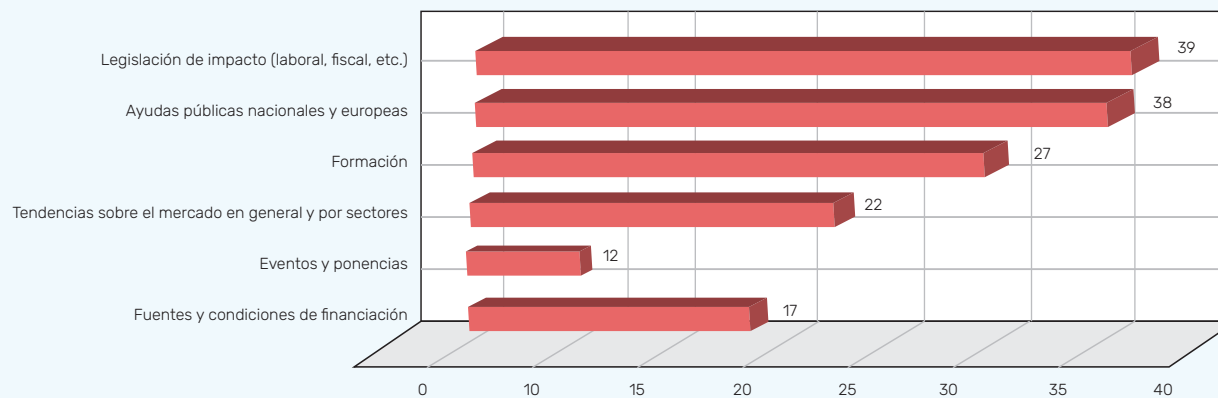
En cuanto a las necesidades de información y apoyo, el 72,1% considera que su empresa está total o generalmente bien informada, aunque una parte relevante (27,9%) reconoce carencias informativas.

¿Está la empresa bien informada sobre lo que impacta en sus negocios?

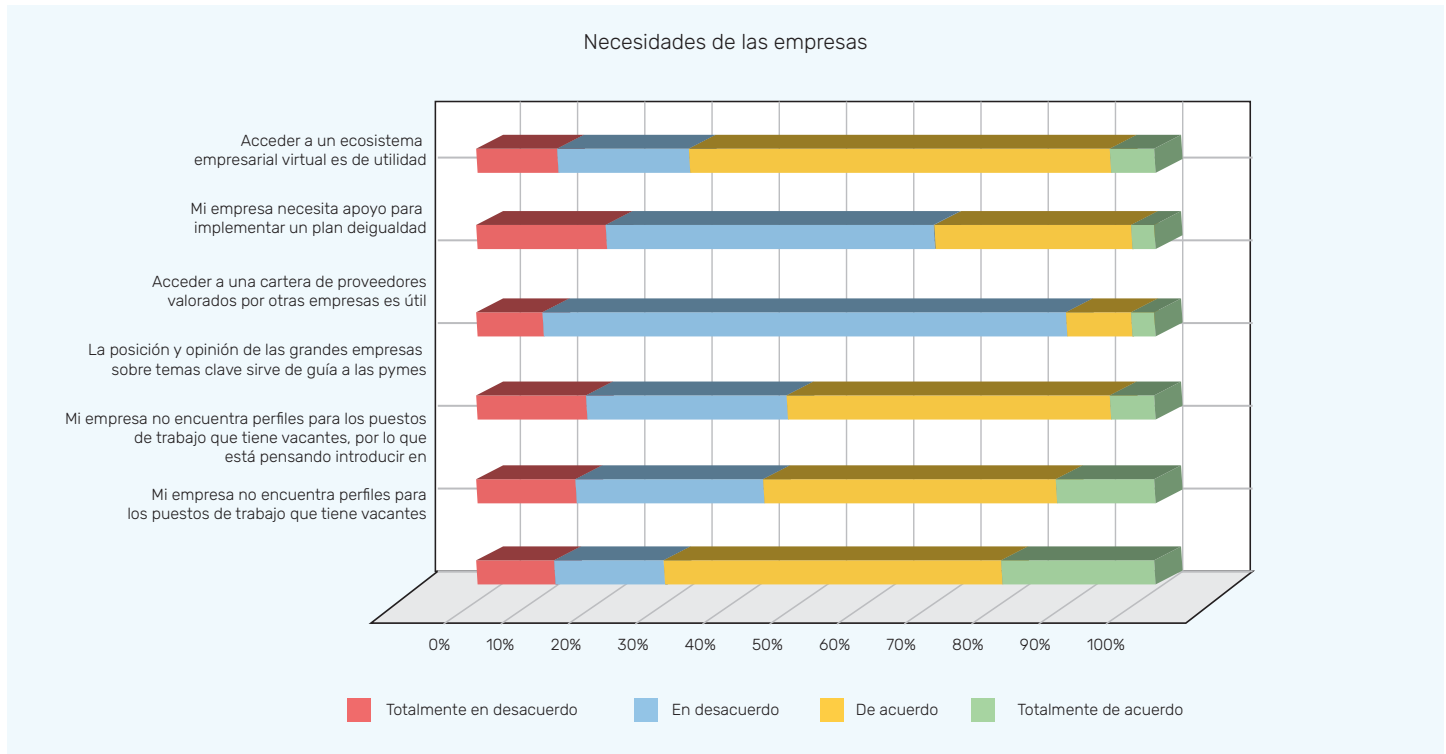


Entre los ámbitos informativos de mayor valor para las pymes, las empresas priorizan la legislación de impacto (63,9%) y las ayudas públicas nacionales y europeas (62,3%), seguidas de la formación (44,3%) y las tendencias del mercado (36,1%).

Aspectos de información más relevantes para la empresa



Por último, en cuanto al grado de acuerdo o desacuerdo con distintas manifestaciones, sobresale la utilidad atribuida a acceder a una cartera de proveedores valorados por otras empresas (82,0% de acuerdo o totalmente de acuerdo), seguida de la percepción de dificultades para encontrar perfiles vacantes (72,1%) y del valor de un ecosistema empresarial virtual (68,9%). En cambio, la necesidad de apoyo para la implementación de un plan de igualdad obtiene un menor grado de acuerdo (32,8%).



3.2. CONCLUSIONES.

APARTADO B. EXPERIENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

Total de empresas participantes en el cuestionario: 61

Número de empresas que responden Sí: 40

Número de empresas que responden No: 21

	No lo ha utilizado	%	Nada útil	%	Poco útil	%	Algo útil	%	Muy útil	%	NS /NC
Servicios públicos de empleo	27	44,26	7	11,48	10	16,39	4	6,56	0	0,00	0
Servicios de las Cámaras de Comercio (PICE u otros)	20	32,79	3	4,92	3	4,92	9	14,75	5	8,20	8
Relaciones personales	10	16,39	0	0,00	5	8,20	15	24,59	18	29,51	0
Empresas de trabajo temporal	24	39,34	2	3,28	3	4,92	8	13,11	3	4,92	8
Portales de Internet	23	37,70	1	1,64	1	1,64	12	19,67	11	18,03	0
Fin de prácticas FP en la empresa	16	26,23	0	0,00	3	4,92	11	18,03	10	16,39	8
Bolsas de empleo de universidades o centros de FP	18	29,51	0	0,00	8	13,11	6	9,84	8	13,11	8
Otros (especificar cuál en la siguiente pregunta)	32	52,46		0,00		0,00	5	8,20	3	4,92	8

APARTADO C. VALORACIÓN DE LAS CONTRATACIONES

Total de empresas participantes en el cuestionario: 61

Número de empresas que responden Sí: 40

Número de empresas que responden No: 21

	Insuficiente	%	Adecuado	%	Elevado	%	NS /NC
Conocimientos técnico-profesionales	8	20,00	26	65,00	6	15,00	1
Idiomas	14	35,00	24	60,00	2	5,00	1
TIC	11	27,50	19	47,50	10	25,00	1
Comunicación oral y escrita	6	15,00	26	65,00	8	20,00	1
Capacidad comercial y de marketing	14	35,00	23	57,50	3	7,50	1
Habilidades personales	13	32,50	23	57,50	4	10,00	1

APARTADO E. FORMACIÓN RELACIONADA CON LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Detalle de las formaciones de interés por familias profesionales:

Sector de actividad	Formación de interés	Veces que aparece
Actividades Físicas y Deportivas	Modulo superior en deportes	1
	Títulos de balonmano	1
	Preparación física	1
Administración y Gestión	Administración	1
	Diseño web	1
	Fiscalidad internacional	1
	Inteligencia artificial	2
	Marketing	1
	Marketing digital	1
	Nuevas tecnologías	1
	Seguros	1
	Conocimientos del área de empleo	1
Agraria	Habilidades básicas organización en el trabajo	1
	Ingeniero agrícola o agrónomo	1
	Técnico en aceites de oliva y vinos	1
	Técnico elaboración productos alimenticios	1
	Ventas	1
Artes y Artesanía	Comercio	1
	Diseño web	1
	Diseño grafico	1
	Marketing	1
	Redes sociales	1
Comercio y Marketing	Administrativo comercial	1
	Analista de datos	1
	Artesania	1
	Asistente comercial	1
	Atención al Cliente	1
	Auxiliar administrativo	1
	Carnicería y charcutería	1
	Comercial off y on line	1
	Comercio	1
	Inteligencia artificial	1
	Idiomas	1
	Marketing	1

	Marketing on line	1
	Normativa MiFID II	1
	Pescadería	1
	Recepcionista comercial	1
	Redes sociales	1
	Seguros	1
Edificación y Obra Civil	Arquitecto	1
	Cálculo estructuras	1
	Código técnico	1
	Delineante	2
	Eficiencia Energética	1
	Metodología BIM (Building Information Modeling)	1
	Software específico (CYPE, Revit)	2
	Técnico Superior	1
Electricidad y electrónica	Electricidad	1
	Electrónica de potencia	1
	Formación profesional	1
	Prevención riesgos laborales	1
	Técnico electrónico	1
	Técnico frigorista	1
Energía y agua	Física	1
	Ingeniería	1
Fabricación Mecánica	Comercial	1
	Fabricación (técnica)	1
	Habilidades	1
	Matemáticas	1
	Mecánica	1
	Mecanizado	1
Hostelería y Turismo	Atención al Cliente	1
	Camarera de pisos	2
	Camareros	2
	Cocineros	2
	Gestión de quejas	1
	Hostelería	1
	Idiomas	2
	Inteligencia artificial	1
	Limpieza	2
	Recepcionista	1
	Turismo	1

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL CUESTIONARIO Y CONCLUSIONES

Imagen Personal	Diseño de mirada	1
	Inteligencia Artificial	1
	Podología	1
Imagen y Sonido	Formación Audiovisual	1
	Periodismo	1
Industrias Alimentarias	Ayudante de panadería	1
	Dependiente/camarer@	1
	Envasador/a	1
	Exportación	1
	Inteligencia Artificial	1
	Marketing	1
	Panadero	1
	Pasteler@	1
Repostero	1	
Industrias Extractivas	Fabric. elem. aeroespaciales material compuesto	1
	Montaje de estructuras aeronáuticas	1
Informática y Comunicaciones	Fabricación por mecanizado	1
	Grado superior FP	2
	Informática	1
	Inteligencia artificial	1
	Subvenciones	1
Madera, Mueble y Corcho	Diseño	1
	Comunicación	1
	Manejo de maquinaria	1
	Ventas	1
Química	Carretilla elevadoras	1
	Formación universitaria	1
	Formación de postgrado	1
	Manejo maquinas rotoorbitales, recanteadoras	1
Sanidad	Administración	1
	Atención al cliente	1
	Atención farmacéutica	1
	Formación profesional	1
Serv. Sociocult. y a la Comunidad	Competencias digitales / Informática	2
	Estudios Universitarios en CCSS	1
	Grado en Educación Social	1
	Grado en Trabajo Social	1
	Inteligencia artificial	1
	Redes Sociales	1
	Ventas	1

Información sobre el grado de interés de las competencias:

	No es importante	%	Poco importante	%	Importante	%	Muy importante	%
TIC básico-intermedio	5	8,20	6	9,84	22	36,07	28	45,90
TIC avanzado	14	22,95	10	16,39	21	34,43	16	26,23
Idiomas	13	21,31	16	26,23	20	32,79	12	19,67
Idioma del país (inmigrantes)	2	3,28	0	0,00	32	52,46	27	44,26
Atención al cliente, gestión de ventas.	6	9,84	6	9,84	20	32,79	29	47,54
Comunicación, resol. conflictos y trabajo en equipo	2	3,28	2	3,28	24	39,34	33	54,10
Liderazgo, flexibilidad, creatividad e innovación.	1	1,64	7	11,48	32	52,46	21	34,43
Otras competencias	17	27,87	6	9,84	25	40,98	13	21,31



Identificación
de ocupaciones
con mejor situación
en el mercado laboral
provincial en 2025.

4



4. Identificación de ocupaciones con mejor situación en el mercado laboral provincial en 2025. Ajustes entre la oferta y la demanda de trabajo.

4.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS OCUPACIONES CON MEJOR SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL PROVINCIAL 2025.

El Informe Trimestral del Mercado de Trabajo y las Ocupaciones en Castilla-La Mancha correspondiente al tercer trimestre de 2025 (último publicado a la fecha de elaboración del presente estudio) recoge los datos correspondientes a:

Las diez ocupaciones más solicitadas por los demandantes de empleo inscritos en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha, indicando la media del trimestre calculada con los datos del último día de cada uno de los tres meses que lo componen. Este dato nos ofrece una muestra significativa que puede ser relacionada con las ocupaciones que las empresas ofertan a través de las oficinas de empleo y, sobre todo, con las ocupaciones más contratadas.

Las diez ocupaciones más ofertadas en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha son, como se ha dicho, un elemento de comparación entre la oferta y la demanda de empleo que habrá de contrastarse con las ocupaciones más contratadas.

Las diez ocupaciones más contratadas por sexos en las provincias de Castilla-La Mancha. La comparación de las variables anteriores conlleva la comparación entre la oferta y la demanda de las ocupaciones predominantes en Castilla-La Mancha durante el tercer trimestre de 2025, que cabe relacionar con las que efectivamente se contratan.

OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS POR LOS DEMANDANTES DE EMPLEO. 2025. PROVINCIA DE TOLEDO

Se observa, en la línea con lo comprobado respecto a los datos de paro, que las demandas mayoritarias corresponden a ocupaciones de actividades económicas poco cualificadas (peón de la industria manufacturera, personal de limpieza, dependiente de comercio...), conforme a las líneas estructurales de nuestro mercado de trabajo que tienden a confirmarse un trimestre tras otro.

A continuación se representa una tabla correspondiente al tercer trimestre de 2025 de ocupaciones más demandadas en la provincia de Toledo:

OCUPACIONES SOLICITADAS	DEMANDAS	%
Personal de limpieza o limpiadores en general	21.005	33,10%
Peones de la industria manufacturera, en general	20.960	33,03%
Dependientes de comercio, en general	14.727	23,20%
Mozos de carga y descarga, almacén y/o mercado de abastos	9.714	15,31%
Peones de obras públicas, en general	9.022	14,22%
Empleados administrativos, en general	8.295	13,07%
Reponedores de hipermercado	7.670	12,09%
Camareros, en general	6.667	10,51%
Peones agrícolas, en general	6.498	10,24%
Cajeros de comercio	6.015	9,48%

OCUPACIONES MÁS OFERTADAS. 2025. PROVINCIA DE TOLEDO

El análisis de las ocupaciones más ofertadas en la provincia de Toledo durante el cuarto trimestre de 2025 pone de manifiesto una clara concentración de la demanda laboral en un número reducido de perfiles profesionales, mayoritariamente vinculados a actividades productivas y de carácter operativo. Destaca especialmente la ocupación de esquiladores, que representa el 27,93 % de los puestos ofertados preferentes, seguida a distancia por peones de la industria manufacturera (8,38 %) y peones agrícolas (5,69 %).

Junto a estas ocupaciones, también aparecen entre las más demandadas perfiles relacionados con actividades de construcción, mantenimiento y trabajos agrícolas especializados, como pintores y empapeladores, jardineros, peones de la construcción, trabajadores de ganado ovino y caprino o injertadores y podadores. Esta distribución refleja el peso que mantienen en la estructura económica provincial sectores como la agricultura, la ganadería, la industria manufacturera y la construcción, así como la importancia de ocupaciones asociadas a tareas manuales y de ejecución directa.

Por otra parte, la presencia limitada de ocupaciones administrativas o de mayor cualificación entre las más ofertadas confirma que, en el periodo analizado, la demanda empresarial se orienta principalmente hacia perfiles profesionales de carácter operativo, vinculados a actividades productivas y de servicios básicos.

Asimismo, el análisis conjunto de los puestos ofertados preferentes (POP), junto con los puestos anulados (PAN) y puestos cubiertos (PCu), permite observar dinámicas diferenciadas según ocupaciones, con algunos

perfiles que presentan un elevado volumen de cobertura o reajuste en las ofertas, lo que puede estar relacionado con factores como la temporalidad, la estacionalidad de determinadas actividades o las dificultades para cubrir determinados puestos.

En conjunto, estos datos ofrecen una aproximación significativa a las necesidades reales de contratación del tejido empresarial de la provincia, aportando información relevante para orientar el diseño de acciones formativas adaptadas a los perfiles más demandados, especialmente aquellas dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas y facilitar su inserción en los sectores con mayores oportunidades laborales.

NOTA PRELIMINAR: LEYENDA CATEGORÍAS DE LA VARIABLE	
CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Nº de orden:	Ordinal de las ocupaciones priorizadas por los demandantes de cada ámbito territorial.
Código:	Código de la ocupación según la cno-2011.
Ocupación:	Denominación de la ocupación solicitada en cada ordinal.
POP:	Puestos ofertados preferentes: se trata de las ocupaciones ofertadas con carácter preferente en la oferta.
Porcentaje:	Tanto por ciento que representa esa ocupación sobre el total de ocupaciones más ofertadas para cada ámbito territorial considerado.
PAn:	Puestos anulados.
PCu:	Puestos cubiertos.

LAS 10 OCUPACIONES MÁS OFERTADAS EN LA PROVINCIA DE TOLEDO. CUARTO TRIMESTRE DE 2025						
Orden	Código	Ocupaciones ofertadas	POP	%	PAn	Pcu
1	62021014	Esquiladores	260	27,93%	0	0
2	97001104	Peones de la industria manufacturera, en general	78	8,38%	126	110
3	95111016	Peones agrícolas, en general	53	5,69%	16	191
4	72311035	Pintores y/o empapeladores	48	5,16%	4	2
5	61201028	Jardineros, en general	33	3,54%	7	12
6	96021013	Peones de la construcción de edificios	31	3,33%	3	5
7	62021032	Trabajadores de ganado ovino y caprino	26	2,79%	0	0
8	61101027	Injertadores y/o podadores	15	1,61%	15	0
9	51101026	Cocineros, en general	14	1,50%	7	5
10	43091029	Empleados administrativos, en general	13	1,40%	8	35

OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS POR SEXOS. 2025. PROVINCIA DE TOLEDO

El análisis conjunto de las ocupaciones con mayor volumen de contratación en la provincia de Toledo durante el cuarto trimestre de 2025 permite identificar una serie de patrones claros en la estructura del mercado laboral provincial.

En primer lugar, se observa una concentración significativa de la contratación en ocupaciones operativas o de baja y media cualificación, vinculadas principalmente a actividades de servicios, logística, industria y agricultura. Entre los perfiles con mayor volumen de contratos destacan los peones del transporte de mercancías y descargadores, los camareros asalariados, los peones de las industrias manufactureras y los peones agrícolas, ocupaciones que aparecen entre las primeras posiciones en ambos casos.

Asimismo, dentro de las diez ocupaciones más contratadas también se incluyen otros perfiles relacionados con actividades productivas o de apoyo a la producción, como oficiales y operarios de distintos oficios, conductores asalariados de camiones, operadores de carretillas elevadoras o vendedores en tiendas y almacenes. En el caso de la construcción, aparece también la ocupación de albañiles, lo que refleja la continuidad de la demanda en este sector.

Desde una perspectiva sectorial, los datos muestran un claro predominio del sector servicios, especialmente en actividades relacionadas con la hostelería, el comercio, la logística y los servicios personales, seguido por la industria manufacturera y, en menor medida, por la agricultura y la construcción. La presencia de ocupaciones agrarias y forestales confirma, no obstante, el peso que todavía mantiene el sector primario en la provincia, particularmente en determinados periodos del año vinculados a campañas agrícolas.

En conjunto, estos datos reflejan un mercado laboral en el que la contratación se concentra principalmente en ocupaciones de carácter operativo y con un importante componente de temporalidad o estacionalidad, lo que tiene implicaciones directas para el diseño de acciones formativas orientadas a mejorar la empleabilidad y la cualificación profesional de las personas desempleadas.

A continuación se representa una tabla correspondiente al tercer trimestre de 2025 de ocupaciones más contratadas, por sexos, en la provincia de Toledo:

Nota metodológica: los % de las tablas siguientes son sobre las 100 ocupaciones más contratadas en Castilla-La Mancha durante el cuarto trimestre de 2025.

LAS DIEZ OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS EN LA PROVINCIA DE TOLEDO. HOMBRES. CUARTO TRIMESTRE DE 2025								
ORDEN	CNO	OCUPACIÓN	TOTAL	%	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios
1	9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores.	3.749	13,21%	1	9	52	3.687
2	5120	Camareros asalariados.	2.932	10,33%	11	3	1	2.917
3	9700	Peones de las industrias manufactureras.	2.799	9,86%	51	56	1.561	1.131
4	9511	Peones agrícolas.	2.554	9,00%	2.509	2	9	34
5	7899	Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes.	1.288	4,54%	6	83	418	781
6	8432	Conductores asalariados de camiones.	868	3,06%	9	32	92	735
7	7121	Albañiles.	765	2,70%	0	725	18	22
8	8333	Operadores de carretillas elevadoras.	676	2,38%	0	1	323	352
9	9543	Peones forestales y de la caza.	563	1,98%	529	0	1	30
10	5220	Vendedores en tiendas y almacenes.	494	1,74%	0	0	56	438

LAS DIEZ OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS EN LA PROVINCIA DE TOLEDO. MUJERES. CUARTO TRIMESTRE DE 2025								
ORDEN	CNO	OCUPACIÓN	TOTAL	%	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios
1	9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores.	4.189	16,27%	2	0	30	4.157
2	5120	Camareros asalariados.	2.796	10,86%	15	2	7	2.772
3	9700	Peones de las industrias manufactureras.	2.143	8,32%	189	3	864	1.087
4	9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares.	1.819	7,06%	1	10	35	1.773
5	7899	Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes.	1.350	5,24%	7	1	660	682
6	5220	Vendedores en tiendas y almacenes.	1.209	4,70%	1	0	32	1.176
7	5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio.	757	2,94%	0	0	17	740
8	9229	Otro personal de limpieza.	545	2,12%	6	7	23	509
9	3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento.	533	2,07%	3	0	0	530
10	5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria.	510	1,98%	0	0	0	510

La comparación por sexo refleja la existencia de diferencias en la distribución ocupacional, con una mayor presencia masculina en sectores como la construcción, el transporte o las actividades forestales, mientras que las mujeres se concentran en mayor medida en ocupaciones relacionadas con los servicios, la limpieza y los cuidados. Estas diferencias evidencian la persistencia de patrones de especialización laboral por género, que conviene tener en cuenta en el diseño de políticas activas de empleo y programas formativos orientados a mejorar la empleabilidad y favorecer una mayor diversificación profesional.

4.2. DESAJUSTES DE LA OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO 2025

El análisis conjunto de las ocupaciones más ofertadas, más solicitadas y con mayor volumen de contratación en la provincia de Toledo permite identificar los perfiles profesionales que presentan una mayor presencia en el mercado laboral provincial. Estos datos ofrecen una visión aproximada de la dinámica del empleo, mostrando qué ocupaciones concentran un mayor número de ofertas por parte de las empresas, cuáles son más demandadas por las personas que buscan empleo y en qué perfiles se materializa finalmente la contratación.

Sin embargo, la coincidencia entre estos tres indicadores no siempre es completa. En determinados casos pueden existir desajustes entre las necesidades de las empresas y la disponibilidad o adecuación de los perfiles profesionales existentes, lo que se traduce en dificultades para cubrir determinados puestos de trabajo o en una menor inserción laboral en otras ocupaciones con mayor número de demandantes.

Con el fin de profundizar en esta cuestión, el presente apartado analiza específicamente el grado de ajuste entre la oferta y la demanda de empleo, a partir de los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Este análisis permite identificar aquellas ocupaciones en las que se producen mayores desequilibrios entre las vacantes disponibles y las personas demandantes de empleo, aportando información relevante para orientar el diseño de acciones formativas y de mejora de la empleabilidad alineadas con las necesidades reales del mercado laboral.

En el contexto del mercado laboral español, al igual que en el europeo, el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo es un fenómeno complejo y persistente. Este problema se manifiesta cuando las cualificaciones y competencias de la población activa no se alinean con los requerimientos de las empresas, afectando tanto a las personas que buscan empleo como a las que intentan cubrir puestos vacantes.

EL ORIGEN DEL DESAJUSTE

El desajuste laboral se produce cuando las empresas no encuentran trabajadores con las competencias necesarias para cubrir las vacantes. Este fenómeno puede deberse a la rapidez con la que cambian las exigencias del mercado laboral, impulsadas por la tecnología y la digitalización, junto con la transición ecológica. Las empresas, en muchas ocasiones, rebajan los requisitos de los puestos o recurren a formación interna, lo cual resulta ineficiente y supone un coste adicional.

A pesar de la evolución positiva del empleo en España, con una tasa de desempleo del 11,36 % en el primer trimestre del 2025 y con 21,76 millones de personas ocupadas (datos INE), el desajuste sigue siendo un problema. Mientras más de 2,5 millones de personas buscan empleo, el sector empresarial tiene dificultades para cubrir ciertos puestos. Esta paradoja evidencia que el desajuste no siempre es directamente observable y que la oferta y la demanda no se sincronizan adecuadamente.

CAUSAS DEL DESAJUSTE

El desajuste entre la oferta y la demanda de empleo puede tener varias causas. En algunos casos, se trata de un desajuste de competencias, donde la oferta de trabajo disponible no posee las cualificaciones adecuadas para cubrir los puestos solicitados. Además, los cambios tecnológicos acelerados hacen que muchas competencias se vuelvan obsoletas o insuficientes para los empleadores actuales.

Otra causa relevante es la falta de incentivos: los demandantes de empleo pueden rechazar ciertos puestos debido a las condiciones laborales, salariales o a la escasa flexibilidad que ofrecen. Por otro lado, la formación inadecuada es otro factor clave en este desajuste. Muchas empresas recurren a candidatos con formación generalista y ofrecen formación adicional para adaptarlos a las necesidades específicas del puesto, lo cual genera un coste adicional.

El envejecimiento de la población, la falta de movilidad geográfica, y una educación no alineada con las demandas del mercado también son factores que agravan este desajuste. Las limitaciones en la información disponible sobre el mercado de trabajo dificultan que tanto empresas como trabajadores tomen decisiones informadas para reducir el gap entre oferta y demanda.

En cuanto al desajuste entre la demanda y la oferta de la provincia de Toledo en 2025 (datos del indicador de disponibilidad) se incluyen dos tablas extraídas del informe “El ajuste de la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo. 2025” elaborada por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, en la que se relacionan las seis ocupaciones que muestran mayor intensidad en los desajustes, considerando no exclusivamente el propio valor de la ratio de disponibilidad, sino el peso que en cada ratio tienen el número de personas contratadas (en la escasez) y el promedio de demandantes, para el exceso.

Es decir, bajo el criterio de que la baja disponibilidad es poco relevante si tampoco hay un movimiento relevante en la contratación y que tampoco una alta ratio de disponibilidad supone un problema importante si el número de demandantes no resulta de una magnitud mínima.

Se incluye una escala de color que refleja la intensidad de las coincidencias de las ocupaciones en las distintas provincias, que confirma la diversidad de los datos: ocupaciones muy coincidentes, mientras que otras se repiten menos o son, incluso, específicas de una determinada provincia.

La escala de color siguiente muestra los distintos tramos del número de veces que resulta seleccionada la ocupación (bien sea en la escasez, bien sea en el exceso) en el conjunto de las provincias

1	2-15	16-30	31-40	>40

Por tanto, fijándose en los extremos de esta escala, una ocupación con el color “rojo salmón” indicará que la escasez no solo ocurre en la provincia sino de manera casi generalizada en España. Y por otro lado, una ocupación con color verde, indicará que la escasez es específica de esa provincia.

Tabla 1. Ocupaciones en situación de escasez de demandantes sobre personas contratadas (por mayor número de contratos)

TOLEDO	Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	Otro personal de limpieza	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	Otras ocupaciones elementales	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	Vendedores no clasificados bajo otros epígrafes
--------	--	---------------------------	--	-------------------------------	---	---

Tabla 2. Ocupaciones con exceso de demandantes (ordenadas por número de demandantes)

TOLEDO	Peones de obras públicas	Reponedores	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	Recepcionistas (excepto de hoteles)	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines
--------	--------------------------	-------------	--	---	-------------------------------------	--

Por otra parte, el informe del Mercado de Trabajo de Toledo, que elabora anualmente el SEPE, se pueden identificar ocupaciones vacantes en la provincia, así como las posibles causas que dificultan su cobertura. Señala el informe que no se trata de un listado exhaustivo o íntegro de todas las ocupaciones con puestos vacantes, sino aquellas indicadas en las aportaciones de un grupo de personas expertas del ámbito provincial conocedoras del conjunto de la actividad económica provincial y su mercado laboral y que pueden ofrecer una visión sobre los referentes provinciales respecto a los sectores, actividades económicas y ocupaciones, y las posibles causas de las vacantes o de las dificultades de cobertura, competencias y necesidades de formación. Las causas principales para cubrir vacantes que expresan las empresas y expertos consultados se recogen en la tabla 16. Hay que tener en cuenta que se puede responder a varias causas a la vez y que por tanto éstas pueden ser múltiples. La principal causa es la falta de candidatos, donde la mayoría de los encuestados responde que esta es la razón principal por la que no se cubren las vacantes. Fenómeno complejo y contradictorio, se hace difícil compatibilizar esta escasez de candidatos con unas tasas elevadas de desempleo. La segunda causa es la falta de experiencia. Estas dos son las principales causas, mientras que la falta de competencias técnicas se relega a un tercer lugar. Cabría pensar que la falta de experiencia se ha paliado con la extensión generalizada del sistema de prácticas laborales en el sistema educativo y probablemente habría que añadir que ante la escasez de candidatos se baje el listón con respecto a exigir experiencia.

Debemos tener en cuenta que desde la perspectiva de la persona candidata, existen dificultades para cubrir las plazas con origen en las condiciones laborales del puesto ofertado (salarios, horarios, distribución de la jornada, localización de la empresa o dificultades de desplazamiento). En el apartado de Otras causas se suelen manifestar cuestiones de índole más intangible como el desinterés, la «mala prensa» de determinadas actividades, las preferencias por una edad u otra, trabajos que te pringas, etc. Escasamente se reflejan expresamente las competencias transversales o actitudinales, quizá por ser difíciles de definir o porque se diluyen en Otras causas.

Tabla 16. Ocupaciones con puestos vacantes y sus causas

Ocupación	Falta de candidatos	Falta de experiencia	Competencias técnicas	Competencias transversales	Condiciones laborales	Otras causas
5120 Camareros asalariados	Alto	Medio	Medio	Bajo	Alto	Bajo
6110 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en hue	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
7221 Fontaneros	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
7701 Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
8432 Conductores asalariados de camiones	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
8321 Operadores de maquinaria agrícola móvil	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
7312 Soldadores y oxicotadores	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
7521 Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
7323 Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
7894 Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los resultados de la encuesta dirigida a personas expertas, entidades y empresas

A pesar de las dificultades estructurales, existen varias formas de mitigar el desajuste entre la oferta y la demanda laboral. Algunas propuestas incluyen:

Fomentar la colaboración entre instituciones educativas y empresas para mejorar la adecuación de los perfiles profesionales mediante sistemas duales de aprendizaje y contratos formativos.

Promover la movilidad laboral mediante la eliminación de barreras geográficas o legales.

Mejorar la calidad de la información sobre el mercado laboral, proporcionando a empresas y trabajadores una visión más clara de las competencias demandadas y la evolución del empleo.

Potenciar las políticas activas de empleo, como la formación continua, para facilitar la adaptación de los trabajadores a los nuevos requerimientos del mercado.

Compatibilizar la prestación por desempleo o el subsidio, con un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o parcial, en línea con lo regulado en el Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo.

Finalmente, el desajuste entre la oferta y la demanda de empleo, aunque complejo, puede abordarse mediante una acción coordinada entre el sector público y privado, fomentando la educación orientada al empleo y adaptando las condiciones laborales a las necesidades de los trabajadores.

Áreas formativas
prioritarias.
Necesidades por
sectores y actividades
económicas.

5



5. Áreas formativas prioritarias. Necesidades por sectores y actividades económicas.

En este apartado del estudio se ofrece la exposición de las necesidades formativas detectadas en el Informe, elaborado por El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, de Prospección y Detección de Necesidades Formativas 2025, para cada sector / actividad económica.

AGRICULTURA

Las áreas formativas señaladas por las empresas del sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca abarcan tanto aspectos relacionados con las técnicas de producción como con la gestión de las explotaciones, la incorporación de nuevas tecnologías y la implantación de sistemas de calidad.

En lo que respecta a la producción de explotaciones, destacan las necesidades de formación en el manejo y utilización de maquinaria y herramientas forestales, así como en la lucha contra incendios, la conducción de carretillas y plataformas elevadoras, y el trabajo en altura.

La **digitalización del sector** constituye otra prioridad formativa clave para avanzar en la modernización del sector primario y en la transición hacia una economía circular. Entre las necesidades detectadas se incluyen la capacitación en software de planificación de recursos empresariales ERP y en aplicaciones de inteligencia artificial adaptadas al sector.

En el ámbito normativo, sobresalen las demandas de **formación en seguridad y calidad alimentaria (IFS)** y en manipulación de alimentos.

INDUSTRIA

En el sector industrial destacan, principalmente, las necesidades formativas vinculadas al área de administración empresarial, que incluyen aspectos como la gestión de cuentas, actualizaciones en contabilidad, gestión administrativa y administración y dirección de empresas.

Asimismo, se observa una demanda significativa de actualización de competencias en diversas áreas técnico-profesionales, entre ellas el manejo de maquinaria de envasado, conocimientos en electrónica y el refuerzo de competencias básicas asociadas al puesto.

Dentro del sector, sobresalen dos actividades económicas con mayor concentración de necesidades formativas:

- Industrias manufactureras, que representan el 89,42 % del total del sector industrial.
- Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, con un 6,93 %, actividad estrechamente vinculada a la economía circular.

La **industria manufacturera** es la que concentra el mayor número de requerimientos formativos, los cuales se agrupan en las siguientes áreas:

- Área dirección y administración. En este ámbito, adquiere especial relevancia la formación en competencias vinculadas a la dirección y gestión empresarial. Entre ellas destacan la gestión de cuentas, la administración y gestión de empresas.

Asimismo, las empresas encuestadas señalan la importancia de actualizar conocimientos en materias clave como contabilidad, gestión administrativa y dirección de empresas. Esta actualización debe ir acompañada de la adaptación a las nuevas tecnologías, incorporando herramientas digitales y software especializado para la gestión de cuentas y procesos administrativos.

En definitiva, la combinación de sólidos conocimientos en gestión empresarial con el manejo de soluciones tecnológicas se presenta como un factor determinante para afrontar los retos actuales en el ámbito directivo y administrativo.

- Área técnica. Las empresas encuestadas indican que se han detectado carencias formativas en maquinaria de envasado, en normativa de calidad, en electrónica, en certificación en sistema de gestión alimentaria BCR (*British Retail Consortium*), en acabados textiles y APPCC (análisis de peligros y puntos críticos de control).
- Suministros de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación. Dentro del sector industrial, esta actividad se posiciona como la segunda con mayor demanda de formación especializada. Las carencias detectadas abarcan tanto áreas técnicas como de gestión, lo que evidencia la necesidad de una capacitación integral. Entre las competencias prioritarias destacan la contabilidad, la normativa sobre gestión de residuos, la gestión administrativa, así como aspectos relacionados con seguridad laboral, electrónica y servicios de limpieza.

Asimismo, se identifican áreas emergentes de formación vinculadas a la economía circular, los primeros auxilios, la conducción eficiente, la gestión y recogida de residuos, la operación de vehículos de recolección y el análisis estratégico. Estas necesidades reflejan la importancia de combinar conocimientos técnicos, normativos y de sostenibilidad con habilidades operativas y de gestión.

CONSTRUCCIÓN

En el sector de la construcción, la seguridad de las personas trabajadoras constituye una prioridad fundamental. Las empresas encuestadas señalan la formación específica en seguridad en el puesto de trabajo como un requisito para el correcto desarrollo de las actividades laborales.

Las necesidades formativas detectadas abarcan tanto a los grupos ocupacionales 1 y 2 (Directores y gerentes y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales) como a los especialistas, oficiales y ayudantes pertenecientes al resto de categorías profesionales.

Para los grupos 1 y 2, las principales carencias se concentran en áreas como:

- Gestión de cuentas y contabilidad
- Gestión administrativa
- Dirección estratégica de recursos humanos
- Administración y gestión de empresas
- Contratos laborales
- Albañilería, electricidad y electrónica
- Edificación y rehabilitación
- Climatización y actualización en frío industrial

En los grupos de especialistas, oficiales y ayudantes, las necesidades se orientan hacia:

- Albañilería, electricidad y electrónica
- Edificación y rehabilitación
- Climatización y actualización en frío industrial

Además, se identifican **competencias emergentes vinculadas al sector verde**, entre ellas: Conocimientos en energías renovables, y Montaje de placas termosolares, paneles solares e instalaciones fotovoltaicas. Estas demandas reflejan la importancia de combinar formación técnica especializada con habilidades en sostenibilidad y nuevas tecnologías, garantizando así la competitividad y la seguridad en el sector.

SERVICIOS

El sector servicios presenta un abanico amplio y diverso de necesidades formativas, dado que integra actividades económicas muy heterogéneas, entre ellas: comercio mayorista y minorista, transporte y almacenamiento, hostelería, información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, administrativas y servicios auxiliares, así como actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, entre otras.

Se han detectado las siguientes áreas clave de formación:

En lo que respecta a la **gestión empresarial**, se han identificado carencias significativas en competencias relacionadas con la organización y planificación de tareas, la gestión de recursos humanos, el control y la gestión financiera, la contabilidad y la elaboración de nóminas. También se observa la necesidad de reforzar conocimientos en legislación laboral y protección de datos, gestión de contratación pública, metodologías ágiles, modelos de gestión y planificación estratégica, dirección y gestión de proyectos, así como en la gestión de actividades asociativas y de negocios.

La transformación digital ocupa un lugar central en las demandas formativas del sector. Las empresas destacan la importancia de capacitar a sus equipos en el uso de herramientas tecnológicas avanzadas, como *Power BI*, SAP, BIM, REVIT, programación en Java y sistemas de información geográfica. Asimismo, se han detectado necesidades en áreas como programación, ciberseguridad, desarrollo de software, lenguajes de programación, creación y mantenimiento de páginas web (tanto en entornos *Frontend* como *Backend*), inteligencia artificial, *machine learning*, herramientas para testeo y manejo de drones.

En el **ámbito del marketing, las ventas y la comunicación**, se considera esencial la formación en técnicas de atención al cliente, negociación y ventas, estrategias de marketing, conocimiento del producto y comunicación orientada a resultados. Además, se subraya la importancia de desarrollar habilidades transversales como la dirección de equipos, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo y la resolución de conflictos.

Por último, se han identificado necesidades formativas específicas vinculadas directamente al puesto de trabajo. Entre ellas se incluyen la manipulación de alimentos, la normativa BRC en seguridad alimentaria, el manejo de maquinaria como carretillas, técnicas de limpieza, conocimientos sobre productos bancarios, prevención y lucha contra incendios, especialización en atención a la infancia.

SECTORES EMERGENTES

EL SECTOR DIGITAL

Según determinados analistas del mercado laboral, nos encontramos ante una cuarta revolución industrial caracterizada por la digitalización de los procesos productivos, la conectividad, la automatización de maquinaria y el desarrollo de tecnologías emergentes como la robótica, la inteligencia artificial, la fabricación aditiva, así como la realidad virtual y aumentada.

Esta revolución industrial transformará, en los próximos años, el lugar, la forma y los agentes del trabajo, al impulsar una nueva generación de fábricas inteligentes y sistemas productivos interconectados, en los cuales máquinas, sistemas y personas colaboran en tiempo real para optimizar la producción, la eficiencia y la flexibilidad.

En cuanto a **programación y lenguajes de programación**, lo más citado es la Actualización en lenguajes de programación, programación en Java, *Microsoft.NET* (incluyendo *NET.CORE*), Angular (Plataforma para crear Apps), desarrollo *frontend/backend* (desde la creación de interfaz hasta la lógica del negocio), desarrollo web y diseño y desarrollo de Apps (creación de aplicaciones web y móviles). Estas necesidades van asociadas a perfiles de Programadores informáticos, Analistas y diseñadores de software, y Analistas de sistemas.

El auge de la **nube** se refleja en la demanda frecuente de conocimiento de los entornos y herramientas para construir aplicaciones directamente en plataformas *cloud*, así Microsoft *Azure* (experiencia con la plataforma de servicios en la nube de Microsoft), *Genesys cloud* (plataforma específica de experiencia del cliente basada en la nube), *AWS (Amazon Web Services)* y *AWS Certified Cloud Practitioner* (certificación fundamental que valida la comprensión de los conceptos clave de *Amazon Web Services*). Todas estas competencias se han señalado prácticamente en todas las ocupaciones.

Respecto a **Software de gestión** de empresas para optimizar procesos empresariales, se han señalado como necesidades formativas en CRM (*Customer Relationship Management*), y SAP (*Software para la gestión de procesos*) que es uno de los sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP) más usados a nivel global. Todas estas competencias están muy relacionadas con el perfil de la ocupación de Directores TIC.

Una de las necesidades más mencionadas es la **Metodología Agile**, para mejorar la gestión de proyectos y la colaboración. Esta necesidad se ha detectado en perfiles de Analistas y diseñadores de software, Directores TIC y Programadores informáticos. Un complemento a la misma, *DevOps* (desarrollo de Software y Operaciones), metodología y conjunto de prácticas para optimizar el proceso de desarrollo y despliegue de software, es citado respecto de las ocupaciones de los Técnicos en electrónica y Técnicos en operaciones de sistemas informáticos.

La habilidad para procesar, interpretar y extraer conocimientos útiles de grandes cantidades de datos necesita conocimientos de **BIG DATA**, Bases de datos, *SQL Server On-Premise* (experiencia con una de las bases de datos relacionales más utilizadas), Excel avanzado (habilidad transversal), *Business Intelligence* y *Datawarehousing* tradicional, modelos DWH, OLAP, *Data Mart-Data mining*.

Para optimizar la gestión de los recursos humanos se ha mencionado mucho la formación en *HR Analytics*, para los procesos de la gestión del capital humano dentro de una organización. Es señalado como necesario para los Directores TIC, Analistas de sistemas, Programadores informáticos y Diseñadores y administradores, así como para Especialistas de Bases de datos.

El auge de la **IA** está creando una fuerte demanda de profesionales que puedan entender, desarrollar e implementar soluciones basadas en esta tecnología. Incluye *Machine learning*, *Deep learning* y Procesamiento de lenguaje natural. Se incluye como necesidad formativa por la mayor parte de las ocupaciones TIC.

El aumento de amenazas digitales hace que la seguridad informática sea indispensable para proteger activos y datos de la empresa. Se hace referencia a Defensa, redes y seguridad, **Ciberseguridad** y Protección de datos personales. Se destaca su relevancia en casi todas las ocupaciones TIC.

Las necesidades formativas identificadas reflejan fielmente la evolución tecnológica actual. La digitalización y la computación en la nube se sitúan en el núcleo de la gestión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), mientras que el desarrollo de software y la programación continúan siendo competencias técnicas esenciales. Asimismo, la ciberseguridad se consolida como un pilar estratégico dentro del sector.

Además, las empresas han señalado una serie de **necesidades formativas de carácter transversal**, relevantes en múltiples contextos profesionales. Entre ellas destacan la actualización continua de conocimientos digitales, las técnicas de comunicación, el control de calidad, la gestión de clientes, los procesos de innovación, la capacidad para resolver incidencias y la orientación y atención al cliente.

SECTOR VERDE

A continuación, se relacionan las **competencias verdes respecto de las que se han indicado mayores necesidades por parte de las empresas encuestadas**, ordenadas de mayor a menor. Es decir, en primer lugar, se muestran las competencias más señaladas por las empresas con independencia de si se han indicado con relación a una ocupación o *empleo verde*.

- Gestión ambiental
- Energías renovables
- Normativa IFS (Seguridad y calidad alimentaria)
- Gestión de residuos
- Electromecánica: coches híbridos y eléctricos
- Actualización de la normativa de residuos
- BRC (seguridad alimentaria)
- Cocina sostenible
- Carnet ADR (Conductores de mercancías peligrosas)
- Actualización de productos fitosanitarios
- Economía circular
- Mantenimiento de vehículos híbridos y eléctricos
- Bienestar animal
- Recogida de residuos
- Aguas de galerías y de nuevos sistemas de regadío
- Montaje de placas termosolares / paneles solares
- Tratamiento fitosanitario
- Eficiencia energética



Asimismo, se han detectado también otras necesidades de formación en competencias de carácter técnico profesional, exclusivamente asociadas a ocupaciones verdes, que procede poner de relevancia.

Entre las mismas, además de algunas de las competencias ya expuestas, se puede destacar las necesidades detectadas en formación en electromecánica (relativa a coches híbridos o eléctricos), manipulación de materiales químicos con seguridad, el reciclaje de hardware informático, el cálculo de la huella de carbono, las estaciones de tratamiento de aguas potables, auditorías energéticas, o el etiquetado de productos.

Con carácter general, es necesario señalar que las empresas han indicado especialmente la existencia de carencias formativas en el **ámbito de la seguridad**, de manera transversal: seguridad alimentaria, seguridad en la manipulación de químicos, salud e higiene en el trabajo, manipulación de mercancías peligrosas o seguridad industrial, son algunas de las muchas necesidades que se han detectado en el presente estudio.

Principales necesidades
formativas técnico
profesionales de las
ocupaciones y de las
actividades económicas
más relevantes de la
provincia de Toledo
en 2025

6

6. Principales necesidades formativas técnico profesionales de las ocupaciones y de las actividades económicas más relevantes de la provincia de Toledo en 2025

En la siguiente tabla se exponen las principales necesidades formativas técnico profesionales de las ocupaciones y de las actividades económicas más relevantes de la provincia de Toledo en 2025 identificadas en el Mapa Provincial de Necesidades Formativas que ofrece el SEPE con el objetivo de apoyar la programación provincial de formación.

Prioridad	Ámbito formativo	Ocupaciones / Actividades más afectadas	Necesidades detectadas	Nivel de prioridad	Justificación
1	Gestión administrativa, contable y laboral	Asistentes de dirección y administrativos; directores financieros; directores de RRHH; actividades de contabilidad, auditoría y asesoría fiscal; comercio mayorista alimentario	Actualización en contabilidad, gestión administrativa, gestión económica, nóminas y cotizaciones, normativa fiscal, asesoramiento laboral	Muy alta	Es el bloque más transversal y repetido en ocupaciones directivas, administrativas y actividades económicas de servicios a empresas y comercio.
2	Logística, transporte y almacenaje	Conductores de camiones; transporte de mercancías por carretera; comercio de combustible; peones industriales	Actualización en conducción de camiones, CAP, CAPcam, ADR, manipulación de mercancías peligrosas, almacenaje, carretillas elevadoras	Muy alta	Responde al peso de la cadena logística en Toledo y a la necesidad de recualificación reglada y operativa.
3	Calidad, seguridad alimentaria y normativa	Técnicos de control de calidad; supervisores de industrias alimentarias; elaboración de helados; industria alimentaria	Normativa de calidad, certificación BRC, control de calidad, manipulación de alimentos, limpieza industrial	Muy alta	Aparece con fuerza en la industria alimentaria y en perfiles técnicos de control y supervisión.
4	Producción industrial, mantenimiento y maquinaria	Encofradores; fabricación de hormigón; fabricación de productos de cemento; industria manufacturera	Operaciones de puente grúa, seguridad, competencias básicas del puesto, electromecánica para mantenimiento	Alta	Indica necesidades ligadas a operación segura, mantenimiento y mejora de productividad en entornos fabriles y de construcción.
5	Digitalización de la gestión y uso de software	Directores financieros; directivos; asistentes administrativos; RRHH	Actualización software, tecnologías de la información, uso de herramientas digitales y de comunicación	Alta	Aunque el documento separa las competencias digitales, en las necesidades técnicas ya se observa demanda de actualización tecnológica en perfiles de oficina y gestión.
6	Gestión sectorial en construcción y empresa	Construcción de edificios residenciales; directivos; responsables de departamento	Dirección de empresas, conocimiento del sector, gestión administrativa, gestión económica	Alta	En construcción y dirección aparece una carencia relevante en gestión empresarial más que en oficio puro.
7	RRHH, organización y cumplimiento laboral	Directores de RRHH; directores generales; actividades de asesoría; construcción; aeronáutica	RRHH, selección de personal, asesoramiento laboral, igualdad, prevención del acoso laboral	Media-alta	Es una prioridad de soporte al crecimiento empresarial y a la profesionalización de mandos y estructuras internas.
8	Formación técnica especializada por nichos sectoriales	Construcción aeronáutica; madera y corcho; combustible para automoción	Normativa aeronáutica, diseño de espacios, conocimiento de materiales y producto, instalación y fontanería	Media	Son necesidades menos transversales, pero estratégicas para segmentos concretos del tejido productivo provincial.

El análisis del **Mapa Provincial de Necesidades Formativas del SEPE** para Toledo evidencia que las carencias formativas del tejido productivo provincial se concentran principalmente en **competencias técnicas vinculadas a gestión empresarial, logística, industria y calidad**, con especial incidencia en perfiles administrativos, directivos, operarios industriales y profesionales del transporte.

En términos generales, el mercado laboral provincial demanda formación orientada a mejorar la **gestión empresarial, la operativa logística, la calidad en procesos productivos y la capacitación técnica en industria y construcción**.

A partir del análisis del mapa del SEPE se identifican **ocho ámbitos formativos prioritarios**.

1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA, CONTABLE Y LABORAL

Es el ámbito formativo con mayor transversalidad en el tejido productivo.

Las principales necesidades detectadas incluyen:

- actualización en contabilidad
- gestión administrativa
- gestión económica
- nóminas y cotizaciones
- normativa fiscal y laboral
- asesoramiento laboral

Estas necesidades afectan especialmente a **asistentes administrativos, directores financieros, responsables de recursos humanos y actividades profesionales de asesoría y contabilidad**.

2. LOGÍSTICA, TRANSPORTE Y OPERACIONES DE ALMACENAJE

El transporte y la logística representan otro eje formativo prioritario.

Las necesidades se centran en:

- actualización en conducción profesional
- certificación CAP y CAPcam
- acreditación ADR para mercancías peligrosas
- manipulación de mercancías
- gestión de almacenes
- manejo de carretillas elevadoras

Estas demandas están vinculadas principalmente a **conductores profesionales, transporte de mercancías por carretera y actividades logísticas asociadas al comercio.**

3. CALIDAD, SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NORMATIVA INDUSTRIAL

La industria alimentaria presenta necesidades relevantes en materia de calidad y certificación.

Entre las principales necesidades destacan:

- Certificación BRC
- control de calidad
- normativa de calidad
- manipulación de alimentos
- limpieza industrial

Estas demandas afectan principalmente a **supervisores de industrias alimentarias, técnicos de control de calidad y operarios de producción.**

4. PRODUCCIÓN INDUSTRIAL Y MANTENIMIENTO TÉCNICO

Se detectan necesidades vinculadas a la operación de maquinaria y mantenimiento de procesos productivos.

Las áreas formativas incluyen:

- manejo de maquinaria industrial
- operación de puente grúa
- mantenimiento electromecánico
- seguridad en procesos productivos
- competencias técnicas básicas del puesto

Estas demandas aparecen especialmente en **industria manufacturera y fabricación de materiales de construcción.**

5. DIGITALIZACIÓN DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

La transformación digital genera necesidades crecientes de capacitación en herramientas tecnológicas.

Las principales demandas incluyen:

- actualización en software de gestión
- tecnologías de la información aplicadas a la administración
- herramientas digitales para gestión empresarial

Estas necesidades afectan principalmente a **perfiles administrativos, directivos y de gestión.**

6. GESTIÓN EMPRESARIAL SECTORIAL

En determinados sectores se detectan carencias relacionadas con la gestión del negocio.

Las áreas formativas incluyen:

- dirección de empresas
- conocimiento del sector
- organización empresarial
- gestión administrativa y económica

Estas necesidades aparecen especialmente en **actividades de construcción y dirección empresarial.**

7. GESTIÓN DE PERSONAS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Las empresas demandan también formación en gestión de recursos humanos y cumplimiento de normativa laboral.

Entre las necesidades detectadas destacan:

- gestión de recursos humanos
- selección de personal
- igualdad y diversidad
- prevención del acoso laboral

Estas demandas afectan especialmente a **directivos y responsables de RRHH.**

8. FORMACIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA POR SECTORES

Por último, se identifican necesidades específicas en determinados nichos productivos, entre ellas:

- normativa aeronáutica
- conocimiento de materiales y producto
- diseño de espacios
- instalación y fontanería

Estas necesidades aparecen en **sectores industriales especializados**, como la construcción aeronáutica o determinadas industrias manufactureras.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE FORMACIÓN PARA LA PROVINCIA

A partir de las prioridades detectadas se proponen **siete líneas estratégicas de actuación formativa**.

1. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Desarrollar itinerarios formativos orientados a mejorar la gestión administrativa, financiera y laboral de las empresas.

Las acciones deberían centrarse en:

- contabilidad aplicada a pymes
- gestión administrativa digital
- gestión económica y financiera
- normativa laboral y gestión de nóminas.

2. PLAN DE CUALIFICACIÓN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE

Impulsar programas específicos para mejorar la cualificación en transporte y logística.

Entre las acciones prioritarias destacan:

- actualización profesional de conductores
- certificaciones CAP y ADR
- formación en gestión de almacenes
- operaciones logísticas y manipulación de mercancías.

3. ESTRATEGIA DE CALIDAD PARA LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

Desarrollar programas formativos orientados a mejorar la calidad y seguridad alimentaria.

Las actuaciones deberían incluir:

- certificaciones de calidad (BRC u otras)
- control de calidad en procesos productivos
- higiene y manipulación de alimentos
- supervisión de procesos industriales.

4. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INDUSTRIAL Y MANTENIMIENTO

Promover la formación técnica para operarios industriales y personal de mantenimiento.

Entre las áreas prioritarias destacan:

- mantenimiento electromecánico
- operación de maquinaria industrial
- seguridad industrial
- formación técnica especializada por procesos productivos.

5. PLAN DE DIGITALIZACIÓN PARA LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Impulsar la digitalización de las empresas mediante formación en herramientas tecnológicas aplicadas a la gestión.

Las acciones deberían centrarse en:

- software de gestión empresarial
- herramientas digitales de administración
- digitalización de procesos administrativos.

6. PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS

Desarrollar programas dirigidos a directivos y responsables de departamento.

Los contenidos deberían incluir:

- dirección de empresas
- planificación y organización del trabajo
- gestión de equipos
- liderazgo organizativo.

7. FORMACIÓN SECTORIAL ESPECIALIZADA

Finalmente, se recomienda impulsar formación técnica adaptada a sectores específicos presentes en la provincia.

Entre ellos destacan:

- industria aeronáutica
- fabricación industrial
- industrias manufactureras especializadas.

Como conclusión, El mapa de necesidades formativas del SEPE sugiere que el sistema formativo provincial debe orientarse hacia un modelo que combine capacitación empresarial, logística y cualificación técnica industrial.

Este enfoque permitiría reforzar tres pilares clave del tejido productivo de Toledo:

- competitividad de las empresas
- cualificación de la fuerza laboral
- adaptación a los cambios tecnológicos y normativos del mercado laboral.

A continuación se presenta una **matriz Prioridad–Impacto de necesidades formativas para la provincia de Toledo**, basada en el análisis del **Mapa de Necesidades Formativas del SEPE** y centrada especialmente en las necesidades técnicas por ocupaciones y actividades económicas detectadas en el informe.

Ejes de la matriz

- **Impacto económico:** influencia sobre sectores productivos clave de la provincia.
- **Urgencia formativa:** grado de déficit de competencias detectado en el mercado laboral.

1. ALTA PRIORIDAD – ALTO IMPACTO (*FORMACIÓN ESTRATÉGICA INMEDIATA*)

Área formativa	Sectores implicados	Principales contenidos
Gestión administrativa, contable y laboral	Servicios empresariales, comercio, administración, asesoría	Contabilidad, gestión administrativa, gestión económica, nóminas y cotizaciones
Logística y transporte	Transporte de mercancías, distribución comercial, comercio mayorista	CAP, ADR, conducción profesional, gestión de almacenes, manipulación de mercancías
Calidad y seguridad alimentaria	Industria agroalimentaria	Certificación BRC, control de calidad, manipulación de alimentos, limpieza industrial

Estas áreas afectan simultáneamente a **muchas ocupaciones y a varios sectores económicos**, por lo que su desarrollo formativo tiene un efecto directo sobre la competitividad provincial.

2. ALTA PRIORIDAD – IMPACTO MEDIO (*FORMACIÓN NECESARIA PARA MODERNIZACIÓN EMPRESARIAL*)

Área formativa	Sectores implicados	Principales contenidos
Digitalización empresarial	Administración, servicios, dirección empresarial	Software de gestión, herramientas digitales administrativas
Gestión empresarial y dirección	Construcción, comercio, industria	Dirección de empresas, gestión económica, planificación empresarial
Gestión de recursos humanos	Empresas de todos los sectores	Selección de personal, asesoramiento laboral, igualdad

Estas áreas no responden tanto a déficits técnicos inmediatos, sino a la necesidad de **modernización y profesionalización de las empresas**.

3. PRIORIDAD MEDIA – ALTO IMPACTO SECTORIAL. (*FORMACIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA*)

Área formativa	Sectores implicados	Principales contenidos
Producción industrial y mantenimiento	Industria manufacturera, materiales de construcción	Mantenimiento electromecánico, operación de maquinaria
Operación de maquinaria industrial	Construcción, fabricación de hormigón	Puente grúa, seguridad en procesos industriales

Aunque afectan a menos ocupaciones, estas áreas son clave para **mejorar productividad y seguridad en sectores industriales concretos**.

4. PRIORIDAD MEDIA – IMPACTO ESPECÍFICO (*FORMACIÓN ESPECIALIZADA O DE NICHOS*)

Área formativa	Sectores implicados	Principales contenidos
Normativa aeronáutica	Industria aeronáutica	Regulación aeronáutica
Diseño de espacios y materiales	Industria de madera y corcho	Conocimiento de materiales y producto
Instalación técnica especializada	Manufactura y mantenimiento	Fontanería e instalación técnica

Se trata de necesidades formativas **más específicas**, vinculadas a nichos industriales o actividades concretas del tejido productivo provincial.

Según lo expuesto anteriormente, se pueden obtener las siguientes **conclusiones de carácter estratégico**:

- 1. La gestión empresarial es el principal déficit formativo**
- Las necesidades en contabilidad, administración y gestión laboral aparecen en múltiples ocupaciones y sectores.
- 3. La logística es un eje estructural del empleo provincial**
- La demanda de formación en conducción profesional, CAP y transporte refleja el peso del sector logístico.
- 5. La industria alimentaria requiere formación en calidad**
- Las certificaciones y el control de procesos son claves para mantener competitividad.
- 7. La industria necesita reforzar competencias técnicas operativas**
- Especialmente en maquinaria, mantenimiento y seguridad industrial.
- 9. La digitalización empresarial es una prioridad emergente**
Especialmente en perfiles administrativos y directivos.

En definitiva, las necesidades formativas de Toledo se concentran en **tres polos estratégicos**:

Gestión empresarial y administrativa
Logística y transporte
Industria alimentaria y calidad

Y alrededor de ellos aparecen **áreas de apoyo al crecimiento empresarial**:

- digitalización
- gestión de RRHH
- mantenimiento industrial
- formación sectorial especializada.

Otras Necesidades
formativas en el
mercado de trabajo.

7



7. Otras Necesidades formativas en el mercado de trabajo.

A continuación se señalan los aspectos más significativos recogidos en la publicación elaborada por el Observatorio de las Ocupaciones, **“2025-Tendencias del Mercado de Trabajo en España”**, para complementar los estudios que se realizan anualmente sobre el mercado de trabajo estatal y provincial, con información sobre las necesidades formativas más relevantes detectadas en el mercado de trabajo:

Las principales necesidades formativas con carácter general son las relativas a las **competencias verdes** (que no están bien definidas) y economía circular; así como en competencias digitales. Y nuestro empresariado necesita formación para mejorar su capacidad de organización y de gestión.

En el caso de la sostenibilidad, destacan las necesidades formativas en competencias verdes (green skills), como conciencia ambiental en el lugar de trabajo, comunicación sostenible, resolución de problemas con enfoque sostenible, comprensión básica de normativas y objetivos sostenibles, y capacidad de transmitir estas actitudes.

Estas competencias verdes suponen una ventaja para las empresas, pues las ayudan a la atracción y retención del talento, a mejorar la imagen corporativa, a aumentar la rentabilidad de la empresa, a través de soluciones de ahorro energético, y a acceder a nuevos mercados.

La **digitalización** tiene una adecuada implantación en infraestructuras (en hogares, empresas...), pero la mano de obra no está suficientemente formada; según PISA, PIAC, estamos en nivel medio-bajo, y hay carencias formativas en competencias digitales, tanto en el área científica como en el uso básico. En Europa se pretende que el 60 % de los trabajadores estén formados en competencias digitales. En España somos deficientes en esta materia, y, aunque hay jóvenes que estudian ciclos de FP en informática y tecnologías, no hay suficientes formados para cubrir las necesidades de las empresas. También se aprecia un nivel medio-bajo en conocimientos científicos y en habilidades lingüísticas, según recoge el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de la Población Adulta (PIAAC) llevado a cabo por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Las competencias más requeridas, y en las que se detectan carencias formativas, se corresponden en su mayoría con las transversales, personales o sociales, y son, fundamentalmente:

- Mentalidad de crecimiento
- Proactividad
- Resolución de problemas y capacidad de asumir riesgos
- Análisis y toma de decisiones basadas en datos
- Pensamiento crítico
- Comunicación efectiva, clara, directa y respetuosa

- Resiliencia y flexibilidad.
- Compromiso
- Gestión del tiempo y productividad.
- Aprendizaje autónomo.
- Emprendimiento.
- Orientación al cliente
- Trabajo en equipo
- Inteligencia emocional y empatía
- Creatividad e innovación
- Persistencia y resiliencia

De forma transversal, hay carencia de conocimientos en **idiomas, ofimática, prevención de riesgos y otras nuevas, como igualdad, orientación al cliente y comunicación**. Por niveles formativos, en España hay un 30 % de personas con baja cualificación, un 40 % con media, y un 30 %, con alta cualificación. Pero se debería llegar en 2050 a un 10 % de baja cualificación, un 60 % de media y un 30 %, superior.

Se está impulsando la Formación Profesional (FP), pero hay que continuar el esfuerzo en reducir el desequilibrio piramidal, en el que se cuenta con alta proporción de titulaciones universitarias y de niveles de cualificación bajos, pero reducida de FP.

Además, hay muchas ocupaciones relevantes de carácter ambiental, que se corresponden con títulos de FP. Son también muy importantes los ciclos de Grado Superior en Administración y finanzas; Desarrollo de aplicaciones web; Enseñanzas Sociodeportivas; y nuevas tecnologías (TIC). Y, también, ciclos de Grado Medio en Electromecánica de vehículos; Fabricación mecánica; Instalaciones electrónicas y automatismos; Telecomunicaciones; Guía de naturaleza y tiempo libre.

Se detecta mayor falta de FP de Grado Medio que de Grado Superior, que coincide con las previsiones del CEDEFOP como la cualificación más demandada.

A pesar de la formación que actualmente se imparte en las empresas, estamos aún lejos del objetivo 2030, por lo que es necesario invertir en formación, detectar adecuadamente las necesidades formativas, y potenciar la orientación laboral y formativa.

Asimismo, es importante evaluar los resultados y la calidad de la formación dual, y garantizar que se ajusta a los contenidos del currículo formativo de los alumnos. Hay que medir si la información impacta realmente en el mercado de trabajo, pues se da mucho desajuste en este sentido. Para ello, la figura de los tutores en empresas es favorable, y es muy operativa la aplicación de “capas intermedias”, donde distintas empresas comparten el servicio de los tutores, a través de asociaciones empresariales.

Es preciso aumentar la sensibilización de los empresarios para potenciar la educación y la formación, e incidir especialmente en las pymes y “micropymes”, de modo que las empresas participen en el aprendizaje de toda la vida, tanto formación profesional como universitaria. Hay que pasar de la formación del personal de las empresas a la formación sectorial, estableciendo itinerarios y adoptando una visión de país, pues se detecta falta de coordinación entre organismos, comunidades autónomas, etc.



Bibliografía y Fuentes Oficiales

8



8. Bibliografía y fuentes oficiales

Informe del Mercado de Trabajo de Toledo 2025
Servicio Público de Empleo Estatal (Observatorio de las ocupaciones)
www.sepe.es

Informe de Prospección y Detección de Necesidades Formativas 2025
Servicio Público de Empleo Estatal (Observatorio de las ocupaciones)
www.sepe.es

Tendencias del Mercado de Trabajo en España 2025
Servicio Público de Empleo Estatal (Observatorio de las ocupaciones)
www.sepe.es

El ajuste de la oferta y la demanda de empleo 2025
Servicio Público de Empleo Estatal (Observatorio de las ocupaciones)
www.sepe.es

Encuesta de población activa de Castilla-La Mancha. Informe 4º trimestre 2025.
Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo
<https://empleoyformacion.castillalamancha.es/observatorio>

Informe Trimestral sobre las Ocupaciones de Castilla-La Mancha. 4º trimestre 2025.
Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo
<https://empleoyformacion.castillalamancha.es/observatorio>

Avance de Indicadores Básicos del Mercado de Trabajo de Castilla-La Mancha. Diciembre 2025
Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo
<https://empleoyformacion.castillalamancha.es/observatorio>

Anuario estadístico del Mercado de Trabajo de Castilla-La Mancha. 2025
Observatorio del Mercado de Trabajo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo
<https://empleoyformacion.castillalamancha.es/observatorio>

Directorio Central de Empresa (DIRCE 2023)
Instituto Nacional de Estadística-INE
www.ine.es

Anexo

9



ANEXO

MODELO DE ENCUESTA A EMPRESAS- TALENTO JOVEN 2026.

Esta encuesta tiene como objetivo principal conocer las necesidades de las empresas a la hora de seleccionar personal, en lo relativo a la formación y competencias de los candidatos.

A partir de los resultados agregados de la encuesta, la Cámara de Comercio de su demarcación podrá dar respuesta estas necesidades a través de las formaciones que se realizan en el marco del Programa Talento Joven, cofinanciado por Fondo Social Europeo.

A. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
NOMBRE/ RAZÓN SOCIAL	
CORREO ELECTRÓNICO de la persona que responde la encuesta	
CÁMARA DE COMERCIO Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:	
AÑO CONSTITUCIÓN Por favor, escriba su respuesta aquí:	
VOLUMEN EMPLEADOS Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:	<input type="checkbox"/> 0 a 9 empleados <input type="checkbox"/> 10 a 49 empleados <input type="checkbox"/> 50 a 99 empleados <input type="checkbox"/> 100 a 249 empleados <input type="checkbox"/> 250 o más empleados

Indique el porcentaje de mujeres en la plantilla (en porcentaje):

B. EXPERIENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

¿Ha puesto en marcha su empresa algún proceso de selección de personal/ contratación en los últimos años?

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

Sí No

Si ha indicado un “Sí”, a continuación, valore los distintos mecanismos de reclutamiento/contratación que ha utilizado su empresa en los dos últimos años.

	No lo ha utilizado	Nada útil	Poco útil	Algo útil	Muy útil
Servicio público de Empleo Estatal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios de las Cámaras de Comercio (Talento Joven u otros)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relaciones personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empresas de trabajo temporal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Portales de Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personal que ha finalizado prácticas profesionales de formación profesional en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bolsas de empleo de universidades o centros de Formación Profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros (especificar cuál en la siguiente pregunta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si ha elegido la opción “Otros” en la pregunta anterior, por favor, indique cuáles.

C. VALORACIÓN DE LAS CONTRATACIONES

En relación con los procesos de selección de personal/ contratación que ha realizado su empresa en los dos últimos años, indique el nivel medio de conocimientos y habilidades de los candidatos en lo que se refiere a las siguientes competencias.

	Insuficiente	Adecuado	Elevado
Conocimientos técnico-profesionales del puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idiomas extranjeros (y conocimiento del idioma del país en caso de candidatos inmigrantes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tecnologías de la información y comunicación (TIC): manejo del paquete office/365, Internet, correo electrónico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación oral y escrita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad comercial y de marketing (relación con clientes y con proveedores)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilidades personales (responsabilidad, liderazgo, compromiso con la empresa, trabajo en equipo, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Qué tipo de ocupaciones principales se han cubierto o tratado de cubrir en su empresa durante los dos últimos años? (marque la/s respuestas que correspondan)

- Directores y gerentes.
- Personal administrativo (contables, recepcionistas, administrativos/as, cajeros).
- Personal técnico (mandos intermedios).
- Operarios de producción (cocineros/as, cámaras/os de piso, auxiliar de veterinaria, etc.) .
- Otros

Si ha seleccionado "otros" en la pregunta anterior, especifique cuál.

Pensando en los puestos cubiertos, o que se han intentado cubrir, ¿cuál ha sido la cualificación media de los perfiles contratados durante los últimos dos años?

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Insuficiente
- Adecuado
- Elevado
- No se ha encontrado personal adecuado

Considerando los procesos de selección/contratación desarrollados en su empresa en los últimos dos años ¿Cómo de fácil o difícil habría sido encontrar los perfiles adecuados para su empresa?

- Ha resultado fácil en todos los procesos, independientemente del puesto
- Ha resultado difícil para cubrir puestos muy especializados
- Ha resultado difícil para cubrir puestos poco especializados
- Ha resultado difícil para cubrir todos los puestos, independientemente del nivel de especialización

D. NECESIDADES DE CONTRATACIÓN

¿Tiene previsto su empresa realizar alguna contratación durante la anualidad?

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Sí
- No

¿Cuántas contrataciones tiene previsto realizar a lo largo de la anualidad?

- 1 o 2 contrataciones
- de 3 a 5 contrataciones
- de 6 a 10 contrataciones
- de 11 a 20 contrataciones
- más de 20 contrataciones

¿Qué modalidad de contratación prevé utilizar de forma preferente?

- Contrato indefinido
- Contrato de Formación en alternancia
- Contrato temporal
- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

¿Cuáles son las razones por las que prevé contratar personal en la anualidad? (puede indicar más de una).

- Para responder a necesidades productivas inmediatas (mercados, productos/servicios, etc habituales)
 - Para responder a nuevas necesidades productivas (mercados, productos/servicios, etc en desarrollo)
 - Por ajustes internos (suplencias, bajas, sustituciones, ...)
 - Otra razón (indique):
-
-

¿Qué tipo de perfil o perfiles tiene previsto cubrir con las contrataciones? (marque las opciones que correspondan)

- Directores y gerentes.
- Personal administrativo (contables, recepcionistas, administrativos/as, cajeros).
- Personal técnico (mandos intermedios).
- Operarios de producción (cocineros/as, cámaras/os de piso, auxiliar de veterinaria, etc.) .
- Otros.

Si ha marcado "otros" informe de cuál/es

E. FORMACIÓN RELACIONADA CON LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

En relación con la actividad principal que desarrolla su empresa, nos interesaría conocer qué formaciones considera necesarias si tuviera lugar una futura contratación.

SECTOR ACTIVIDAD

Porfavor subraye el sector de actividad en el que se sitúa su empresa:

Actividades Físicas y Deportivas
 Administración y Gestión
 Agraria
 Artes Gráficas
 Artes y Artesanía
 Comercio y Marketing
 Edificación y Obra Civil
 Electricidad y electrónica
 Energía y agua
 Fabricación Mecánica
 Hostelería y Turismo
 Imagen Personal
 Imagen y Sonido
 Industrias Alimentarias
 Industrias Extractivas
 Informática y Comunicaciones
 Instalación y Mantenimiento
 Madera, Mueble y Corcho
 Marítimo-Pesquera
 Química
 Sanidad
 Seguridad y Medioambiente
 Servicios Socioculturales y a la Comunidad
 Textil, Confección y piel
 Transporte y Mantenimiento de Vehículos
 Vidrio y Cerámica

¿Qué tipo de formación asociada a su sector de actividad resultaría interesante para su empresa? (indique un tipo de formación por línea)

Formación en _____

Formación en _____

Formación en _____

En relación con las nuevas contrataciones y las formaciones señaladas en la pregunta anterior, por favor, indique el grado de importancia de las siguientes competencias en los perfiles requeridos.

	No es importante	Poco importante	Importante	Muy importante
Utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC) nivel básico-intermedio: ofimática, Internet, correo electrónico, ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC) nivel avanzado: marketing digital, SAP, JAVA, programación, manejo de aplicaciones informáticas, firma digital,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos de idiomas extranjeros (o conocimiento del idioma del país en caso de candidatos inmigrantes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos sobre atención al cliente, gestión de ventas, venta online, gestión de quejas y reclamaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad de comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderazgo, flexibilidad, creatividad e innovación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si ha marcado "otros" informe de cuál/es

F. NECESIDADES DE INFORMACIÓN Y APOYO

Cómo empresario, ¿considera que como empresa está bien informada sobre todo aquello que impacta en sus negocios?

- No, creo que nos falta información.
- Sí, creo que disponemos de toda la información clave.
- Sí, en general, aunque hay aspectos interesantes sobre los que no estamos informados.

Señale qué aspectos le parecen más relevantes a efectos de clarificar los ámbitos de información de mayor valor para las pymes (hasta un máximo de 3).

- Legislación de impacto (laboral, fiscal, etc.)
- Ayudas públicas nacionales y europeas
- Eventos y ponencias
- Fuentes y condiciones de financiación
- Formación
- Tendencias sobre el mercado en general y por sectores

Si tiene alguna sugerencia como empresa al respecto, rogamos nos la indiquen a continuación:

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mi empresa no encuentra perfiles para los puestos de trabajo que tiene vacantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi empresa no encuentra perfiles para los puestos de trabajo que tiene vacantes, por lo que está pensando introducir en las ofertas de empleo, titulaciones de Formación de Profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La posición y opinión de las grandes empresas sobre temas clave sirve de guía a las pymes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Acceder a una cartera de proveedores valorados por otras empresas es útil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi empresa necesita apoyo para implementar un plan de igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acceder a un ecosistema empresarial virtual es de utilidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si tiene alguna sugerencia como empresa sobre cómo mejorar el apoyo y el asesoramiento a una empresa, a través de una herramienta online, puede indicarnos a continuación:

Gracias por colaborar. Un saludo.





Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos



GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE



Sistema Nacional de
Garantía Juvenil

Cámara
de Comercio de España

Cámara
Toledo