



Ayuntamiento
de Murcia

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



PLAN MUNICIPAL DE EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA 2021-2023



ANTENA DE PROSPECTIVA LABORAL

Boletín de resultados

Semestre 01/2023

Índice de contenidos

1. Introducción	1
2. Metodología	2
3. Resultados	4
BLOQUE 1: Ocupaciones y oportunidades de empleo	5
P1.1a. Ocupaciones más demandadas actualmente	5
P1.1b. Ocupaciones con mejor previsión a medio plazo	6
P1.2a. Ocupaciones con mayor volumen de empleo de reposición actualmente	7
P1.2b. Ocupaciones con mayor volumen de empleo de reposición a medio plazo	8
BLOQUE 2: Formación y necesidades de contratación	9
P2.1. Familias formativas con mayor capacidad para facilitar el acceso al empleo actualmente	9
P2.2. Familias formativas con mayor capacidad para facilitar el acceso al empleo en el medio plazo	10
P2.3. Adaptación de la oferta formativa a las necesidades del tejido productivo	11
P2.4. Competencias personales más difíciles de encontrar en los demandantes de empleo	12
P2.5. Áreas funcionales con mayores problemas para cubrir vacantes	13
P2.6. Competencias más importantes para la cobertura de nuevos empleos	14
P2.7. Principales necesidades formativas existentes entre los trabajadores	15
BLOQUE 3: Emprendimiento	16
P3.1a. Sectores de actividad con mayor viabilidad para el emprendimiento actualmente	16
P3.1b. Sectores de actividad con mayor viabilidad para el emprendimiento en el medio plazo	17
P3.2. Recursos más demandados por los emprendedores	18
P3.3. Grado de adecuación de los recursos ofrecidos a las necesidades reales de los emprendedores	19
P3.4. Principales factores de éxito para una iniciativa empresarial	20
P3.5. Principales factores de éxito para una iniciativa empresarial que fallan con mayor recurrencia	21
BLOQUE 4: Políticas de empleo	22
P4.1a. Medidas con mayor impacto positivo para la creación de empleo	22
P4.1b. Medidas con mayor impacto positivo para la creación de empleo para las personas con diversidad funcional, según tipo	23
P4.2. Nivel de desarrollo actual de cada tipo de medida	24
BLOQUE 5: Empleabilidad y barreras de acceso	25
P5.1. Nivel de empleabilidad actual	25
P5.2. Nivel de empleabilidad a medio plazo	26
P5.3a. Principales barreras que dificultan el acceso al mercado laboral	27

P5.3b. Principales barreras que dificultan el acceso al mercado laboral a las personas con diversidad funcional, según tipo	28
P5.4a. Principales barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación.....	29
P5.4b. Principales barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación a las personas con diversidad funcional, según tipo	30

BLOQUE 6: Evolución prevista del mercado de trabajo 31

P6.1. Evolución prevista del paro registrado a corto y medio plazo.....	31
P6.2. Evolución prevista del volumen de trabajadores afiliados a la TGSS a corto y medio plazo.....	32
P6.3. Sectores que registrarán un mayor aumento del empleo en el medio plazo	33
P6.4. Sectores que registrarán un mayor descenso del empleo en el medio plazo	34

BLOQUE 7: Coyuntura actual 35

P7.1. Impacto negativo de la inflación sobre los sectores de especialización económica	35
P7.2. Efecto de la inflación según partidas de gasto	36
P7.3. Evolución prevista de los precios en el medio plazo	37
P7.4. Año estimado de vuelta a la estabilidad (<2%)	38

1. Introducción

El Ayuntamiento de Murcia desempeña un papel fundamental como agente económico y social, prestando servicio tanto a los demandantes de empleo como al tejido empresarial existente en el territorio. Por ello, sus actuaciones en el ámbito de la gestión de los programas de empleo-formación, fomento de la economía social, intermediación laboral, valorización de recursos infrautilizados y gestión de proyectos en materia de emprendimiento, unido a su papel como responsable de la prestación y/o licitación de los servicios públicos, le confieren un papel central en el ámbito de la promoción económica local. Así, dispone de la posibilidad de intervenir, de una forma integral sobre las políticas territoriales, convirtiéndose en un agente clave para alinear los programas y proyectos de empleo y formación y promoción económica que se desarrollan en el territorio. A este hecho se une que el Ayuntamiento de Murcia colabora activamente con diferentes organismos y entidades clave para el diseño de una propuesta eficaz para potenciar los sectores productivos del territorio, mejorar la competitividad de las empresas y contribuir a generar una propuesta de valor para el tejido empresarial y los/as demandantes de empleo en el municipio.

En este contexto, la Concejalía de Empleo, Comercio y Mercados y la Concejalía de Programas Europeos, Iniciativas Municipales y Vía Pública del Ayuntamiento de Murcia han impulsado la creación del Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023, el cual se ha conceptualizado a partir de un riguroso diagnóstico económico y laboral del municipio y de un trabajo prospectivo alineado en torno a los ejes, líneas de actuación y operaciones definidas, así como con los diferentes instrumentos normativos y de programación existentes a nivel regional, estatal e internacional.

En el marco de dicho Plan, la puesta en marcha de las Antenas de Prospectiva Laboral cobra un especial sentido, configurándose como una herramienta esencial para su desarrollo. Así, su función consiste en generar información de calidad que permita caracterizar en profundidad las causas que explican las diferentes situaciones existentes e intentar dar respuesta a ellas, así como anticipar los procesos de cambio para poner en marcha las actuaciones oportunas y medidas correctoras que contribuyan a mejorar la actividad económica y el mercado de trabajo a nivel local.

Las Antenas de Prospectiva Laboral permiten la obtención de información muy específica no disponible a través de otras fuentes, permitiendo alcanzar junto a la procedente de otros orígenes, un elevado grado de conocimiento del contexto existente. Desempeñan, por tanto, un rol muy importante en la fase de seguimiento y evaluación, permitiendo por un lado a la Comisión Técnica Municipal adecuar las políticas municipales a las necesidades identificadas; y por otro lado a las Comisiones Técnicas de Trabajo analizar el proceso de implementación y maximizar el impacto de las intervenciones.

2. Metodología

En un escenario global, cambiante y complejo, tanto las administraciones públicas como los sectores públicos requieren de una visión anticipada y lo más certera posible de los posibles escenarios futuros a los que se enfrentan. La rapidez con la que se suceden los cambios requiere un esfuerzo por detectar las nuevas necesidades y valorar la adecuación en las competencias profesionales existentes, anticipándose a las necesidades futuras de los/as empleadores/as. Se deberá crear una visión probable de los cambios que se avecinarán en los próximos años y generar los mecanismos de adaptación, tanto de formación como de orientación laboral, que permitan disponer de profesionales cualificados/as capaces de satisfacer estas nuevas necesidades.

La prospectiva laboral se ha mostrado como una disciplina muy útil en momentos de alta incertidumbre y bajo nivel de información, presentando diferentes metodologías en función del objetivo del trabajo de investigación. La metodología que sirve de base al estudio propuesto se centra específicamente en el uso de técnicas de investigación cualitativas, concretamente en la aplicación del método Delphi. Se persigue disponer de una visión real y tangible de futuro de los cambios en los procesos productivos de las empresas, los cambios en las pautas de consumo de la población, los nuevos yacimientos de empleo y ocupaciones emergentes. De esta forma será posible identificar los cambios probables en los perfiles de las ocupaciones y las necesidades no satisfechas de formación laboral.

El método Delphi es posiblemente la técnica más eficiente de prospectiva al tratarse de una herramienta que se encuentra a medio camino entre la calidad de la información que posee una técnica cualitativa y la posibilidad que ofrece de obtener datos cuantificables. Esta técnica es especialmente recomendable para abordar situaciones complejas en las que es necesario contar con opiniones fundamentadas y representativas de una determinada realidad. Se basa en la consulta a expertos/as de una determinada área, con la finalidad de obtener una visión consensuada del grupo consultado. Estos/as expertos/as son sometidos/as individualmente a una serie de cuestionarios en profundidad, entre los que se intercala una devolución de resultados que proporciona retroalimentación con el objetivo de buscar el consenso. Es una herramienta muy potente, aunque la calidad de la información suministrada es muy sensible a la identificación de los/as actores/as relevantes.

La versatilidad de esta técnica radica en que la información proporcionada por los/as expertos/as proviene tanto de sus conocimientos, como de su experiencia y por tanto es muy útil en escenarios en los que la incertidumbre es elevada. Por otro lado, al realizar devoluciones grupales permite que los resultados sean más reflexivos, con lo que la calidad de la información obtenida es más elevada. Se compone de las siguientes fases:

1. Definición de los objetivos de investigación
2. Elaboración del cuestionario
3. Conformación del grupo de expertos/as

4. Ejecución de la primera ronda de consultas
5. Análisis de resultados y comunicación de los mismos al grupo
6. Ejecución de la segunda ronda de consultas
7. Redacción del informe final y devolución
8. Repetición semestral de las fases 4-7

Los/as expertos/as participantes, responden a dos perfiles: orientadores/as laborales y representantes de empresas de relevancia municipal. Se busca así la obtención de una visión conjunta de la realidad laboral del municipio desde distintos puntos de vista con un alto grado de conocimiento en el ámbito de estudio.

La periodicidad de realización de cada consulta a expertos/as es semestral, permitiendo así un seguimiento exhaustivo del mercado de trabajo durante toda la vida del Plan, que permita no solo el análisis transversal de la situación, sino obtener una perspectiva longitudinal con la evolución de las distintas dimensiones contempladas. Los cuestionarios son suministrados por vía telemática a los/as expertos/as participantes.

3. Resultados

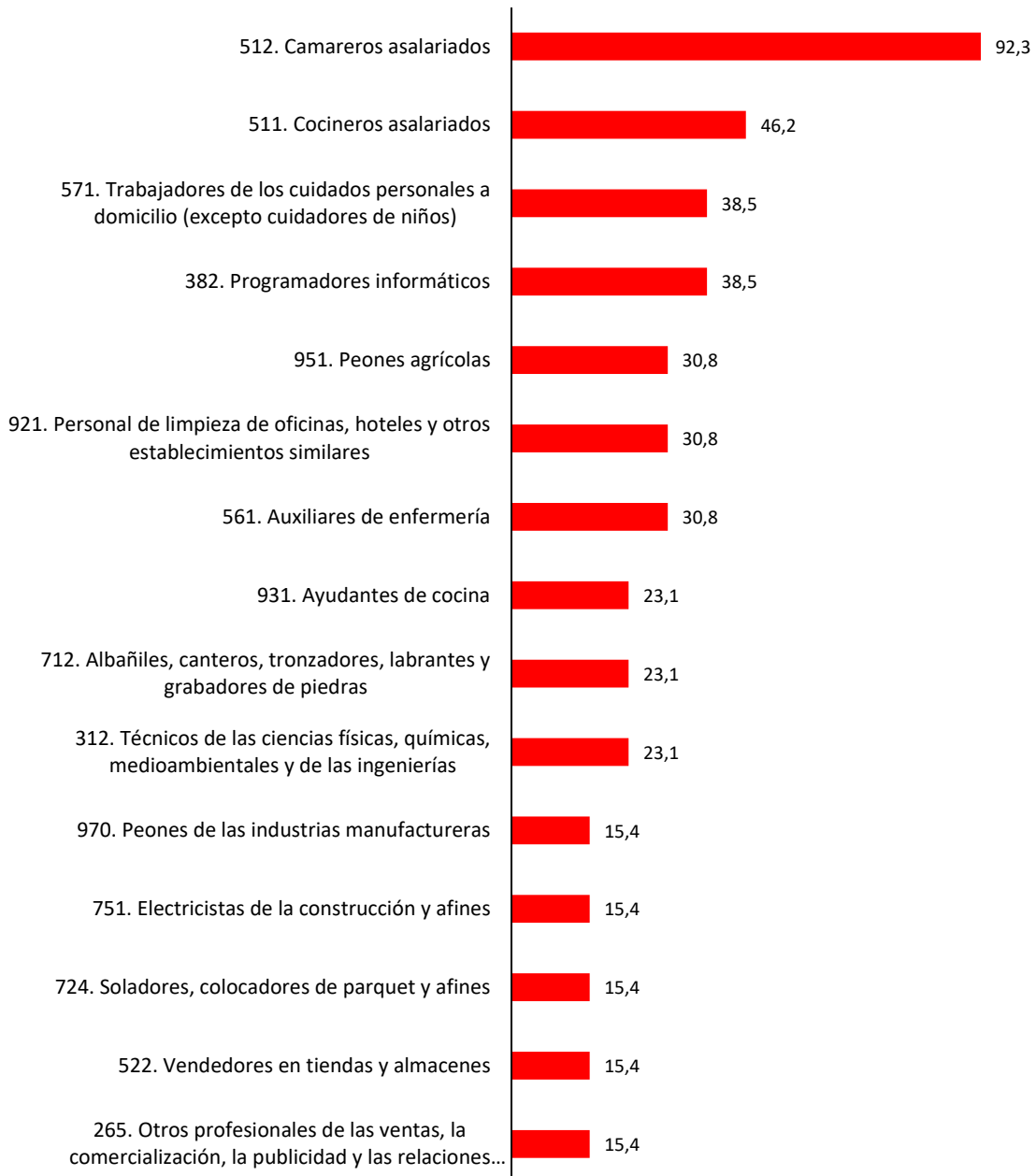
A continuación, se muestran los resultados correspondientes al primer semestre de 2023, lo que supone la tercera oleada de consultas desde que se inició el Plan. Se presenta las respuestas a cada una de las preguntas que componen los distintos bloques existentes en el cuestionario suministrado al panel de expertos.

BLOQUE 1: Ocupaciones y oportunidades de empleo

P1.1a. Ocupaciones más demandadas actualmente

Ocupaciones más demandadas actualmente por el tejido productivo local

Unidad: % de respuestas obtenidas

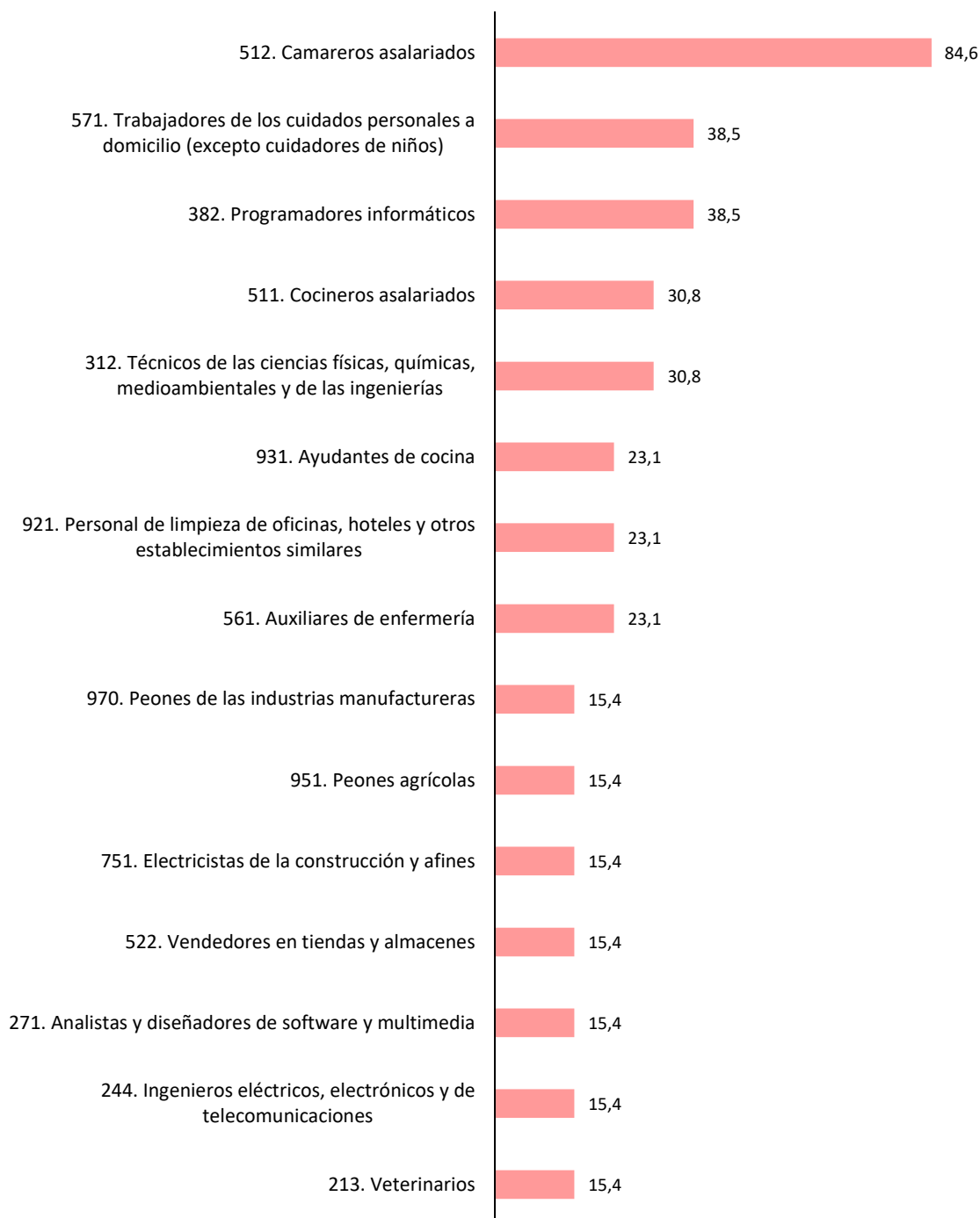


Más del 90% de los expertos señalan la ocupación de *Camareros asalariados* (512) como la más demandada en la actualidad; a mucha distancia, se encuentran *Cocineros asalariados* (511), con el 46,2% de las respuestas y *Trabajadores de los cuidados personales a domicilio, excepto cuidadores de niños* (571) y *Programadores informáticos* (382), con el 38,5% en ambos casos. Solo las dos primeras forman parte de las consideradas como emergentes a nivel municipal, tras la aplicación de la metodología diseñada por el SEPE.

P1.1b. Ocupaciones con mejor previsión a medio plazo

Ocupaciones más demandadas a medio plazo (2-3 años) por el tejido productivo local

Unidad: % de respuestas obtenidas

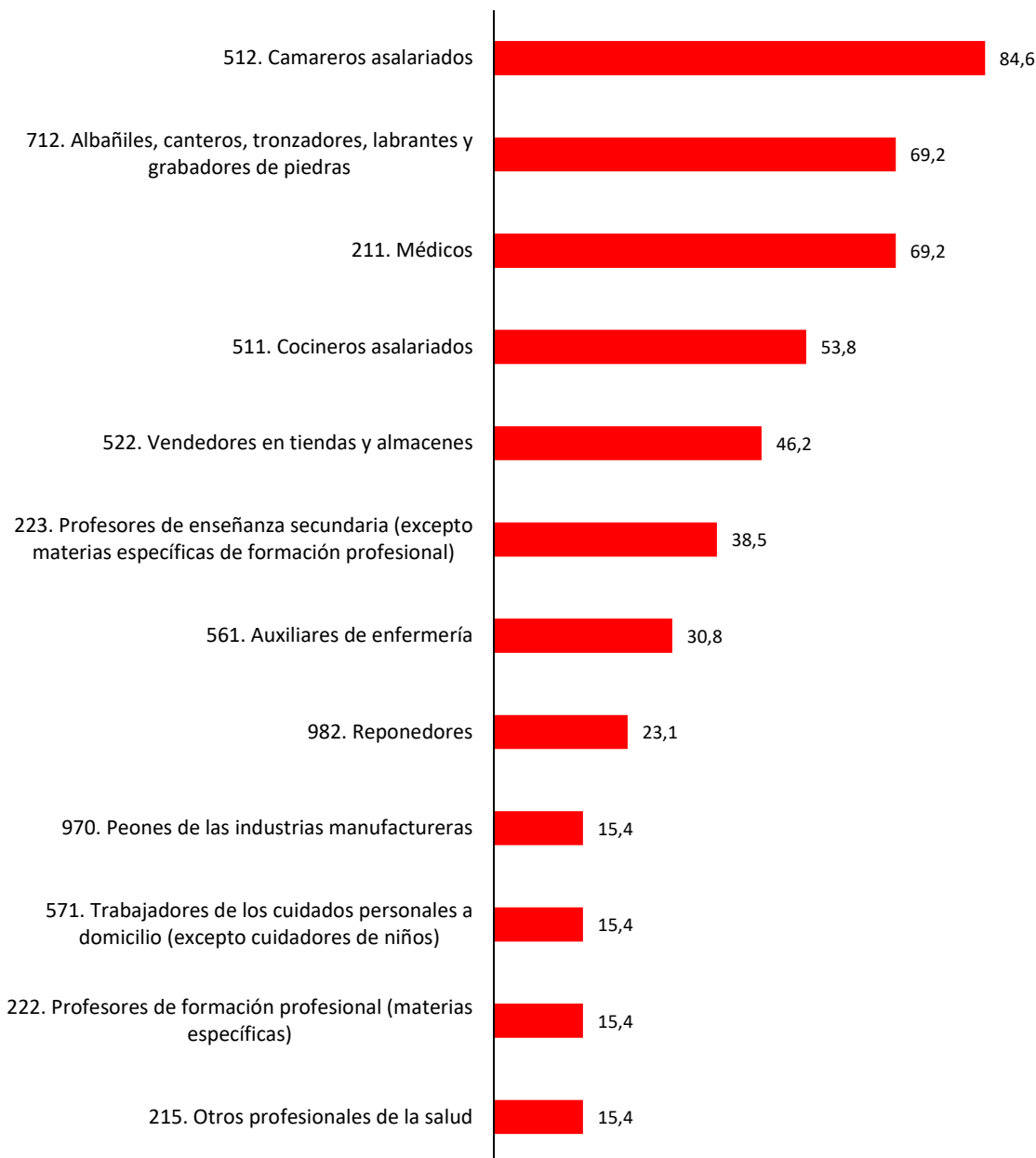


A medio plazo, la previsión es muy similar, aunque el nivel de consenso es algo menor y la ocupación 511, *Cocineros asalariados*, ha pasado del segundo al cuarto puesto en porcentaje de acuerdo. En cualquier caso, parece que las ocupaciones vinculadas a la Restauración, los Cuidados personales y las Nuevas tecnologías son y serán las más demandadas.

P1.2a. Ocupaciones con mayor volumen de empleo de reposición actualmente

Ocupaciones con mayor empleo de reposición en la actualidad

Unidad: % de respuestas obtenidas

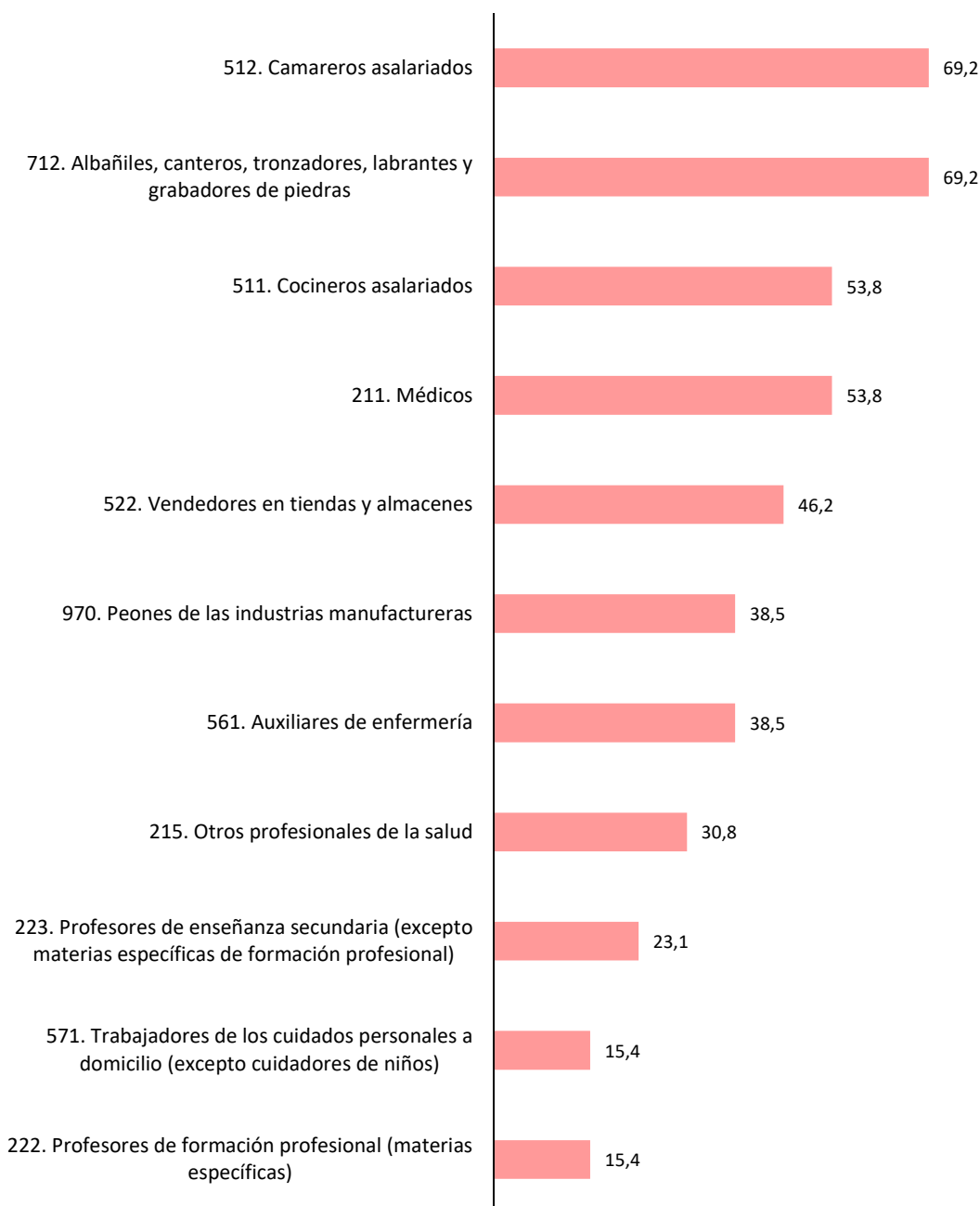


También la ocupación 512, *Camareros asalariados*, es señalada por la mayor parte de los expertos (84,6%) como la que requiere mayor volumen de empleo de reposición (esto es, vacantes generadas por demanda de sustitución, que no suponen aumento neto de empleo) en el municipio de Murcia en la actualidad; con un 69,2% de consenso se sitúan *Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras* (712) y *Médicos* (211); también es señalada por más de la mitad de los expertos (53,8%) *Cocineros asalariados* (511).

P1.2b. Ocupaciones con mayor volumen de empleo de reposición a medio plazo

Ocupaciones con mayor empleo de reposición en el medio plazo (2-3 años)

Unidad: % de respuestas obtenidas



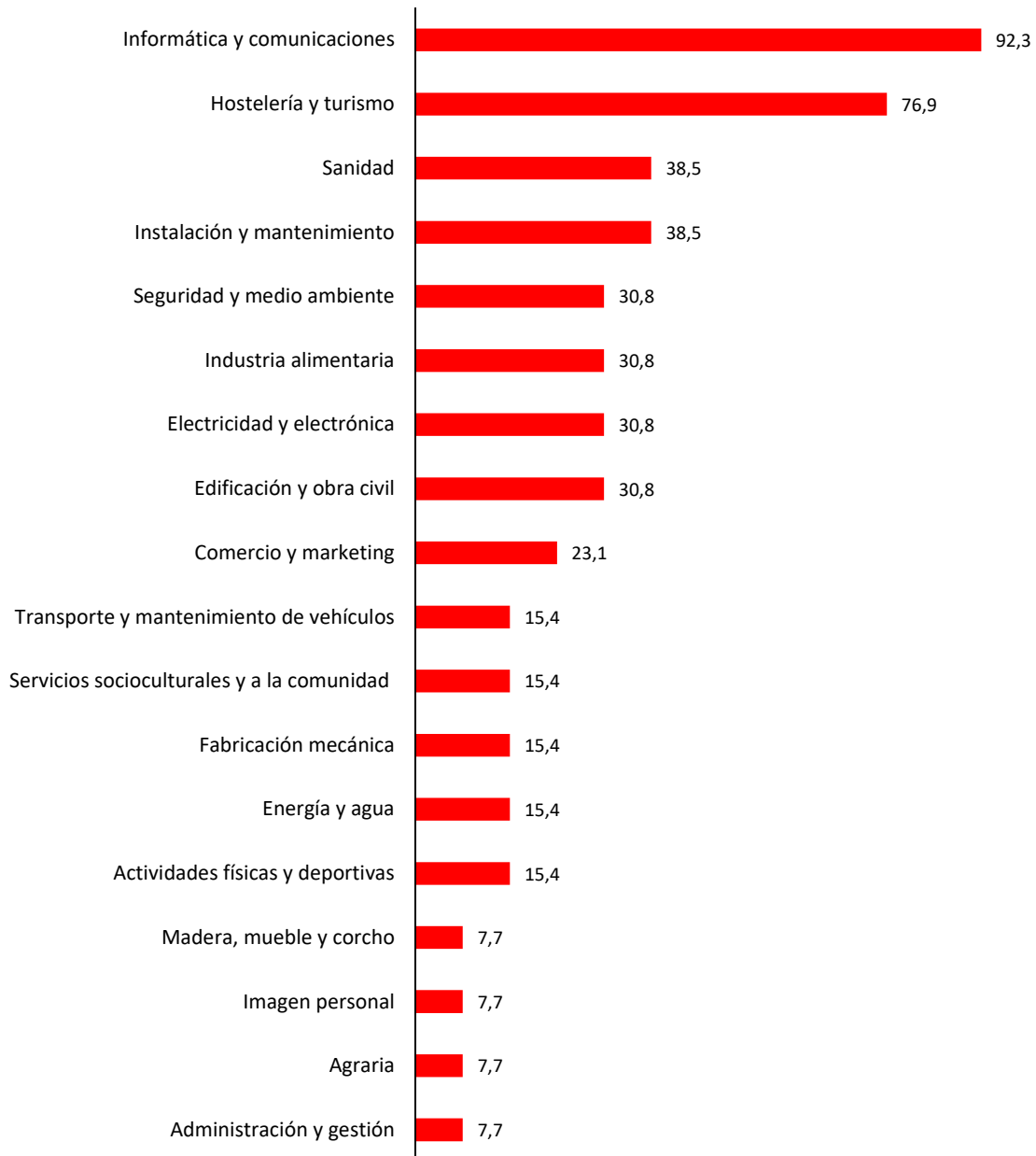
La previsión para el medio plazo es prácticamente idéntica, aunque los porcentajes de respuestas varían ligeramente. Así, el 69,2% de los expertos coinciden en señalar *Camareros asalariados* (512) y *Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras* (712), mientras que *Médicos* (211) y *Cocineros asalariados* (511) son señaladas por el 53,8% de los encuestados.

BLOQUE 2: Formación y necesidades de contratación

P2.1. Familias formativas con mayor capacidad para facilitar el acceso al empleo actualmente

Familias formativas con mayor empleabilidad en la actualidad

Unidad: % de respuestas obtenidas

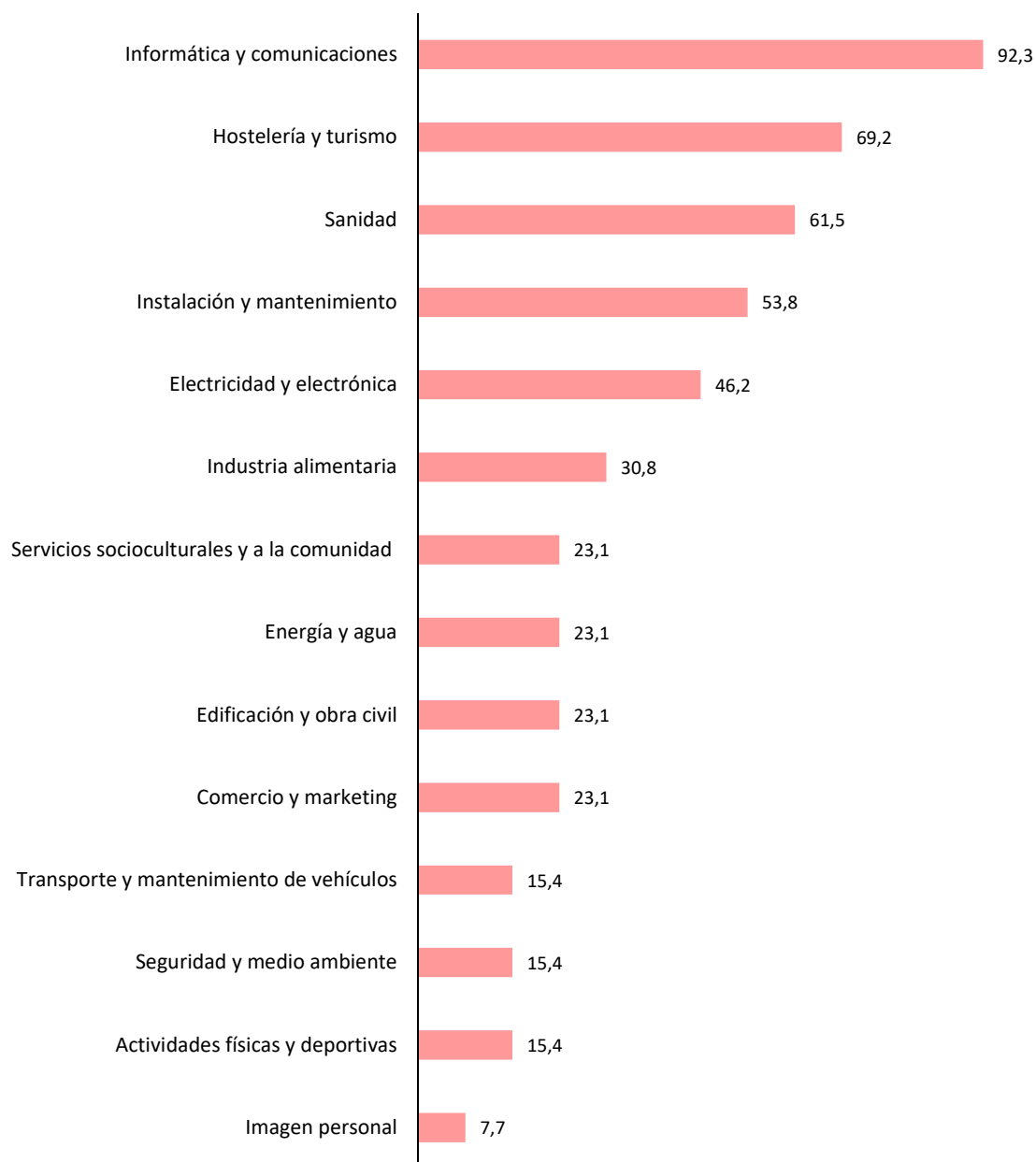


Informática y comunicaciones es la familia formativa que, para más del 90% de los encuestados, proporciona una mayor empleabilidad en el municipio de Murcia, en la actualidad, lo cual muestra la importancia del proceso de digitalización de la economía; también resulta muy relevante el acuerdo sobre *Hostelería y turismo* (76,9% de las respuestas), poniendo de manifiesto la importancia de estas actividades en el municipio. A mucha distancia se ubican *Sanidad* e *Instalación y mantenimiento*, con un 38,5% de las respuestas.

P2.2. Familias formativas con mayor capacidad para facilitar el acceso al empleo en el medio plazo

Familias formativas con mayor empleabilidad en el medio plazo (2-3 años)

Unidad: % de respuestas obtenidas

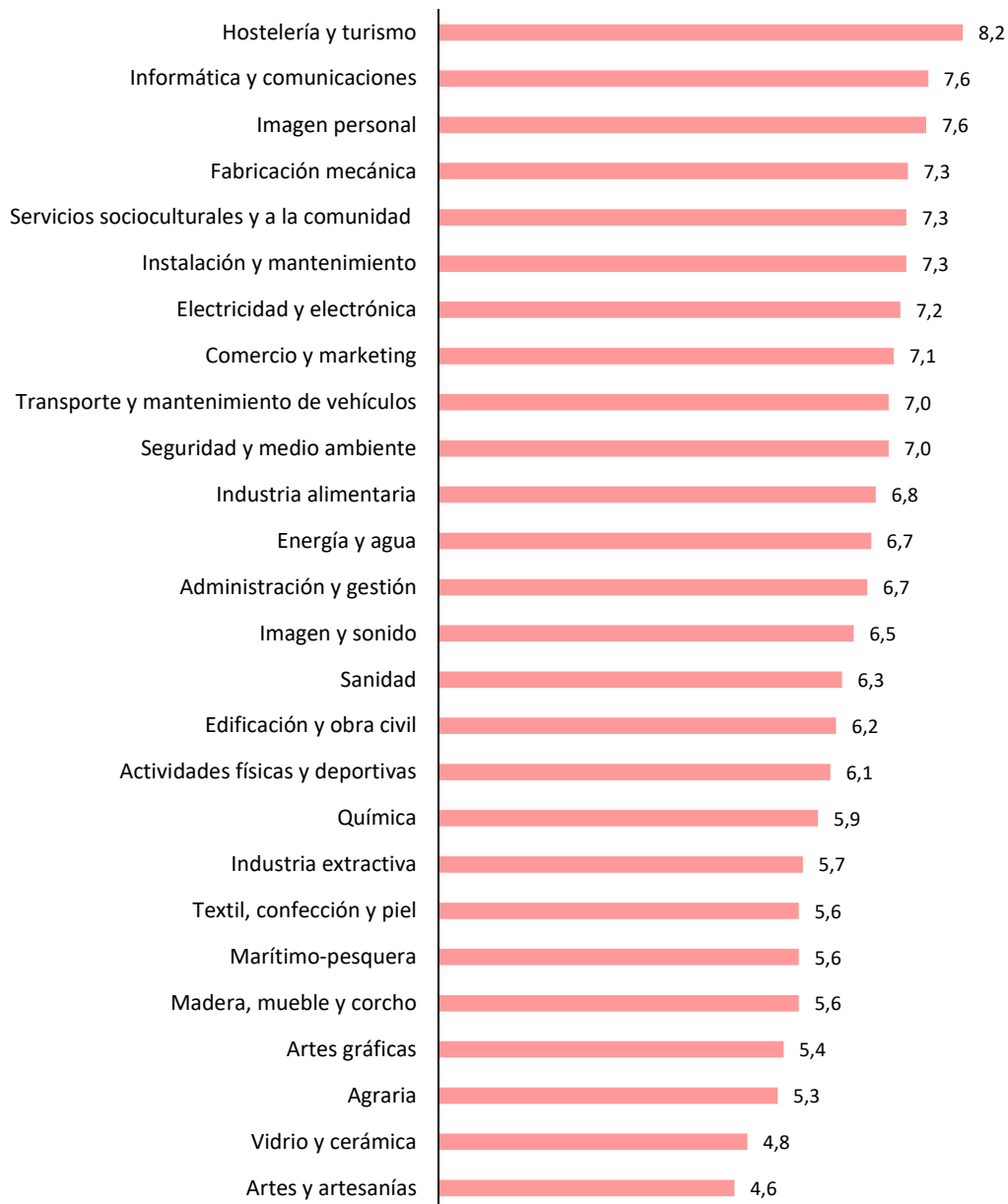


A medio plazo, el panorama es muy similar, manteniéndose el consenso sobre *Informática y comunicaciones*, reduciéndose ligeramente el relativo a *Hostelería y turismo* (69,2% de las respuestas) y aumentado el que concierne a *Sanidad* (61,5%) y a *Instalación y mantenimiento* (53,8% de las respuestas).

P2.3. Adaptación de la oferta formativa a las necesidades del tejido productivo

Grado de adaptación de las familias formativas a las necesidades reales

Unidad: Promedio escala 0 a 10

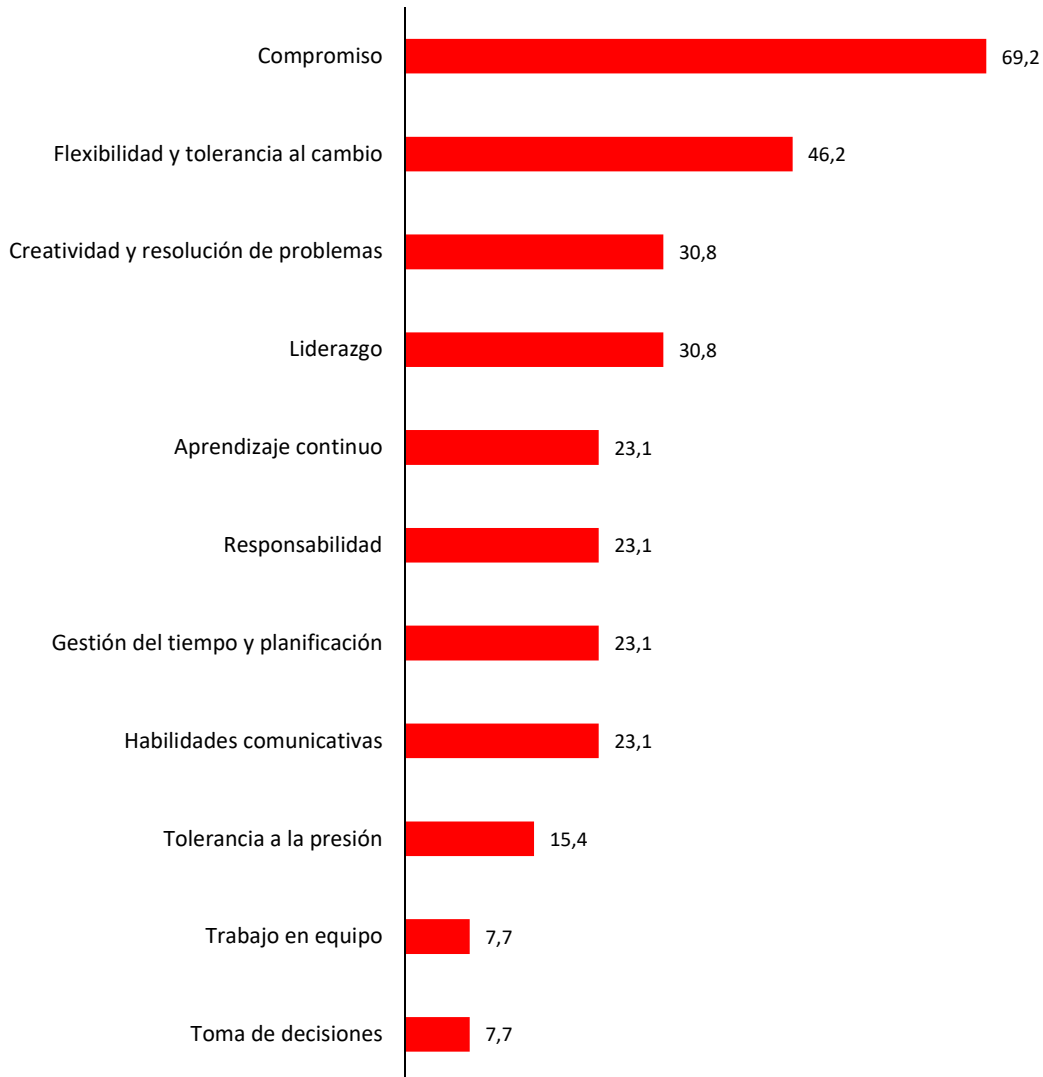


Según los expertos, las dos familias formativas con mayor empleabilidad, *Hostelería y turismo* e *Informática y Comunicaciones* son las que obtienen una mejor puntuación por su grado de adaptación a las necesidades reales del tejido productivo del municipio de Murcia, con un notable alto (8,2 y 7,6, respectivamente), consiguiendo una puntuación igual a esta última *Imagen personal*. Por el contrario, hay dos familias formativas que suspenden, *Vidrio y cerámica* (4,8) y *Artes y artesanías* (4,6).

P2.4. Competencias personales más difíciles de encontrar en los/as demandantes de empleo

Competencias personales (soft skills) más difíciles de encontrar entre los demandantes de empleo en Murcia

Unidad: % de respuestas obtenidas

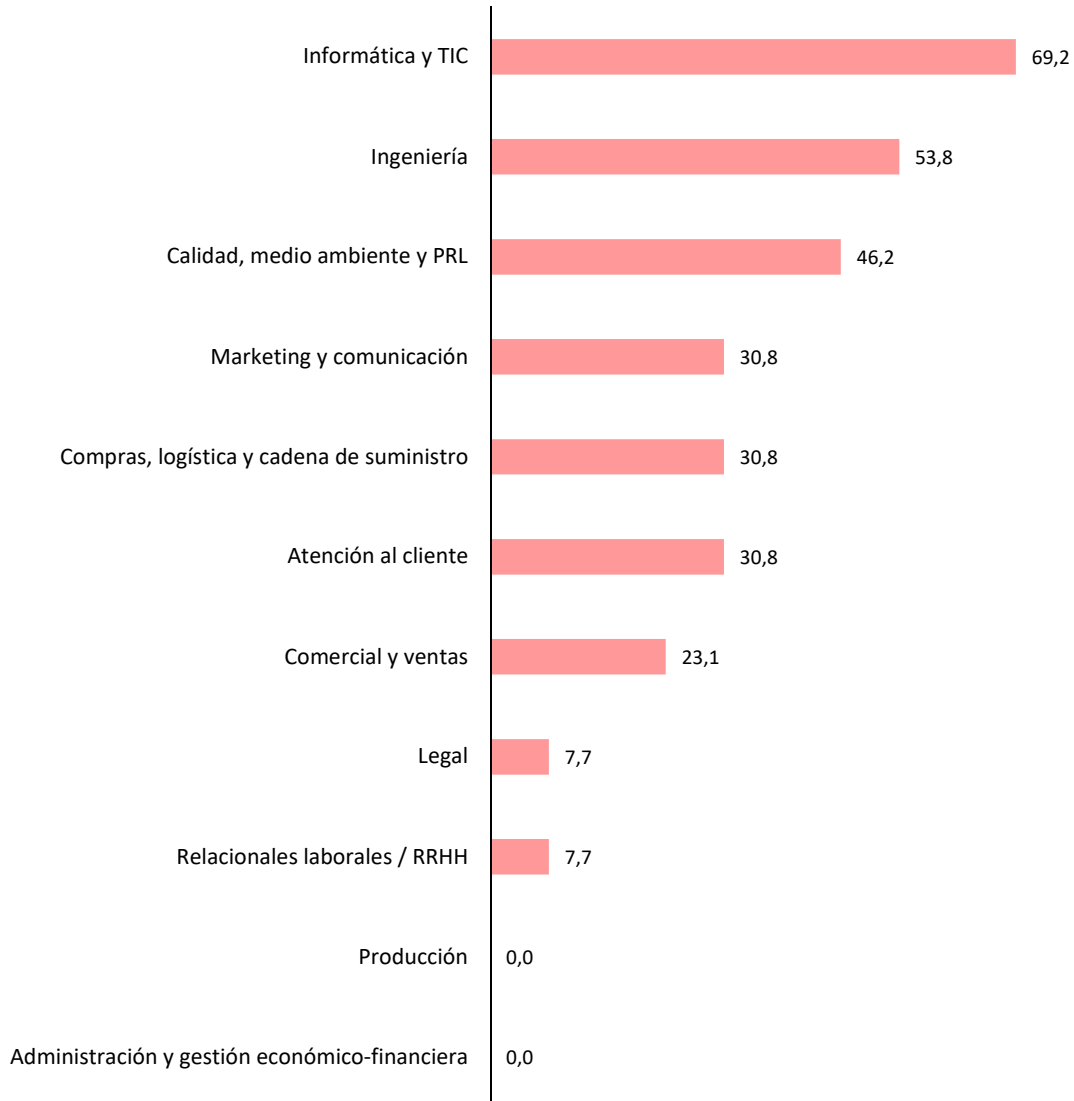


Respecto de las competencias personales (también conocidas por su término en inglés, *soft skills*) que resultan más difíciles de encontrar en las personas que buscan empleo en el municipio, más de la mitad de los encuestados señalan el *Compromiso* y más del 40% la *Flexibilidad y tolerancia al cambio*. Por el contrario, los desempleados no parecen tener problemas en la *Toma de decisiones* y el *Trabajo en equipo*.

P2.5. Áreas funcionales con mayores problemas para cubrir vacantes

Áreas funcionales con mayores problemas para la cobertura de vacantes desde el punto de vista de la capacitación profesional

Unidad: % de respuestas obtenidas



Existe un consenso muy amplio (cercano al 70%) al señalar que el área que presenta mayores problemas para la cobertura de vacantes, por ausencia de profesionales capacitados, es *Informática y TIC*. A cierta distancia se sitúan *Ingeniería* (señalada por el 53,8% de los encuestados) y *Calidad, medioambiente y PRL* (con el 46,2% de respuestas). En el extremo opuesto, no existen problemas para cubrir vacantes relacionadas con la *Administración y gestión económico-financiera* y *Producción*.

P2.6. Competencias más importantes para la cobertura de nuevos empleos

En la siguiente tabla se muestran, para cada una de las áreas funcionales, las principales competencias técnico-profesionales y transversales que, según los expertos, resultan las más relevantes para la cobertura de nuevos empleos en el municipio de Murcia en la actualidad.

Principales competencias requeridas a los/as trabajadores/as, por áreas funcionales

Área	Competencias técnico-profesionales	Competencias transversales
Administración y gestión económico-financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Conocimientos financieros 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Competencias digitales
Comercial y ventas	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Marketing digital 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de comunicación y de negociación • Idiomas
Ingeniería	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Uso de maquinaria especializada 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Competencias digitales • Capacidad de aprendizaje
Producción	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de maquinaria especializada • Uso software específico 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias digitales • Capacidad de adaptación a cambios
Atención al cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas en atención al cliente • Uso software específico 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Capacidad de adaptación a cambios • Competencias digitales
Informática y TIC	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Otras (ciberseguridad, programación...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Competencias digitales
Compras, logística y cadena de suministro	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Carnets profesionales transporte 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Competencias digitales
Relaciones laborales / RRHH	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos legislación • Uso software específico 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Inteligencia emocional • Perspectiva de género
Marketing y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Márketing digital 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Habilidades de comunicación y de negociación • Competencias digitales
Calidad, medio ambiente y PRL	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión medioambiental/integrada • Conocimientos legislación 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Habilidades de comunicación • Planificación y organización de procesos
Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos legislación • Uso software específico 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Resolución de conflictos

Al margen de competencias más concretas, el *Uso de software específico* en cada área constituye la principal competencia técnico-profesional requerida; por su parte, los *Idiomas* y las *Competencias digitales* pueden considerarse como las relevantes entre las transversales, junto a alguna otra soft (*Habilidades de comunicación y de negociación, Capacidad de adaptación a cambios, etc.*).

P2.7. Principales necesidades formativas existentes entre los/as trabajadores/as

En la siguiente tabla se muestran, para cada una de las áreas funcionales, las principales necesidades formativas que, según los expertos, presentan los/as trabajadores/as de sus empresas del municipio de Murcia en la actualidad.

Principales necesidades formativas existentes entre los/as trabajadores/as, por áreas funcionales

Área	Necesidades formativas		
Administración y gestión económico-financiera	Herramientas informáticas	Conocimientos financieros y contables	Responsabilidad Social Corporativa
Comercial y ventas	Técnicas de venta	Responsabilidad Social Corporativa	Gestión medioambiental
Ingeniería	Responsabilidad Social Corporativa	Gestión medioambiental	
Producción	Responsabilidad Social Corporativa	Gestión medioambiental	
Atención al cliente	Técnicas de atención al cliente	Inteligencia emocional	Habilidades comunicativas
Informática y TIC	Herramientas informáticas	Nuevos lenguajes programación	Responsabilidad Social Corporativa
Compras, logística y cadena de suministro	Logística	Responsabilidad Social Corporativa	Gestión medioambiental
Relaciones laborales / RRHH	Dirección y gestión de RRHH	Formación jurídico-laboral	Responsabilidad Social Corporativa
Marketing y comunicación	Gestión de RRSS	Posicionamiento web	Herramientas informáticas
Calidad, medio ambiente y PRL	Sistemas de gestión integrados	Responsabilidad Social Corporativa	Gestión medioambiental
Legal	Cambios legislativos	Responsabilidad Social Corporativa	Gestión medioambiental

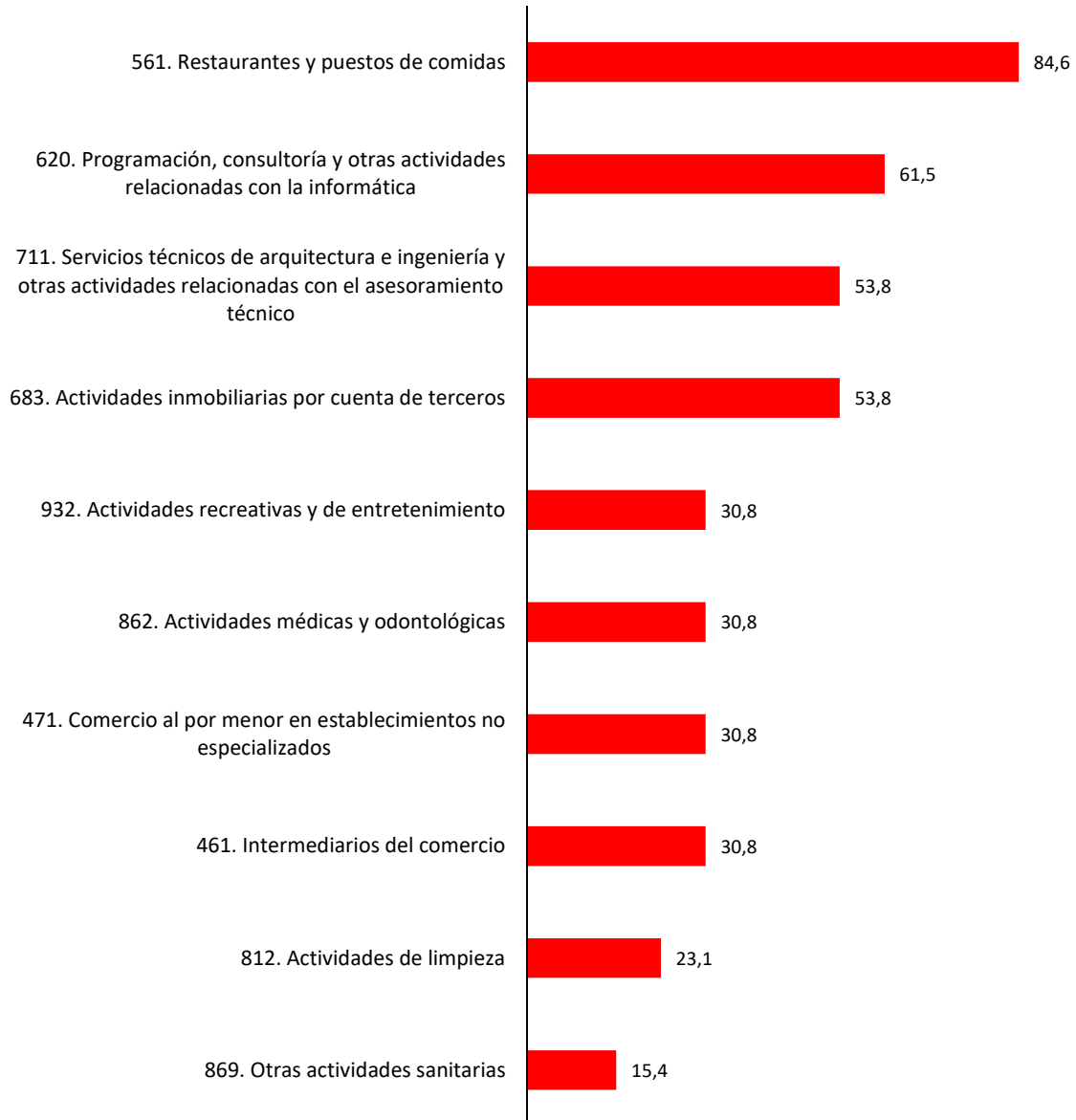
Las principales necesidades formativas que se detectan en el municipio son, junto a conocimientos específicos de cada área funcional (contables y financieros, técnicas de ventas, técnicas de atención al cliente, etc.) las relativas a las *Herramientas informáticas*, la *Responsabilidad social corporativa* y la *Gestión ambiental*.

BLOQUE 3: Emprendimiento

P3.1a. Sectores de actividad con mayor viabilidad para el emprendimiento actualmente

Grupos de actividad del sector servicios más viables para el emprendimiento (actualidad)

Unidad: % de respuestas obtenidas

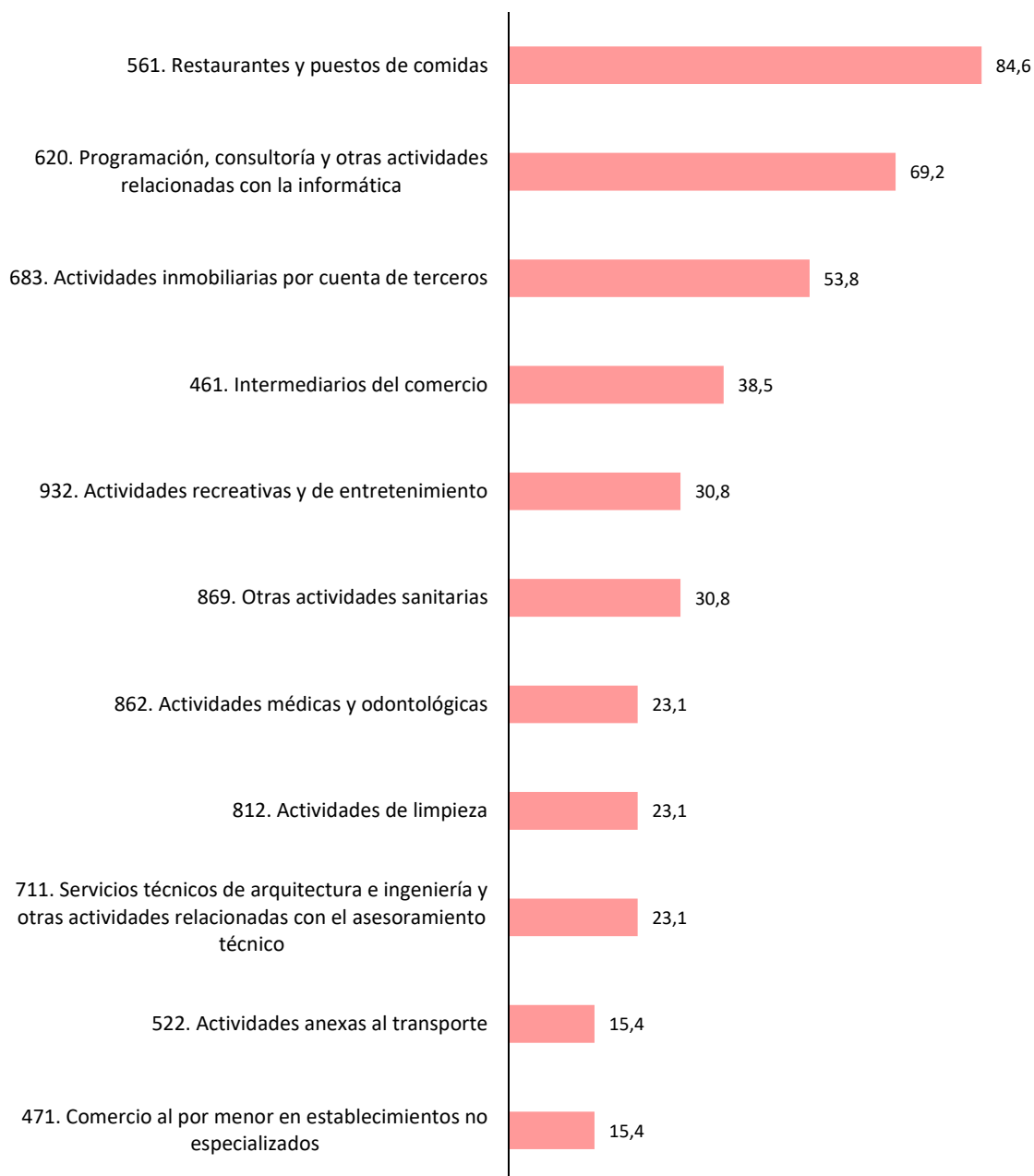


Dentro del sector servicios, el grupo de actividad que resulta más viable para el emprendimiento a corto plazo es el de *Restaurantes y puestos de comida* (561), destacado por el 84,6% de los expertos, seguido de *Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática* (620), con más del 60% de respuestas obtenidas y, en tercer lugar, *Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico* (711) y *Actividades inmobiliarias por cuenta de terceros* (683), señalados por algo más del 50% de los encuestados.

P3.1b. Sectores de actividad con mayor viabilidad para el emprendimiento en el medio plazo

Grupos de actividad del sector servicios más viables para el emprendimiento en el medio plazo (2-3 años)

Unidad: % de respuestas obtenidas

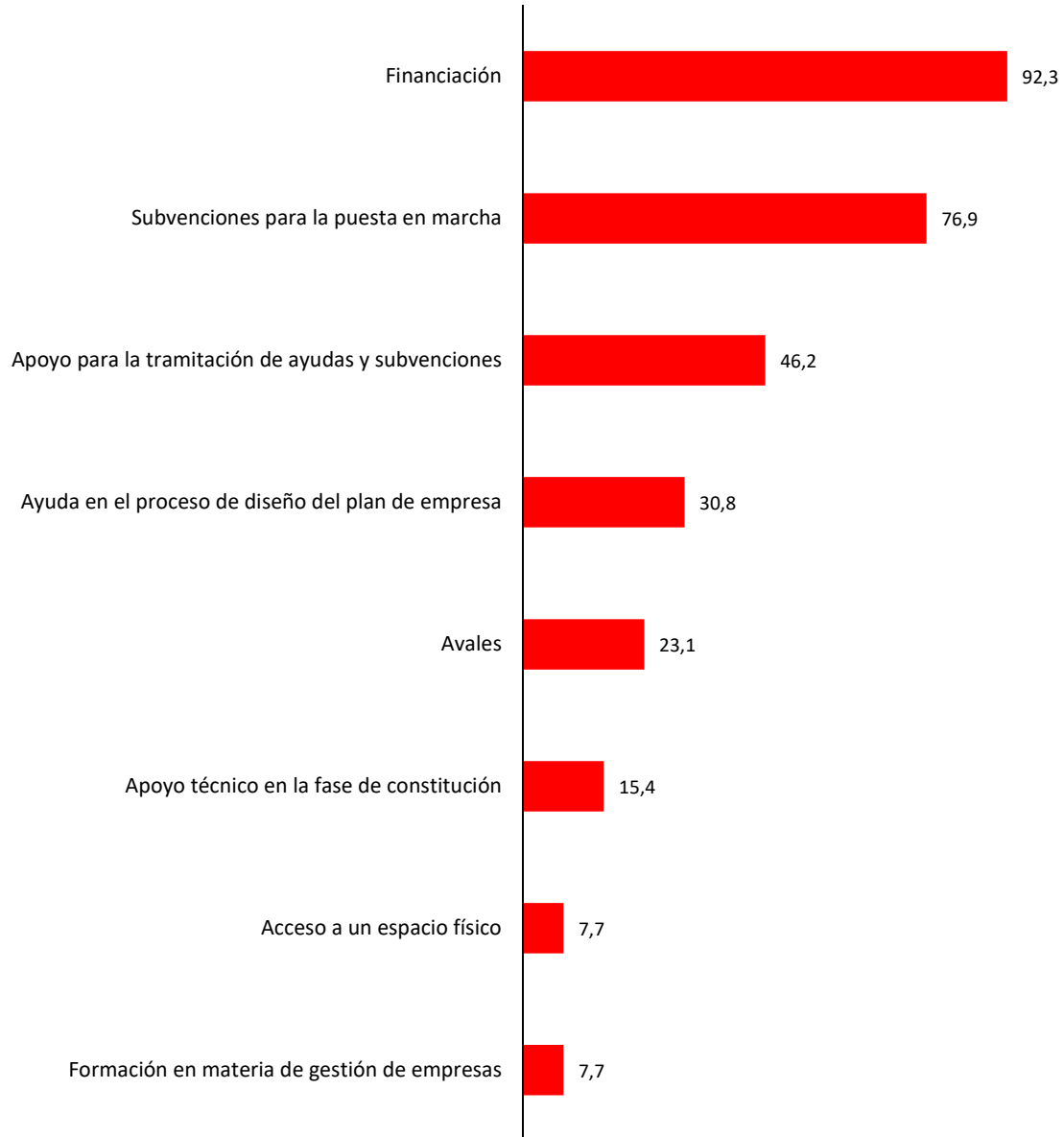


En el medio plazo, los expertos también destacan, con mucha diferencia (casi el 85% de los mismos), *Restaurantes y puestos de comida* (561) como el grupo de actividad con mayor potencial para el autoempleo, así como *Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática* (620), con casi el 70% de respuestas, pasando al tercer puesto las *Actividades inmobiliarias por cuenta de terceros* (683), señaladas por algo más del 50% de los encuestados.

P3.2. Recursos más demandados por los emprendedores

Recursos más demandados por los emprendedores

Unidad: % de respuestas obtenidas

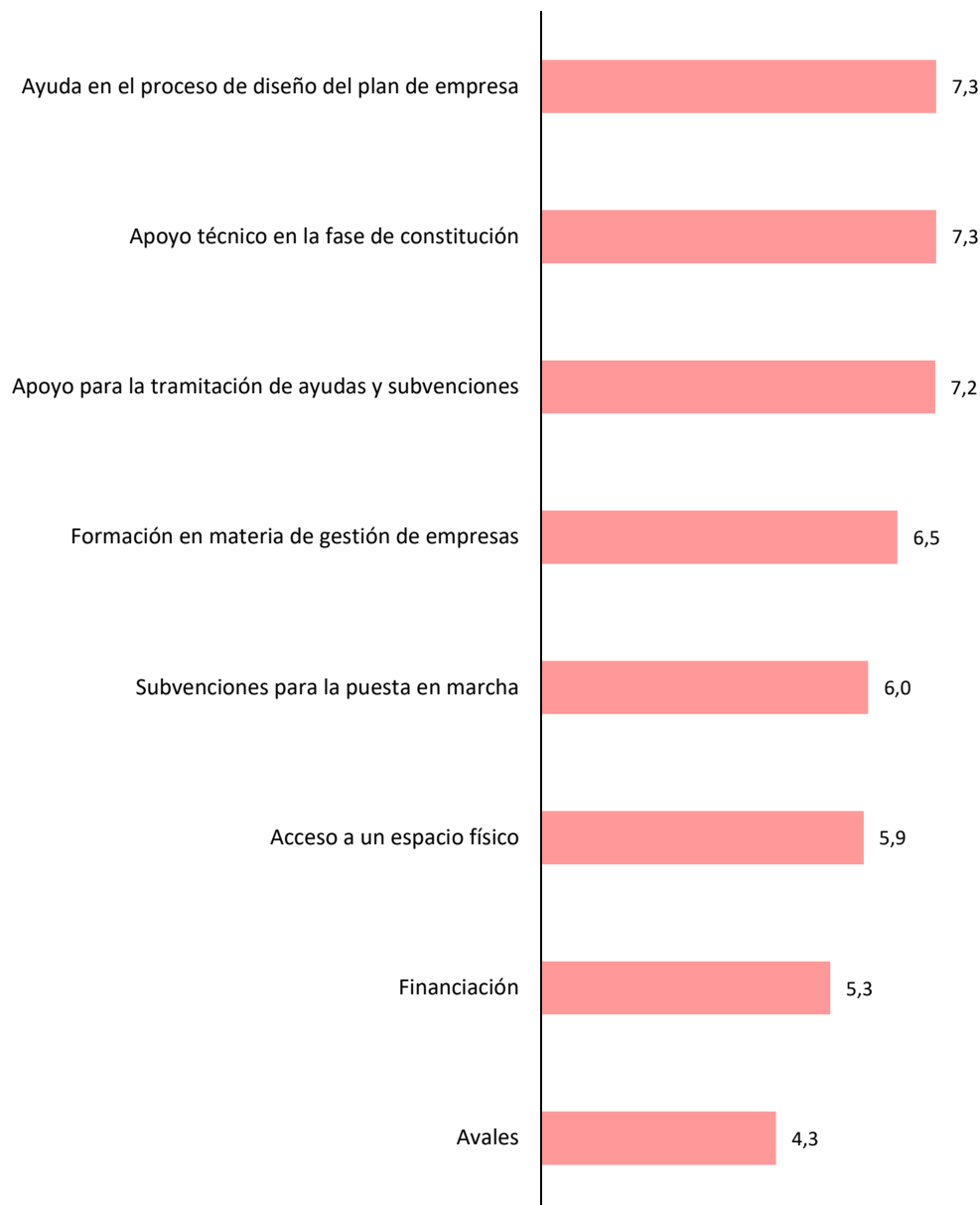


El 92,3% de los entrevistados considera que el recurso más necesario para el emprendimiento es la Financiación, seguido de las Subvenciones para la puesta en marcha (con el 76,9% de las respuestas) y el Apoyo para la tramitación de ayudas y subvenciones, señalado por el 46,2%. Otros aspectos como Acceso al espacio físico o los Formación en materia de gestión de empresas apenas son destacados por el 7,7% de los expertos.

P3.3. Grado de adecuación de los recursos ofrecidos a las necesidades reales de los/as emprendedores/as

Grado de adecuación entre medidas y necesidades reales

Unidad: Promedio escala 0 a 10

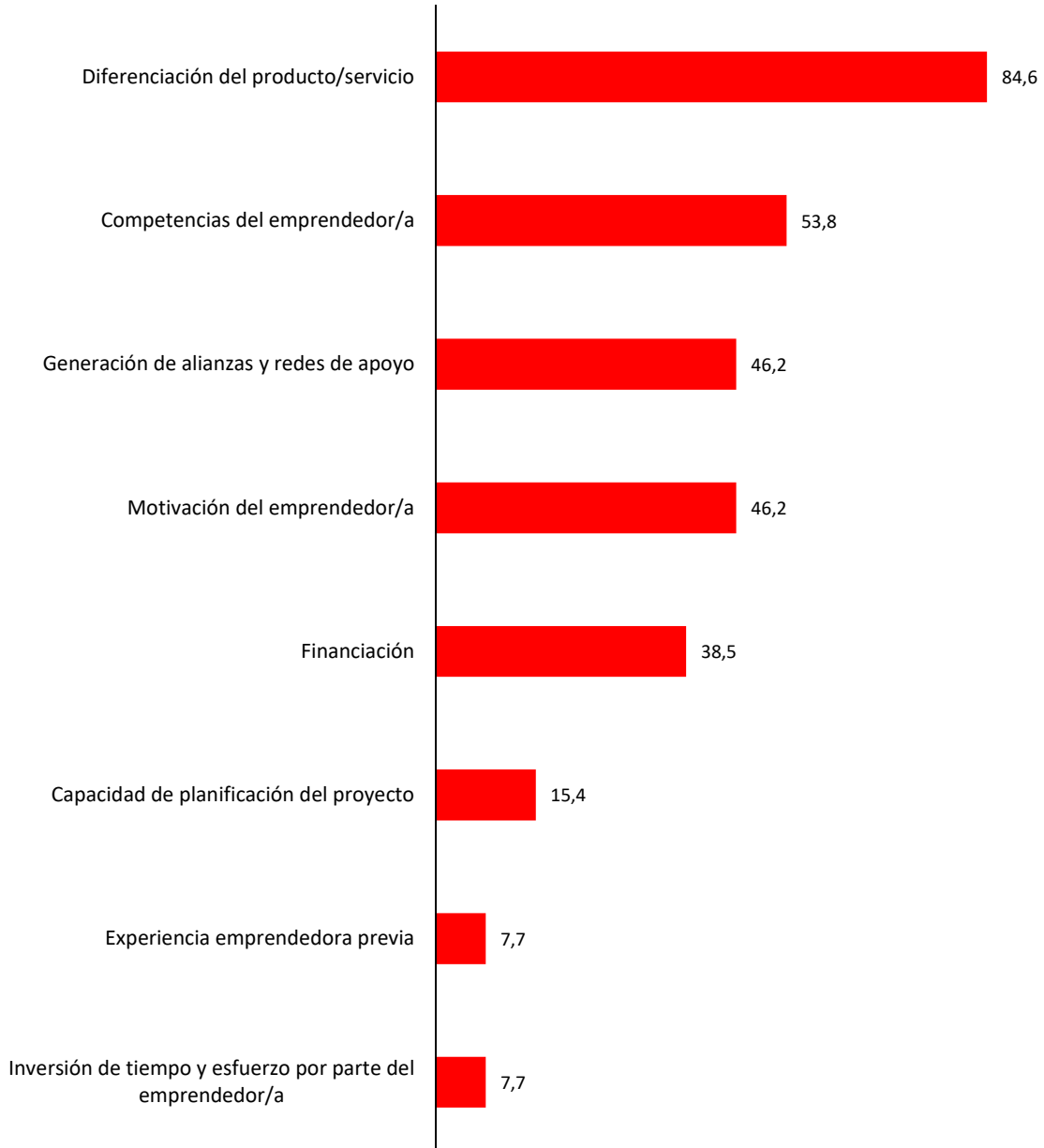


Respecto al nivel de adecuación entre los recursos ofrecidos, desde los distintos niveles, a las necesidades reales de los emprendedores del municipio de Murcia, destaca el notable otorgado a la Ayuda en el proceso de diseño del plan de empresa, al Apoyo técnico en la fase de constitución y al Apoyo para la tramitación de ayudas y subvenciones. Sin embargo, suspende la relativa a los Avales.

P3.4. Principales factores de éxito para una iniciativa empresarial

Principales factores para el éxito de una iniciativa empresarial

Unidad: % de respuestas obtenidas



Al consultar sobre los principales factores que requiere una iniciativa empresarial para culminar con éxito, el 84,6% de los expertos señala la Diferenciación del producto/servicio como el más importante, mientras que algo más de la mitad coinciden en la relevancia de las Competencias del emprendedor/a. Por el contrario, parece que la Experiencia previa y la Inversión de tiempo y esfuerzo por parte del emprendedor/a no son elementos tan relevantes para el éxito.

P3.5. Principales factores de éxito para una iniciativa empresarial que fallan con mayor recurrencia

Principales factores para el éxito de una iniciativa empresarial que fallan con mayor recurrencia

Unidad: % de respuestas obtenidas



Por último, se puede destacar que la Capacidad de planificación del proyecto es el factor que con mayor recurrencia falla entre los emprendedores, señalado por 76,9% de los expertos, seguido de la Financiación y la Diferenciación del producto o servicio, indicado por el 53,8%. Por el contrario, la Experiencia previa y la Motivación no parecen ser carencias de los emprendedores del municipio de Murcia.

BLOQUE 4: Políticas de empleo

P4.1a. Medidas con mayor impacto positivo para la creación de empleo

Medidas con mayor impacto positivo para la creación de empleo, según colectivo

Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)

	Jóvenes	Mujeres	Mayores 45 años/ Parados LD	Migrantes	Personas diversidad funcional	Minorías étnicas	Colectivos riesgo exclusión	LGTBI
Subvenciones a la contratación	38,5	23,1	53,8	15,4	46,2	23,1	23,1	7,7
Bonificaciones y reducciones de las cuotas sociales	76,9	69,2	84,6	69,2	76,9	61,5	69,2	30,8
Desgravaciones y medidas fiscales	7,7	7,7	15,4	23,1	15,4	30,8	23,1	23,1
Formación para el empleo	76,9	61,5	53,8	76,9	46,2	84,6	76,9	46,2
Refuerzo de la política de igualdad de oportunidades	0,0	53,8	15,4	61,5	53,8	53,8	53,8	76,9
Identificación y fomento de nuevos yacimientos de empleo	69,2	30,8	38,5	23,1	30,8	15,4	15,4	46,2
Flexibilidad de entrada y salida al mercado laboral (contratos-despidos)	0,0	7,7	15,4	0,0	0,0	0,0	7,7	7,7
Asistencia técnica al autoempleo y a las iniciativas empresariales	15,4	23,1	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7	38,5

Los distintos colectivos vulnerables en el mercado de trabajo requieren de unas medidas diferentes para su mejor inserción laboral, destacando, en general, la importancia que los expertos le dan a:

- Las Bonificaciones y reducciones de las cuotas sociales, en el caso de los mayores de 45 y desempleados de larga duración, los jóvenes y las personas con diversidad funcional.
- La Formación para el empleo, fundamental para las minorías étnicas, los colectivos en riesgo de exclusión y los migrantes.
- El Refuerzo de la política de igualdad de oportunidades: muy relevantes en el caso del colectivo LGTBI.

En el caso de las mujeres, los expertos también señalan las tres anteriores como las relevantes, existiendo un alto consenso, aunque algo menor que en los casos anteriores.

P4.1b. Medidas con mayor impacto positivo para la creación de empleo para las personas con diversidad funcional, según tipo

Medidas con mayor impacto positivo para la creación de empleo, según tipo de diversidad funcional

Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)

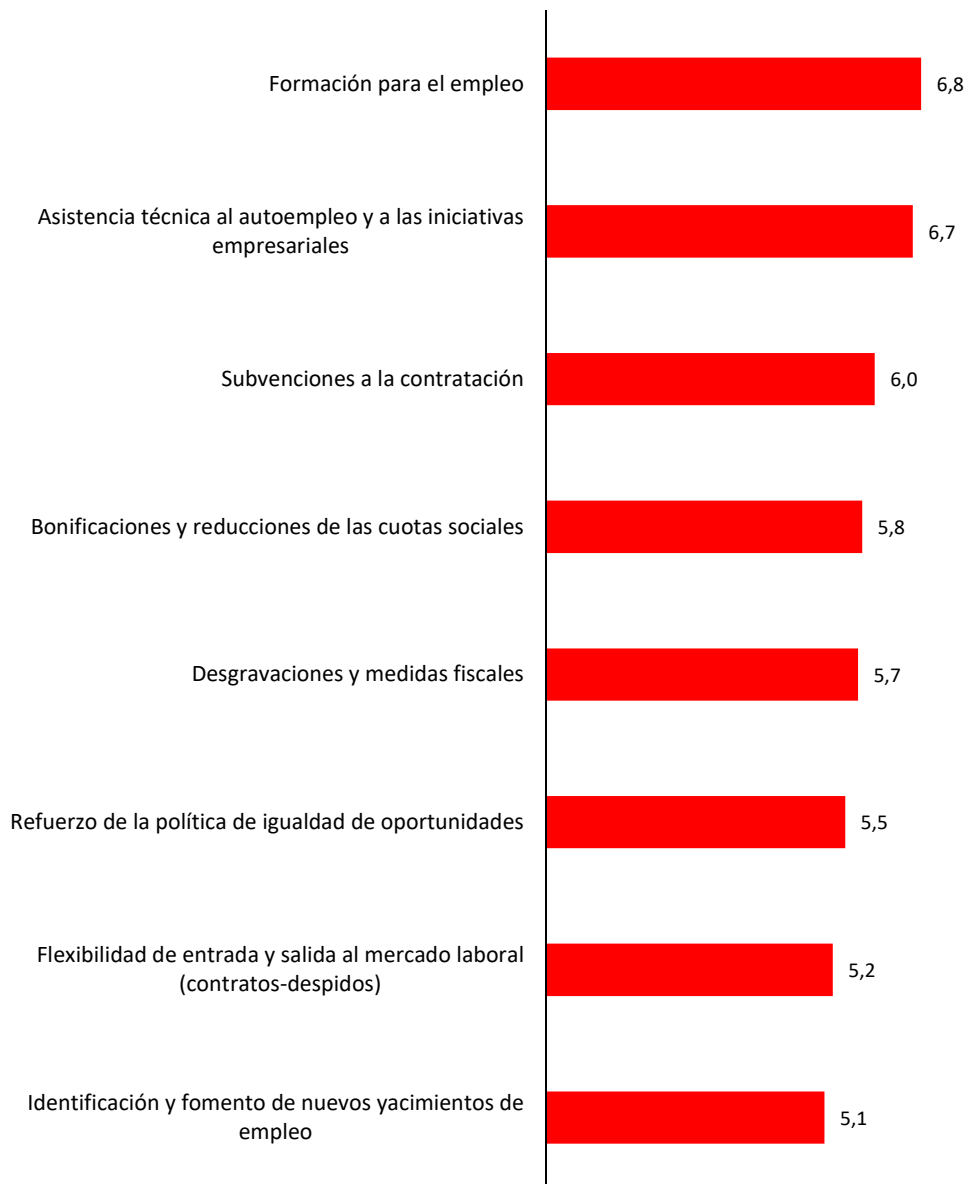
	Física	Intelectual	Sensorial
Subvenciones a la contratación	50,0	75,0	75,0
Bonificaciones y reducciones de las cuotas sociales	50,0	25,0	25,0
Desgravaciones y medidas fiscales	0,0	25,0	0,0
Formación para el empleo	50,0	75,0	75,0
Refuerzo de la política de igualdad de oportunidades	100,0	50,0	25,0
Identificación y fomento de nuevos yacimientos de empleo	50,0	50,0	75,0
Flexibilidad de entrada y salida al mercado laboral (contratos-despidos)	0,0	0,0	0,0
Asistencia técnica al autoempleo y a las iniciativas empresariales	0,0	0,0	25,0

Si consideramos los distintos tipos de diversidad funcional, las personas con diversidad funcional física requieren, sobre todo (al coincidir el 100% de los encuestados) del Refuerzo de la política de igualdad de oportunidades, mientras que en los casos de diversidad intelectual y sensorial parecen más importantes las Subvenciones a la contratación, la Formación para el empleo o la Identificación y fomento de nuevos yacimientos de empleo, sobre todo para las últimas.

P4.2. Nivel de desarrollo actual de cada tipo de medida

Nivel de desarrollo de las medidas para la creación de empleo en Murcia

Unidad: Promedio escala 0 a 10



Cabe destacar que ninguna medida para la creación de empleo suspende en su nivel de desarrollo en el municipio de Murcia. Mientras que la Formación para el empleo y la Asistencia técnica al autoempleo y a las iniciativas empresariales son las mejores valoradas, rondando el notable, la que obtiene una valoración más baja, sólo rozando el aprobado, es Identificación y fomento de nuevos yacimientos de empleo.

BLOQUE 5: Empleabilidad y barreras de acceso

P5.1. Nivel de empleabilidad actual

Nivel de empleabilidad actual de cada colectivo

Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)

	Muy baja	Baja	Normal	Alta	Muy alta	NSNC
Jóvenes	0,0	85,7	14,3	0,0	0,0	0,0
Mujeres	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Mayores de 45 y/o desempleados/as de larga duración	0,0	71,4	14,3	14,3	0,0	0,0
Migrantes y solicitantes de protección internacional	28,6	57,1	14,3	0,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional	14,3	71,4	14,3	0,0	0,0	0,0
Minorías étnicas (personas gitanas u otras minorías étnicas)	14,3	71,4	14,3	0,0	0,0	0,0
Colectivos en riesgo de exclusión social	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
LGTBI	0,0	42,9	57,1	0,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Física)	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Intelectual)	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Sensorial)	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Según los expertos, el colectivo que tiene un nivel de empleabilidad mayor, en la actualidad, son las mujeres, para las que el 100% lo califica como normal; en segundo lugar, estaría el colectivo LGTBI, que según el 57,1% también tendrían un nivel normal de empleabilidad en la actualidad. Para el resto de los colectivos, la mayor parte de los expertos opinan que tienen un nivel bajo, siendo mayor o menor el grado de consenso.

Al considerar los distintos tipos de diversidad funcional se observa que los que tienen diversidad funcional física se encuentran en mejores condiciones para acceder al empleo que el resto, que tienen un bajo nivel de empleabilidad según la gran parte de los encuestados.

P5.2. Nivel de empleabilidad a medio plazo

Nivel de empleabilidad a medio plazo de cada colectivo

Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)

	Muy baja	Baja	Normal	Alta	Muy alta	NSNC
Jóvenes	0,0	14,3	71,4	14,3	0,0	0,0
Mujeres	0,0	0,0	71,4	28,6	0,0	0,0
Mayores de 45 y/o desempleados/as de larga duración	0,0	28,6	42,9	28,6	0,0	0,0
Migrantes y solicitantes de protección internacional	14,3	14,3	57,1	14,3	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional	0,0	0,0	85,7	14,3	0,0	0,0
Minorías étnicas (personas gitanas u otras minorías étnicas)	14,3	0,0	71,4	14,3	0,0	0,0
Colectivos en riesgo de exclusión social	0,0	14,3	85,7	0,0	0,0	0,0
LGTBI	14,3	14,3	71,4	0,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Física)	0,0	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Intelectual)	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Sensorial)	0,0	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0

En el medio plazo, todos los colectivos mejorarán su nivel de empleabilidad, lo que viene a indicar que los expertos confían en el efecto positivo de las políticas que se llevan a cabo para favorecer la integración laboral de estas personas. Así, en todos los casos, los encuestados han previsto una situación mejor para el futuro, siendo lo mayoritario que el nivel de acceso al empleo sea normal o incluso alto. Esta afirmación se puede extender a los distintos tipos de diversidades funcionales.

P5.3a. Principales barreras que dificultan el acceso al mercado laboral

Barreras que dificultan el acceso al mercado laboral, según colectivo

Unidad: porcentaje 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	85,7	14,3	0,0	0,0	14,3	14,3	28,6
Dificultades con el idioma	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	14,3	0,0	0,0
Bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo	14,3	28,6	57,1	57,1	28,6	57,1	57,1	42,9
Dificultad para acceso físico a centros de trabajo	0,0	14,3	14,3	14,3	71,4	0,0	28,6	14,3
Baja experiencia profesional	85,7	42,9	0,0	28,6	71,4	28,6	0,0	14,3
Bajo dominio de habilidades técnicas	14,3	71,4	57,1	28,6	28,6	57,1	28,6	0,0
Débil red de contactos	85,7	0,0	0,0	42,9	28,6	0,0	42,9	42,9
Bajo acceso a información y oportunidades educativas	14,3	0,0	14,3	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Falta de motivación	71,4	0,0	42,9	0,0	14,3	28,6	42,9	57,1
Baja autoestima	0,0	42,9	85,7	14,3	42,9	0,0	14,3	71,4
Bajo nivel formativo	14,3	14,3	14,3	0,0	14,3	100,0	71,4	14,3

Existe bastante unanimidad sobre cuáles son las principales barreras que dificultan el acceso al empleo en cada colectivo:

- Para los jóvenes, son la Baja experiencia profesional y la Débil red de contactos.
- Para las mujeres lo es, fundamentalmente, la Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Los mayores de 45 años se encuentran, según la mayoría de los consultados, con problemas de Baja autoestima.
- Las Dificultades con el idioma es la principal barrera que afrontan los migrantes.
- Las personas con diversidad funcional se encuentran con Dificultad para acceso físico a centros de trabajo y Baja experiencia profesional.
- Las minorías étnicas y los colectivos en riesgo de exclusión presentan, sobre todo, Bajo nivel formativo.
- Para finalizar, según los expertos las personas LGFBI tienen, sobre todo, problemas de Baja autoestima.

P5.3b. Principales barreras que dificultan el acceso al mercado laboral a las personas con diversidad funcional, según tipo

Barreras que dificultan el acceso al mercado laboral, según tipo de diversidad funcional

Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)

	Física	Intelectual	Sensorial
Conciliación de la vida familiar y laboral	0,0	0,0	0,0
Dificultades con el idioma	0,0	0,0	0,0
Bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo	0,0	0,0	25,0
Dificultad para acceso físico a centros de trabajo	75,0	50,0	25,0
Baja experiencia profesional	100,0	100,0	100,0
Bajo dominio de habilidades técnicas	0,0	25,0	0,0
Débil red de contactos	0,0	25,0	0,0
Bajo acceso a información y oportunidades educativas	0,0	0,0	75,0
Falta de motivación	25,0	25,0	0,0
Baja autoestima	100,0	50,0	75,0
Bajo nivel formativo	0,0	25,0	0,0

Si se procede al estudio detallado de las barreras de acceso al mercado laboral para las personas con diversidad funcional en función del tipo, se puede observar que los encuestados coinciden en señalar problemas de Baja experiencia laboral y Baja autoestima, combinándose con Dificultades para el acceso físico a centros de trabajo (en el caso de diversidad física) y con Bajo acceso a información y oportunidades educativas (para las personas con diversidad funcional sensorial).

P5.4a. Principales barreras que dificultan acceso a los servicios de orientación

Barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación, según colectivo

Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)

	Jóvenes	Mujeres	Mayores 45 años/ Parados LD	Migrantes	Personas diversidad funcional	Minorías étnicas	Colectivos riesgo exclusión	LGTBI
Desconocimiento de la oferta	100,0	57,1	57,1	85,7	28,6	100,0	85,7	100,0
Dificultades con el idioma	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	14,3	0,0	14,3
Dificultad para acceso físico a los servicios presenciales	0,0	28,6	0,0	0,0	100,0	14,3	28,6	14,3
Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales	0,0	42,9	100,0	57,1	57,1	85,7	85,7	14,3
Efecto desánimo	100,0	28,6	57,1	14,3	85,7	28,6	85,7	85,7
Bajo nivel de confianza en los servicios prestados	100,0	42,9	71,4	28,6	28,6	28,6	14,3	57,1
Difícil compatibilidad con la vida familiar	0,0	100,0	14,3	14,3	0,0	28,6	0,0	14,3

El consenso es bastante alto al destacar las principales barreras de acceso a los servicios de orientación de cada colectivo: Así, para los Jóvenes destaca el Desconocimiento de la oferta junto al Efecto desánimo y el Bajo nivel de confianza en los servicios prestados. Sin embargo, en las Mujeres, es la Difícil compatibilidad con la vida familiar el principal impedimento, junto al Desconocimiento de la oferta. Por su parte, para los Mayores destaca el Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales y Bajo nivel de confianza en los servicios prestados. Los Migrantes se enfrentan principalmente, como era de esperar, a Dificultades con el idioma, así como al Desconocimiento de la oferta. En el caso de las Personas con diversidad funcional, la Dificultad para acceso físico a los servicios presenciales es su principal escollo, aunque también lo es el Efecto desánimo. El Desconocimiento de la oferta y el Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales constituyen, por su parte, los impedimentos principales de las Minorías étnicas. Por último, las personas LGTBI, como la mayor parte de los colectivos, tienen problemas de Desconocimiento de la oferta, así como de Efecto desánimo.

Como resumen puede afirmarse que, en general y al margen de barreras muy específicas de cada colectivo, existe un alto Desconocimiento de la oferta, abunda el Efecto desánimo, existe Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales, así como un Bajo nivel de confianza en los servicios prestados.

P5.4b. Principales barreras que dificultan acceso a los servicios de orientación a las personas con diversidad funcional, según tipo

Barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación, según tipo de diversidad funcional

Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)

	Física	Intelectual	Sensorial
Desconocimiento de la oferta	75,0	100,0	50,0
Dificultades con el idioma	0,0	0,0	25,0
Dificultad para acceso físico a los servicios presenciales	75,0	25,0	25,0
Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales	25,0	75,0	50,0
Efecto desánimo	75,0	75,0	75,0
Bajo nivel de confianza en los servicios prestados	50,0	0,0	25,0
Difícil compatibilidad con la vida familiar	0,0	0,0	0,0

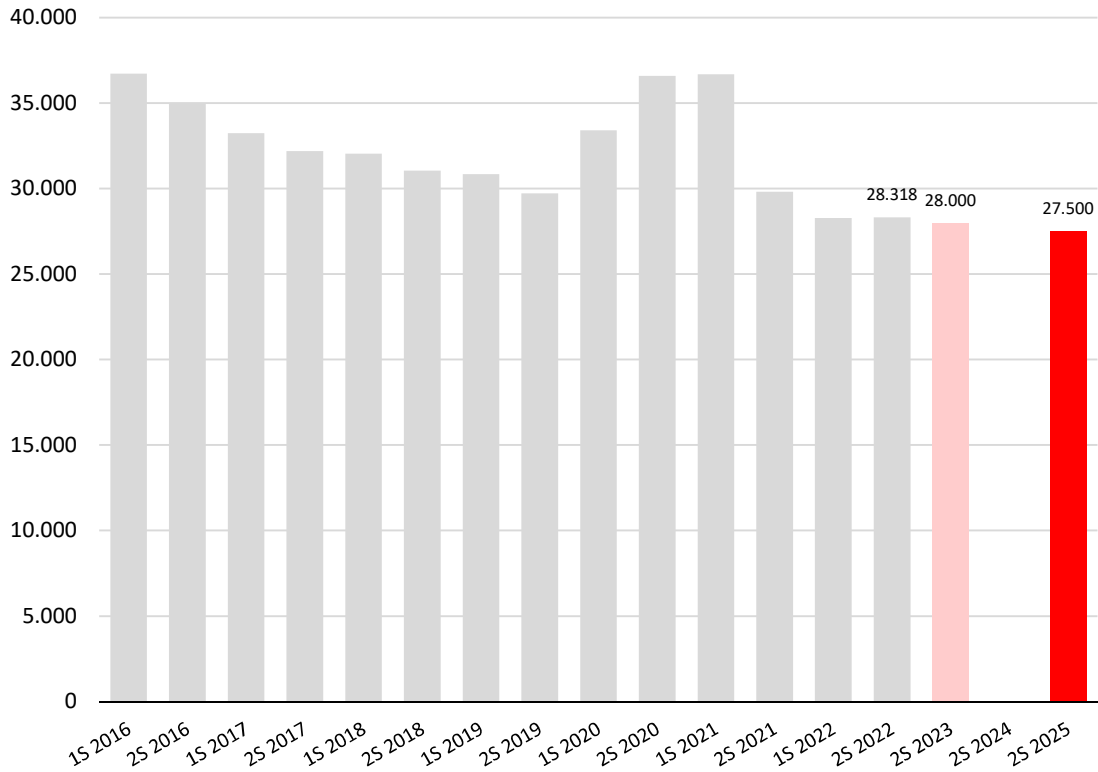
En el caso de las personas con diversidad funcional se puede afirmar que, al considerar los problemas de cada grupo por separado, apenas existen diferencias reseñables, coincidiendo en dos barreras como las más preocupantes para estas personas, que son las mismas que las de los otros grupos con dificultades en el mercado laboral: Desconocimiento de la oferta y Efecto desánimo. A estas, se añaden las otras ya comentadas, como las Dificultad para acceso físico a los servicios presenciales (para las personas con diversidad funcional física) y Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales (para las personas con diversidad funcional intelectual y sensorial).

BLOQUE 6: Evolución prevista del mercado de trabajo

P6.1. Evolución prevista del paro registrado a corto y medio plazo

Evolución semestral del paro registrado

Unidad: número de desempleados



Predicción del valor del paro registrado a corto y medio plazo

Unidad: número de desempleados

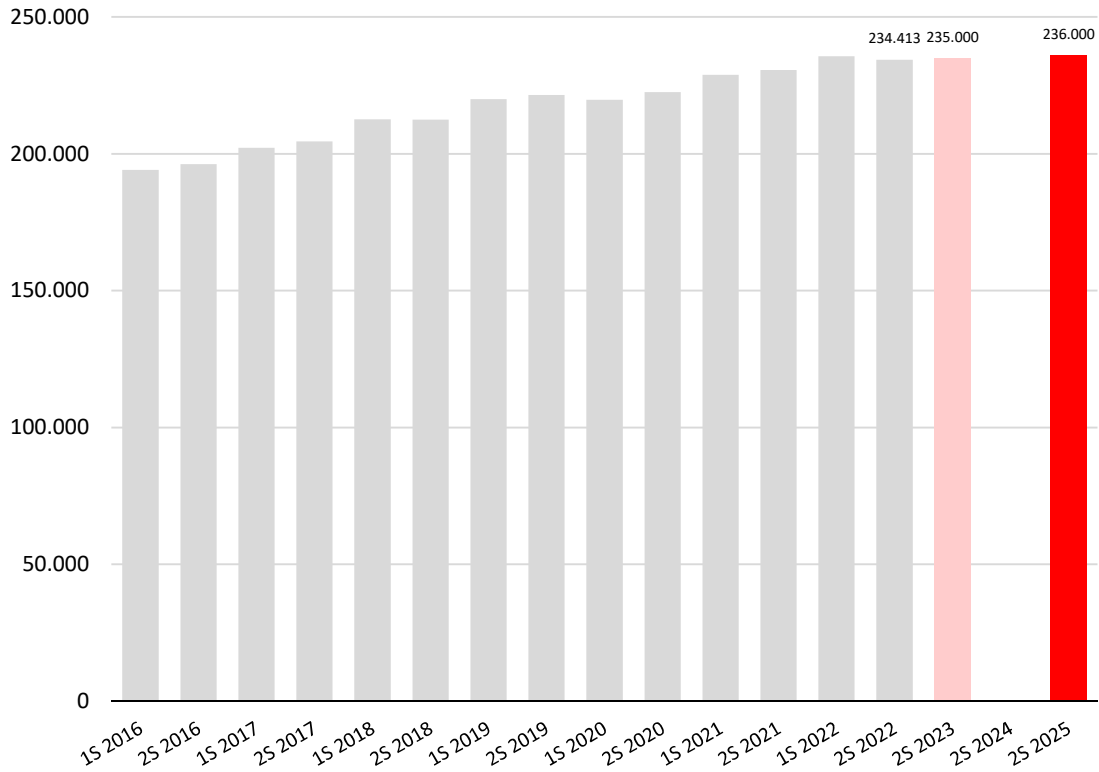
	1er cuartil	Mediana	3er cuartil
2º semestre 2023	27.500	28.000	28.250
2º semestre 2025	26.000	27.500	28.000

Las previsiones sobre el mercado de trabajo municipal resultan positivas, pues los expertos consideran que el número de desempleados descenderá hasta los 28.000 efectivos en el segundo semestre de 2023 y por debajo de esa cifra en el medio plazo, con una estimación de 27.500 desempleados en el segundo semestre de 2025, tomando en ambos casos el valor de la mediana, esto es, el valor central de la distribución de los valores previstos. Este panorama supondría la menor cifra de desempleados en el período reflejado, incluso por debajo del dato correspondiente al segundo semestre de 2019, justo antes del comienzo de la pandemia.

P6.2. Evolución prevista del volumen de trabajadores/as afiliados/as a la TGSS a corto y medio plazo

Evolución semestral del paro registrado

Unidad: número de desempleados



Predicción de la afiliación a la TGSS al corto y medio plazo

Unidad: número de trabajadores afiliados

	1er cuartil	Mediana	3er cuartil
2º semestre 2023	235.000	235.000	236.000
2º semestre 2025	235.000	236.000	240.000

También es favorable la previsión respecto al número de trabajadores afiliados a la Tesorería General de la Seguridad Social en el municipio de Murcia. Así, utilizando de nuevo los valores de la mediana, para el segundo semestre del 2023 se estima un número de afiliados de 235.000 personas y de 236.000 para el segundo semestre de 2025. De nuevo, esta predicción llevaría a las mejores cifras del período considerado y, lo que es más importante, a las mejores cifras históricas de afiliación.

P6.3. Sectores que registrarán un mayor aumento del empleo en el medio plazo

Secciones de actividad que aumentarán más su cifra de trabajadores en el medio plazo (2-3 años)

Unidad: % de respuestas obtenidas

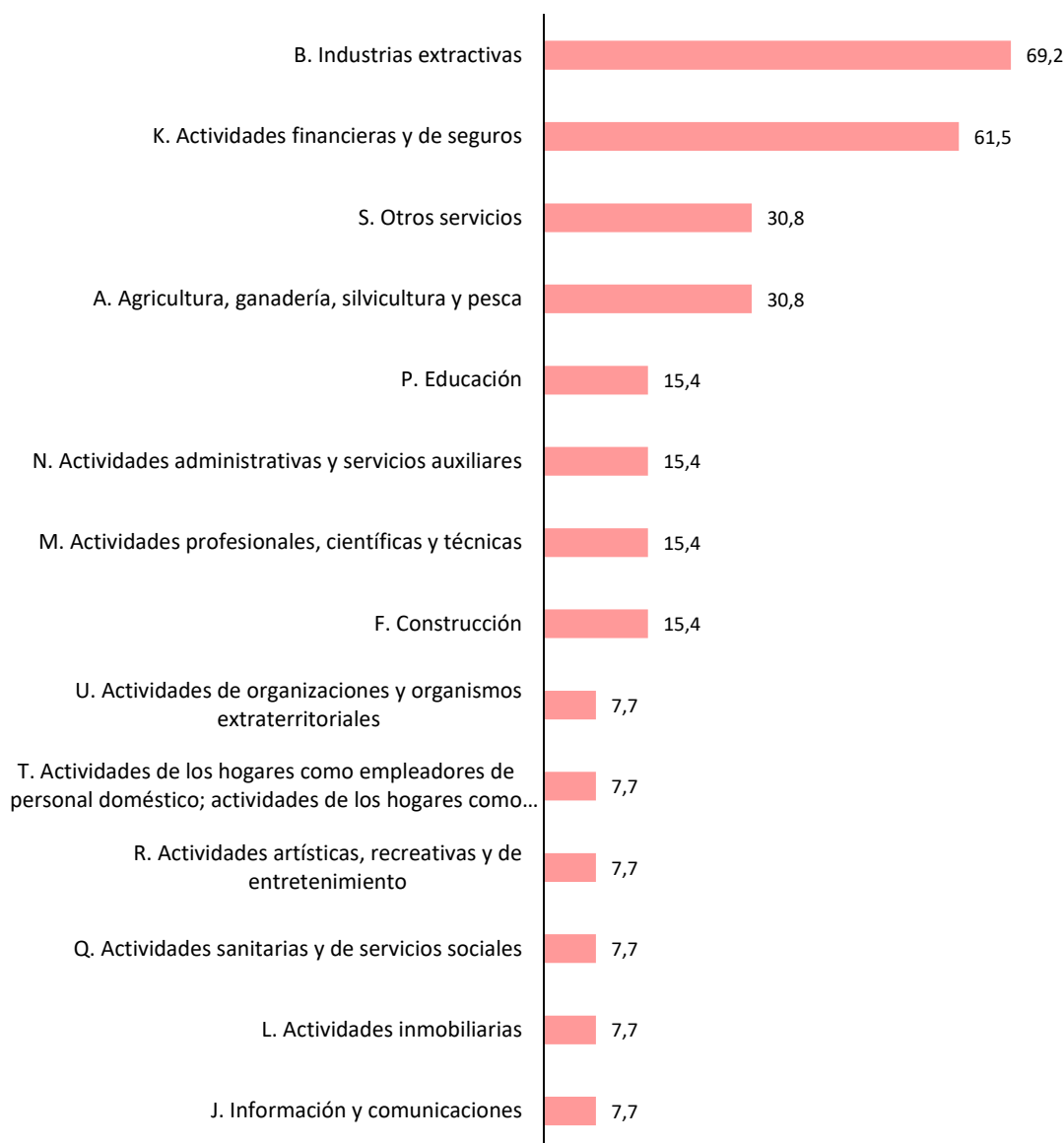


A medio plazo, las principales secciones de actividad seleccionadas por los encuestados como las de mayor aumento del empleo en el municipio de Murcia son *Información y comunicaciones* (J) y *Hostelería* (I), con el 53,8% de respuestas, seguidas de *Actividades sanitarias* (Q) con el 46,2% de consenso.

P6.4. Sectores que registrarán un mayor descenso del empleo en el medio plazo

Secciones de actividad que disminuirán más su cifra de trabajadores en el medio plazo (2-3 años)

Unidad: % de respuestas obtenidas



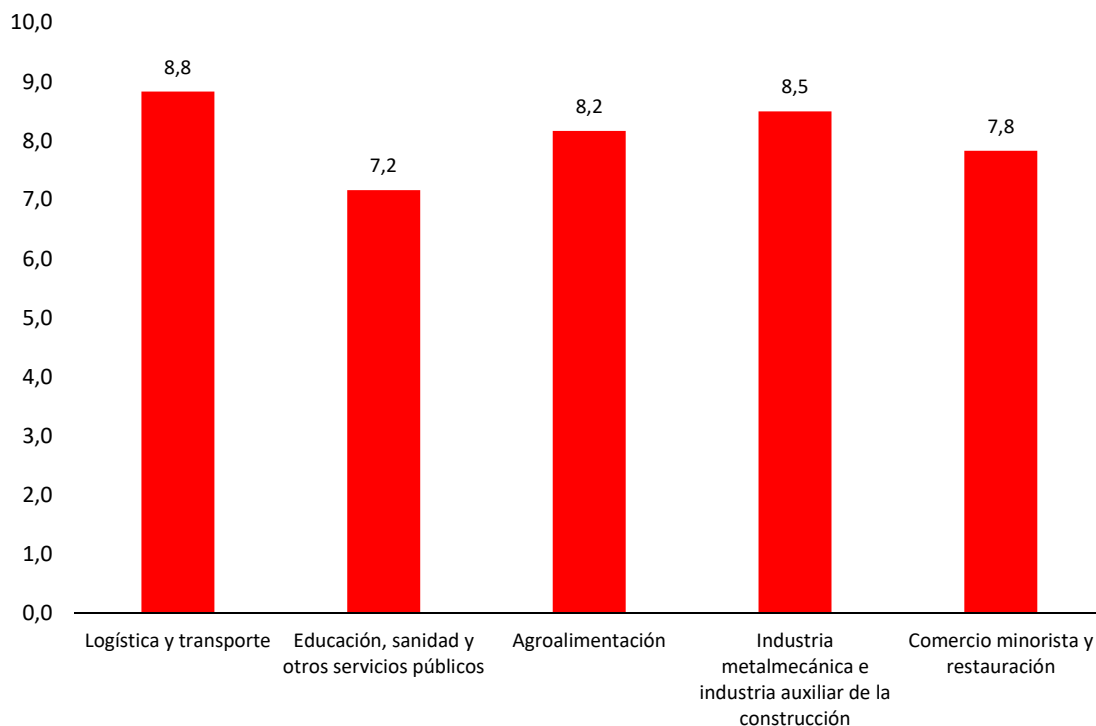
Al preguntar por los sectores que disminuirán más su cifra de trabajadores en el corto plazo, hay dos en los que coinciden más de la mitad de los expertos, *Industrias extractivas* (B) y *Actividades financieras y de seguros* (K), elegidas por el 69,2 y el 61,5%, respectivamente. Además, el 30,8% de los encuestados también señalan *Otros servicios* (S) y *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca* (A), estando el resto de las respuestas muy repartidas entre otras muchas secciones de actividad.

BLOQUE 7: Coyuntura actual

P7.1. Impacto negativo de la inflación sobre los sectores de especialización económica

Grado de impacto negativo de la inflación sobre el empleo, según sector económico

Unidad: Promedio escala de 0 a 10 (0 - Impacto muy bajo; 10 - Impacto muy alto)



El impacto de la inflación sobre el empleo está siendo, en general, negativo o muy negativo en todos los sectores de especialización económica del municipio de Murcia, con valoraciones superiores a 7 en todos ellos (siendo 0 un impacto muy bajo y 10 un impacto muy alto). El más afectado es el de *Logística y transporte*, con una puntuación de 8,8, seguido de *Industria metalmecánica e industria auxiliar de la construcción*, con un 8,5, y *Agroalimentación*, con un 8,2.

P7.2. Efecto de la inflación según partidas de gasto

Impacto de la inflación, según sector estratégico y partida de gasto

Unidad: Promedio escala de 0 a 10 (0 - Impacto muy bajo; 10 - Impacto muy alto)

	Energía y combustibles	Materias primas	Servicios profesionales	Costes laborales	Costes financieros
Logística y transporte	9,7	7,5	7,2	6,7	7,8
Educación, sanidad y otros servicios públicos	7,2	5,7	5,8	6,0	7,0
Agroalimentación	8,7	8,2	6,8	6,3	7,8
Industria metalmecánica e industria auxiliar de la construcción	7,8	8,2	6,8	6,5	7,4
Comercio minorista y restauración	7,5	7,5	7,0	6,2	6,0

La subida de los precios está repercutiendo, en mayor o menor medida, en todas las partidas de gasto, destacando el incremento del coste de la Energía y combustible, que afecta especialmente a *Logística y transporte* y *Agroalimentación*; por su parte, también es importante el incremento de los precios de las materias primas, que incide fundamentalmente en el sector *Agroalimentario* y en la *Industria metalmecánica e industria auxiliar de la construcción*. Con menor intensidad, aunque también notable, es el aumento de los Costes financieros, los Servicios profesionales y los Costes Laborales.

P7.3. Evolución prevista de los precios en el medio plazo

Evolución prevista de los precios en el medio plazo (2-3 años), según gran partida de coste

Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)

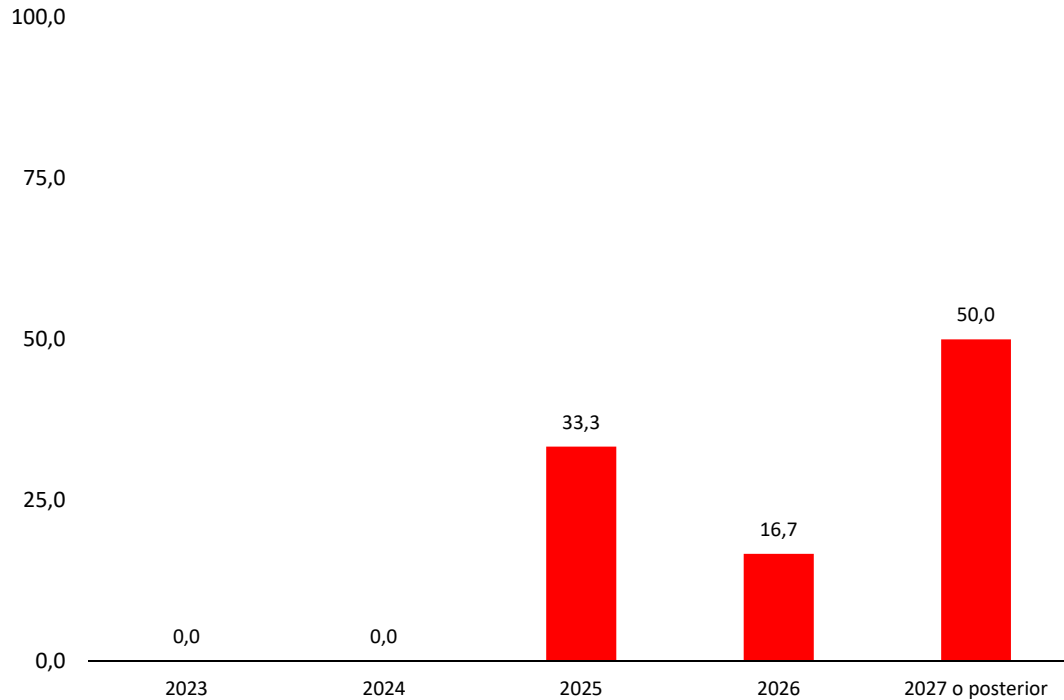
	Descenderán en gran medida	Descenderán levemente	Se mantendrán igual	Aumentarán levemente	Aumentarán en gran medida
Energía y combustibles	0,0	33,3	16,7	33,3	16,7
Materias primas	0,0	16,7	0,0	50,0	33,3
Servicios profesionales	0,0	0,0	16,7	83,3	0,0
Costes laborales	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Costes financieros	0,0	0,0	16,7	33,3	50,0

La previsión respecto a la inflación no es del todo pesimista, pues solo en el caso de los Costes financieros hay un claro consenso (50% de los expertos) sobre su aumento intenso en el medio plazo; mayor es el acuerdo respecto de un incremento leve de los Costes laborales (100% de las respuestas) y los Servicios profesionales (83,3%), e igual en el caso de las Materias primas (50%). Menor acuerdo existe entre los encuestados respecto a la previsión sobre el aumento de los precios de la Energía y combustible, pues mientras que la mitad opinan que subirán algo o mucho en el medio plazo, la otra mitad considera que subirán levemente o se mantendrán igual.

P7.4. Año estimado de vuelta a la estabilidad (<2%)

Año estimado en que la inflación volverá a una situación estable (<2%)

Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)



Respecto a cuándo se estabilizarán los precios (esto es, se volverá a una inflación por debajo del 2%) la previsión no es muy alentadora, pues el 50% de las personas consultadas considera que no será hasta 2027 o posterior, mientras el resto no cree que sea antes de 2025.