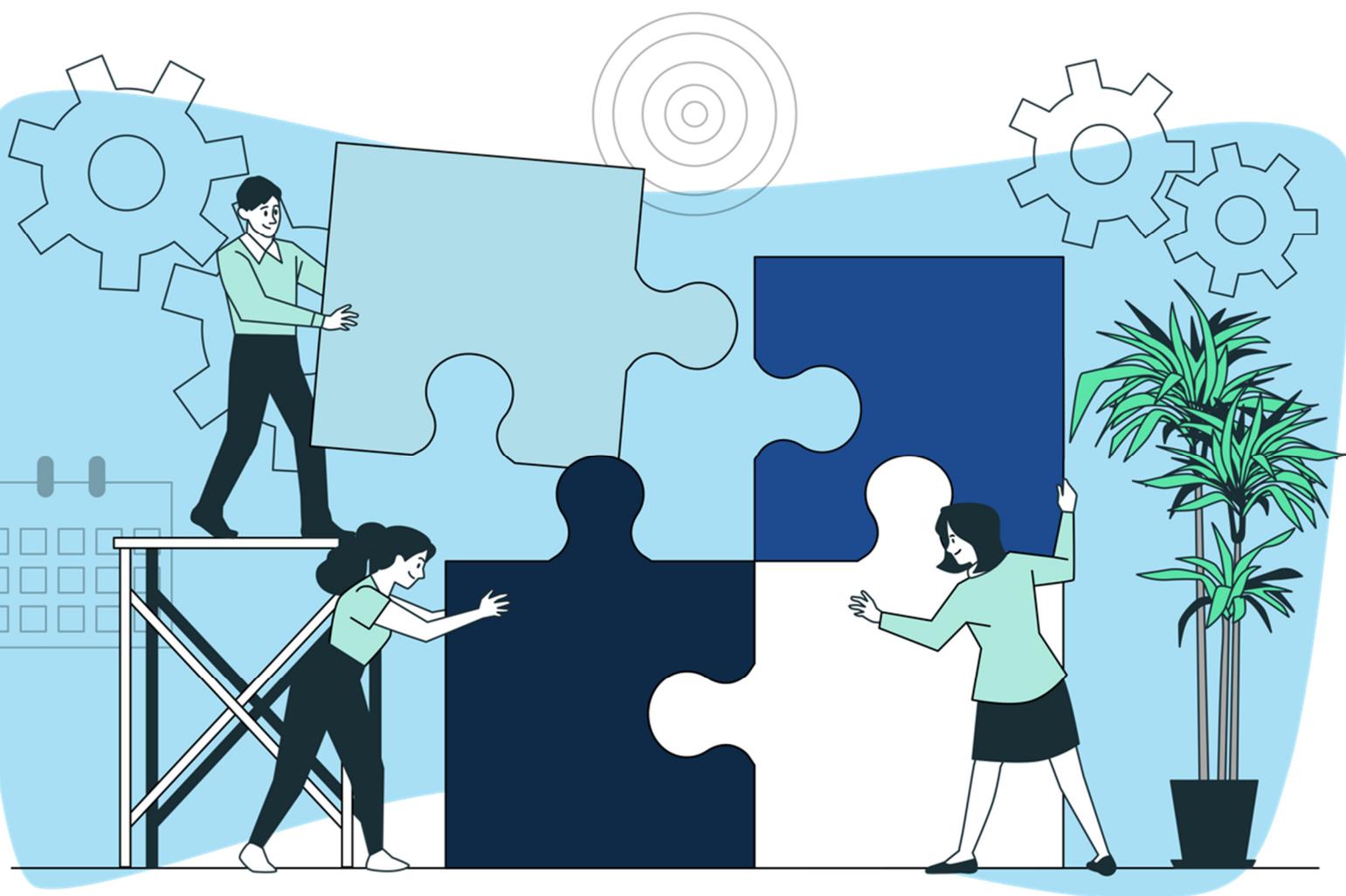




Ayuntamiento  
de Murcia



# INFORME DE IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO

2024

# Índice de contenidos

<b>1. Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Nivel de empleabilidad de los colectivos vulnerables .....</b>	<b>2</b>
<b>2.1. Actualidad .....</b>	<b>2</b>
<b>2.2. Medio plazo .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Barreras de acceso .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1. Principales barreras que dificultan el acceso al mercado laboral .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2. Principales barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación.....</b>	<b>8</b>

## 1. Introducción

Cualquier análisis del mercado de trabajo muestra que, incluso en los momentos de mayor creación de empleo, existen grupos de población que encuentran notables dificultades para su empleabilidad. Estos colectivos se enfrentan a ciertas barreras de acceso que no encuentra el resto de la población. Por ello, para mejorar su empleabilidad es imprescindible detectar dichas dificultades y actuar para eliminarlas o reducirlas.

En este sentido, y formando parte del sistema de seguimiento del Plan de Empleo y Promoción Económica del municipio de Murcia 2024-2027, el presente *Informe de identificación de barreras de acceso al empleo 2024* tiene dos objetivos:

1. Valorar la empleabilidad de los colectivos vulnerables, tanto en la actualidad como en el medio plazo en el municipio de Murcia.
2. Identificar las principales barreras de acceso al mercado de trabajo de cada colectivo a nivel local.

Los resultados se han obtenido de la consulta, aplicando la metodología Delphi, a los/as orientadores/as que forman parte del panel de expertos/as.

Con relación a los colectivos vulnerables en el mercado de trabajo, se han considerado los siguientes:

- Jóvenes menores de 30 años
- Mujeres
- Mayores de 45 y/o desempleados/as de larga duración
- Migrantes y solicitantes de protección internacional
- Personas con diversidad funcional
- Minorías étnicas (personas gitanas u otras minorías étnicas)
- Colectivos en riesgo de exclusión social
- LGTBI

Además, para los/as encuestados/as que se identifican como expertos/as en el ámbito de la diversidad funcional, se les ha consultado sobre la situación de los siguientes grupos:

- Personas con diversidad funcional: Física
- Personas con diversidad funcional: Intelectual
- Personas con diversidad funcional: Sensorial

## 2. Nivel de empleabilidad de los colectivos vulnerables

En primer lugar, se sondea sobre el grado de empleabilidad que presentan los colectivos de interés en la actualidad en el municipio de Murcia y cuál será su evolución prevista en el medio plazo (2-3 años).

### 2.1. Actualidad

La tabla 1 muestra que, en un escenario de recuperación del empleo<sup>1</sup>, existen grupos de población que se enfrentan a serias dificultades para su incorporación al mercado de trabajo.

**Tabla 01. Nivel de empleabilidad actual de cada colectivo. Municipio de Murcia, 2024**  
(% de respuestas obtenidas)

	Muy baja	Baja	Normal	Alta	Muy alta	NSNC
Jóvenes	5,6	55,6	22,2	16,7	0,0	0,0
Mujeres	0,0	50,0	44,4	5,6	0,0	0,0
Mayores de 45 y/o desempleados/as de larga duración	22,2	61,1	11,1	5,6	0,0	0,0
Migrantes y solicitantes de protección internacional	11,1	72,2	11,1	5,6	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional	5,6	50,0	44,4	0,0	0,0	0,0
Minorías étnicas (personas gitanas u otras minorías étnicas)	11,1	77,8	5,6	5,6	0,0	0,0
Colectivos en riesgo de exclusión social	5,6	77,8	16,7	0,0	0,0	0,0
LGTBI	5,6	11,1	38,9	16,7	0,0	27,8
Personas con diversidad funcional ( <b>Física</b> )	0,0	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional ( <b>Intelectual</b> )	20,0	60,0	20,0	0,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional ( <b>Sensorial</b> )	0,0	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0

> 75%

50-75%

25-50%

Fuente. - Antena de Prospectiva Laboral. Boletín de resultados. 2024.

<sup>1</sup> Plan Municipal de Empleo y Promoción Económica, 2024-2027. Informe de prospectiva laboral. 2024.

Según la mayoría de los/as expertos/as, todos los colectivos vulnerables, salvo *LGTBI*, presentan un nivel de empleabilidad bajo en la actualidad:

- El mayor grado de consenso (77,8%) se da en el caso de las *minorías étnicas* y los *colectivos en riesgo de exclusión social*.
- Sin embargo, para las *mujeres* y las *personas con diversidad funcional*, frente al 50% que considera el nivel de empleabilidad es bajo, hay un 44,4% de los/as consultados/as que consideran que su nivel es normal.
- En lo que concierne al colectivo *LGTBI*, el 38,9% opina que su nivel de empleabilidad actual es normal, aunque un 27,8% no sabe o no contesta.

Al considerar los distintos tipos de diversidad funcional, el 60% de los/as expertos/as en este ámbito creen que su nivel de empleabilidad es bajo, destacando que en el caso de las personas con *diversidad funcional intelectual* hay un 20% que opinan que es muy bajo, lo que no ocurre en los otros tipos, en los que el resto de los/as consultados/as se decantan entre un nivel normal o alto.

## 2.2. Medio plazo

En el medio plazo, la mayor parte de los/as entrevistados/as considera que todos los colectivos mantendrán su nivel de empleabilidad. Sin embargo:

- En el caso de *personas jóvenes* y *migrantes* un porcentaje alto de los/as entrevistados/as prevé una mejora de la situación.
- Por el contrario, en los/as *mayores de 45 y/o desempleados/as de larga duración* y los *colectivos en riesgo de exclusión social* hay bastantes entrevistados/as que se decantan hacia un empeoramiento de esta.

Por su parte, la mayor parte de los/as expertos/as en diversidad funcional cree que las personas con *diversidad sensorial* están en condiciones de mejorar su nivel de empleabilidad, opinión también compartida por buena parte de ellas al referirse a las personas con *diversidad física*, mientras que la situación se mantendrá en el caso de quienes presentan *diversidad intelectual*.

**Tabla 02. Nivel de empleabilidad a medio plazo de cada colectivo. Municipio de Murcia, 2024**

(% de respuestas obtenidas)

	Empeorará mucho	Empeorará	Permanecerá estable	Mejorará	Mejorará mucho	NSNC
Jóvenes	0,0	22,2	38,9	38,9	0,0	0,0
Mujeres	0,0	5,6	72,2	22,2	0,0	0,0
Mayores de 45 y/o desempleados/as de larga duración	5,6	27,8	50,0	16,7	0,0	0,0
Migrantes y solicitantes de protección internacional	0,0	22,2	44,4	33,3	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional	5,6	5,6	72,2	16,7	0,0	0,0
Minorías étnicas (personas gitanas u otras minorías étnicas)	0,0	16,7	72,2	5,6	0,0	5,6
Colectivos en riesgo de exclusión social	5,6	33,3	38,9	22,2	0,0	0,0
LGTBI	0,0	5,6	50,0	16,7	0,0	27,8
Personas con diversidad funcional (Física)	0,0	0,0	60,0	40,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Intelectual)	0,0	0,0	80,0	20,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Sensorial)	0,0	0,0	40,0	60,0	0,0	0,0

> 75%

50-75%

25-50%

Fuente. - Antena de Prospectiva Laboral. Boletín de resultados. 2024.

### 3. Barreras de acceso

En segundo lugar, se consulta sobre las dificultades a las que se enfrentan los colectivos vulnerables para su empleabilidad en el municipio de Murcia, resultados que se presentan a continuación.

#### 3.1. Principales barreras que dificultan el acceso al mercado laboral

Tal y como muestra la tabla 3, existe bastante unanimidad sobre cuáles son las principales barreras que dificultan el acceso al empleo en cada colectivo, de tal manera que, al menos, la mitad de los/as expertos/as consultados/as consideran las siguientes:

- Jóvenes: sobre todo coinciden en la *baja experiencia profesional*, además de la *débil red de contactos* y la *falta de motivación*.
- Mujeres: gran consenso respecto de la *conciliación de la vida familiar y laboral*.
- Mayores de 45 años y desempleados/as de larga duración: con mucha diferencia, destaca el *bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo*, además del *bajo dominio de habilidades técnicas* y la *baja autoestima*.
- Migrantes: *dificultades con el idioma* es, con mucha diferencia, la barrera más destacada.
- Personas con diversidad funcional: la *dificultad para acceso físico a centros de trabajo* obtiene el mayor acuerdo, seguida de la *baja experiencia profesional*.
- Minorías étnicas: destaca el *bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo*, seguida de la *baja experiencia profesional*.
- Colectivos en riesgo de exclusión: el *bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo* es la más destacada.
- LGTBI: el mayor consenso lo obtiene *la baja autoestima*.

**Tabla 03. Barreras que dificultan el acceso al mercado laboral, según colectivo.**  
**Municipio de Murcia, 2024**  
(% de respuestas obtenidas)

	Jóvenes	Mujeres	Mayores 45 años/ Parados LD	Migrantes	Personas diversidad funcional	Minorías étnicas	Colectivos riesgo exclusión	LGTBI
Conciliación de la vida familiar y laboral	0,0	94,4	16,7	5,6	5,6	22,2	22,2	27,8
Dificultades con el idioma	0,0	0,0	0,0	88,9	0,0	11,1	11,1	5,6
Bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo	16,7	16,7	94,4	27,8	16,7	72,2	50,0	44,4
Dificultad para acceso físico a centros de trabajo	16,7	22,2	11,1	38,9	88,9	16,7	38,9	11,1
Baja experiencia profesional	88,9	38,9	5,6	22,2	50,0	50,0	33,3	16,7
Bajo dominio de habilidades técnicas	0,0	5,6	55,6	5,6	33,3	38,9	22,2	22,2
Débil red de contactos	72,2	44,4	5,6	44,4	33,3	11,1	11,1	44,4
Bajo acceso a información y oportunidades educativas	0,0	5,6	16,7	22,2	0,0	22,2	22,2	0,0
Falta de motivación	72,2	22,2	16,7	5,6	16,7	16,7	33,3	38,9
Baja autoestima	22,2	27,8	50,0	0,0	44,4	5,6	22,2	61,1
Bajo nivel formativo	0,0	11,1	16,7	27,8	5,6	22,2	22,2	0,0

> 75%

50-75%

Fuente. - Antena de Prospectiva Laboral. Boletín de resultados. 2024.

Por su parte, la tabla 4 muestra el estudio detallado de las barreras de acceso al mercado laboral para las personas con diversidad funcional, según el tipo.

**Tabla 04. Barreras que dificultan el acceso al mercado laboral, según tipo de diversidad funcional. Municipio de Murcia, 2024**  
(% de respuestas obtenidas)

	Física	Intelectual	Sensorial
Conciliación de la vida familiar y laboral	20,0	20,0	20,0
Dificultades con el idioma	0,0	20,0	20,0
Bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo	0,0	20,0	0,0
Dificultad para acceso físico a centros de trabajo	100,0	80,0	80,0
Baja experiencia profesional	0,0	20,0	20,0
Bajo dominio de habilidades técnicas	0,0	40,0	0,0
Débil red de contactos	40,0	20,0	40,0
Bajo acceso a información y oportunidades educativas	0,0	20,0	20,0
Falta de motivación	80,0	20,0	40,0
Baja autoestima	40,0	20,0	40,0
Bajo nivel formativo	0,0	20,0	20,0

> 75%

50-75%

25-50%

Fuente. - Antena de Prospectiva Laboral. Boletín de resultados. 2024.

Se puede observar que los/as expertos/as coinciden en señalar como más relevante, para todos los tipos de diversidad funcional, la *dificultad para acceso físico a centros de trabajo*, ya señalada en la pregunta anterior, combinándose con *falta de motivación* en el caso de diversidad física.

La *falta de motivación* también es importante para las personas con diversidad sensorial, junto a la *débil red de contactos* y la *baja autoestima*, dificultades con las que también se encuentran las personas con diversidad física.

Por su parte, los/as consultados/as también destacan problemas de *bajo dominio de habilidades técnicas* en las personas con diversidad intelectual.

### 3.2. Principales barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación

Como se ha visto, según los/as expertos/as, la mayor parte de los colectivos encuentran problemas en el acceso a los servicios y herramientas para búsqueda de empleo, especialmente en el caso de los/as mayores 45 años/parados/as LD, minorías étnicas y los colectivos en riesgo exclusión.

Por ello, resulta interesante conocer cuáles son los problemas a los que se enfrentan cada uno de los grupos a la hora de obtener asesoramiento de los servicios de orientación, información que se muestra en el tabla 5.

**Tabla 05. Barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación, según colectivo. Municipio de Murcia, 2024**  
(% de respuestas obtenidas)

	Jóvenes	Mujeres	Mayores 45 años/ Parados LD	Migrantes	Personas diversidad funcional	Minorías étnicas	Colectivos riesgo exclusión	LGTBI
Desconocimiento de la oferta	94,4	66,7	55,6	61,1	55,6	83,3	61,1	83,3
Dificultades con el idioma	0,0	0,0	5,6	88,9	5,6	11,1	11,1	5,6
Dificultad para acceso físico a los servicios presenciales	16,7	33,3	11,1	33,3	61,1	22,2	38,9	11,1
Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales	5,6	27,8	83,3	55,6	66,7	77,8	72,2	22,2
Efecto desánimo	94,4	50,0	72,2	16,7	55,6	33,3	66,7	83,3
Bajo nivel de confianza en los servicios prestados	77,8	22,2	33,3	16,7	27,8	50,0	11,1	55,6
Difícil compatibilidad con la vida familiar	0,0	88,9	16,7	11,1	5,6	5,6	11,1	16,7

> 75%

50-75%

Fuente. - Antena de Prospectiva Laboral. Boletín de resultados. 2024.

El consenso es bastante alto al destacar las principales barreras de acceso a los servicios de orientación de cada grupo, siendo el *desconocimiento de la oferta* de los más relevantes para todos los colectivos.

Además de la anterior, al menos el 50% de los/as expertos/as destacan las siguientes barreras según colectivo:

- Jóvenes: *efecto desánimo* y *bajo nivel de confianza en los servicios prestados*, ambas con un altísimo grado de consenso, del 94,4% y del 77,8%, respectivamente.
- Mujeres: la *difícil compatibilidad con la vida familiar*, con el 88,9% de las respuestas, es la barrera más importante, con mucha diferencia; también hay que destacar el *efecto desánimo*, señalada por el 50% de los/as consultados/as.
- Mayores de 45 años y desempleados/as de larga duración: el *bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales* es la principal barrera para este colectivo, según el 83,3% de los/as expertos/as; también hay que destacar el *efecto desánimo*, señalada por el 72,2% de los/as consultados/as.
- Migrantes: de nuevo, la *dificultad con el idioma* es, con mucha diferencia, la barrera más destacada, con el 88,9% de las respuestas; el *bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales* es señalada por el 55,6%.
- Personas con diversidad funcional/Minorías étnicas/Colectivos en riesgo de exclusión: el *bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales* es la barrera que obtiene el consenso más alto en estos colectivos, aunque también destacan el *efecto desánimo* y el *bajo nivel de confianza en los servicios prestados*; como anteriormente, la *dificultad para acceso físico a los servicios presenciales* destaca en el caso de las personas con diversidad funcional.
- LGTBI: destaca, con un 83,3% de respuestas, el *efecto desánimo*; también es reseñable el *bajo nivel de confianza en los servicios prestados*.

Por último, la tabla 6 muestra las respuestas relativas a las barreras de las personas con diversidad funcional. Como se observa, al considerar los problemas de cada grupo por separado, existen algunas diferencias reseñables según los/as expertos/as:

- Las personas con diversidad física se enfrentan, fundamentalmente, a la *dificultad para acceso físico a los servicios presenciales* y al *efecto desánimo*
- Las personas con diversidad intelectual lo hacen al *desconocimiento de la oferta* y al *bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales*.
- En el caso de las personas con diversidad sensorial, el mayor consenso de los/as expertos/as lo obtiene la *dificultad para acceso físico a los servicios presenciales*, seguida del *desconocimiento de la oferta* y el *bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales*.

**Tabla 06. Barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación, según tipo de diversidad funcional. Municipio de Murcia, 2024**  
(% de respuestas obtenidas)

	Física	Intelectual	Sensorial
Desconocimiento de la oferta	0,0	80,0	60,0
Dificultades con el idioma	0,0	20,0	20,0
Dificultad para acceso físico a los servicios presenciales	100,0	60,0	80,0
Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales	20,0	80,0	60,0
Efecto desánimo	100,0	60,0	40,0
Bajo nivel de confianza en los servicios prestados	20,0	0,0	20,0
Difícil compatibilidad con la vida familiar	20,0	0,0	20,0

> 75%

50-75%

Fuente. - Antena de Prospectiva Laboral. Boletín de resultados. 2024.