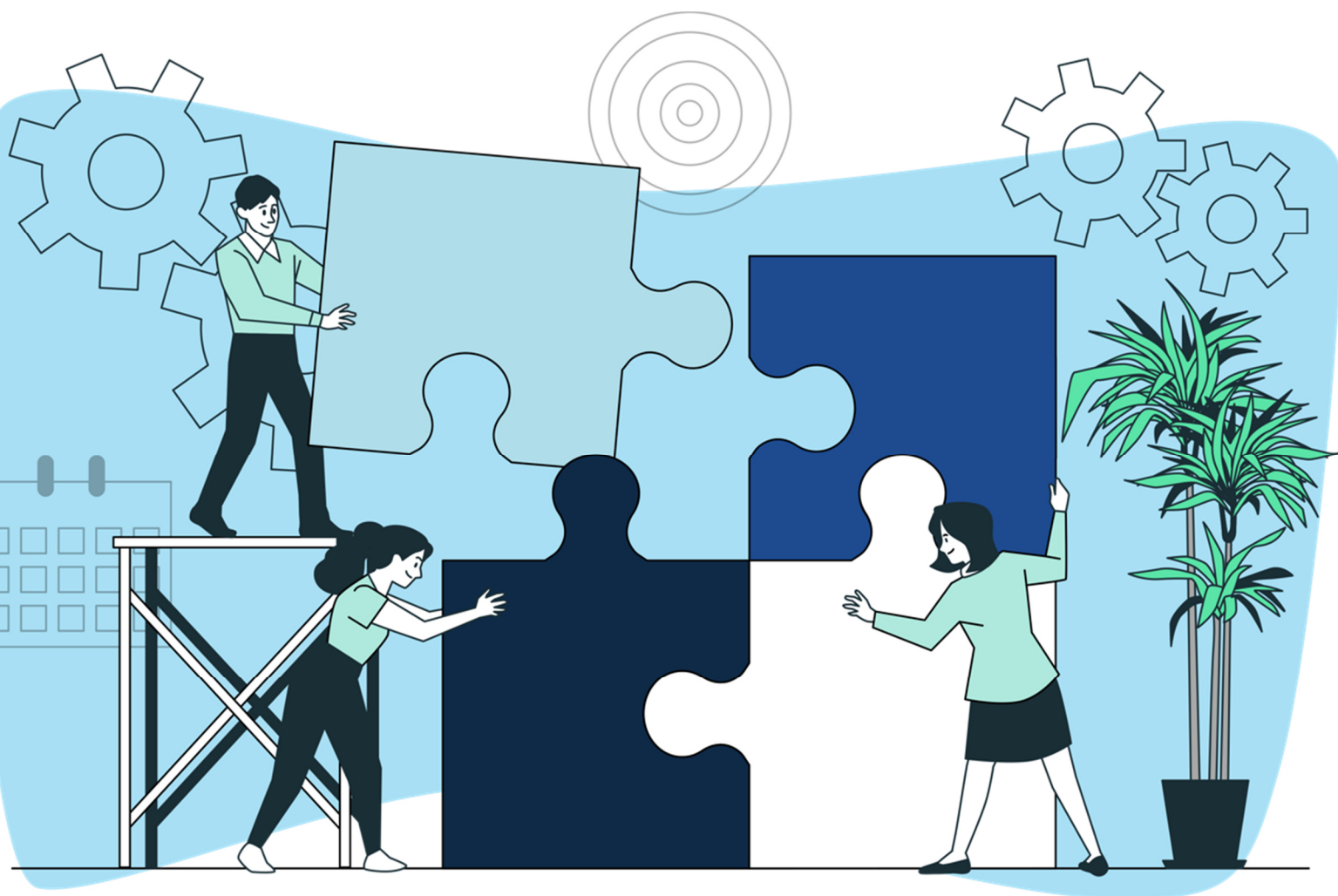




Ayuntamiento
de Murcia



Murcia
EMPLEA



ANTENA DE PROSPECTIVA LABORAL

Boletín de resultados

2024

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. Áreas funcionales con mayores problemas para cubrir vacantes por falta de profesionales disponibles	12
P2.5a. Áreas funcionales con mayores problemas para cubrir vacantes debido a la carencia de competencias entre los profesionales disponibles	13
P2.5b. Competencias en las que existen carencias para la cobertura de nuevos empleos	14
P2.6a. Áreas funcionales con mayores necesidades formativas de los/as trabajadores/as.....	15
P2.6b. Principales necesidades formativas existentes entre los/as trabajadores/as.....	16
BLOQUE 3: Emprendimiento	17
P3.1a. Sectores de actividad con mayor viabilidad para el emprendimiento actualmente.....	17
P3.1b. Sectores de actividad con mayor viabilidad para el emprendimiento en el medio plazo.....	18
P3.2. Recursos más demandados por los/as emprendedores/as	19
P3.3. Grado de adecuación de los recursos ofrecidos a las necesidades reales de los/as emprendedores/as.....	20
P3.4. Principales factores de éxito para una iniciativa empresarial.....	21
P3.5. Principales factores de éxito para una iniciativa empresarial que fallan con mayor frecuencia	22
BLOQUE 4: Políticas de empleo	23
P4.1a. Medidas con mayor impacto positivo para la creación de empleo	23
P4.1b. Medidas con mayor impacto positivo para la creación de empleo para las personas con diversidad funcional, según tipo.....	24
P4.2. Nivel de desarrollo actual de cada tipo de medida.....	25

BLOQUE 5: Empleabilidad y barreras de acceso	26
P5.1. Nivel de empleabilidad actual	26
P5.2. Evolución de la empleabilidad a medio plazo	27
P5.3a. Principales barreras que dificultan el acceso al mercado laboral	28
P5.3b. Principales barreras que dificultan el acceso al mercado laboral a las personas con diversidad funcional, según tipo	29
P5.4a. Principales barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación.....	30
P5.4b. Principales barreras que dificultan el acceso a los servicios de orientación a las personas con diversidad funcional, según tipo	31
BLOQUE 6: Evolución prevista del mercado de trabajo	32
P6.1. Evolución prevista del paro registrado a corto y medio plazo	32
P6.2. Evolución prevista del volumen de trabajadores/as afiliados/as a la TGSS a corto y medio plazo	33
P6.3. Sectores que registrarán un mayor aumento del empleo en el medio plazo	34
P6.4. Sectores que registrarán un mayor descenso del empleo en el medio plazo	35
BLOQUE 7: Coyuntura actual: Inteligencia Artificial	36
P7.1. Nivel de implantación de la Inteligencia Artificial en los sectores de especialización económica	36
P7.2. Potencial de mejora sobre la productividad de la Inteligencia Artificial en los sectores de especialización económica	37
P7.3. Efecto sobre el empleo de la Inteligencia Artificial en los sectores de especialización económica	38
P7.4. Efecto sobre el empleo de la Inteligencia Artificial en las áreas funcionales	39

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, el propio ayuntamiento impulsó en 2019 la creación del Plan de Empleo y Promoción Económica de Murcia 2021-2023, el cual se conceptualizó 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. Ahora, cuatro años después, se ha consolidado como un instrumento de intervención de primer orden, dotando de una dimensión territorial a las políticas de empleo y desarrollo económico local, mejorando la empleabilidad de las personas trabajadoras y en desempleo, gracias a las más de cincuenta entidades que forman parte, y mostrando un claro rol de agente dinamizador de los sectores productivos, articulando los esfuerzos realizados por los agentes públicos y privados.

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

Los/as expertos/as participantes, un total de treinta y ocho en esta edición 2024, 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 anual, 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 a 2024, lo que supone la cuarta 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 personas expertas.

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

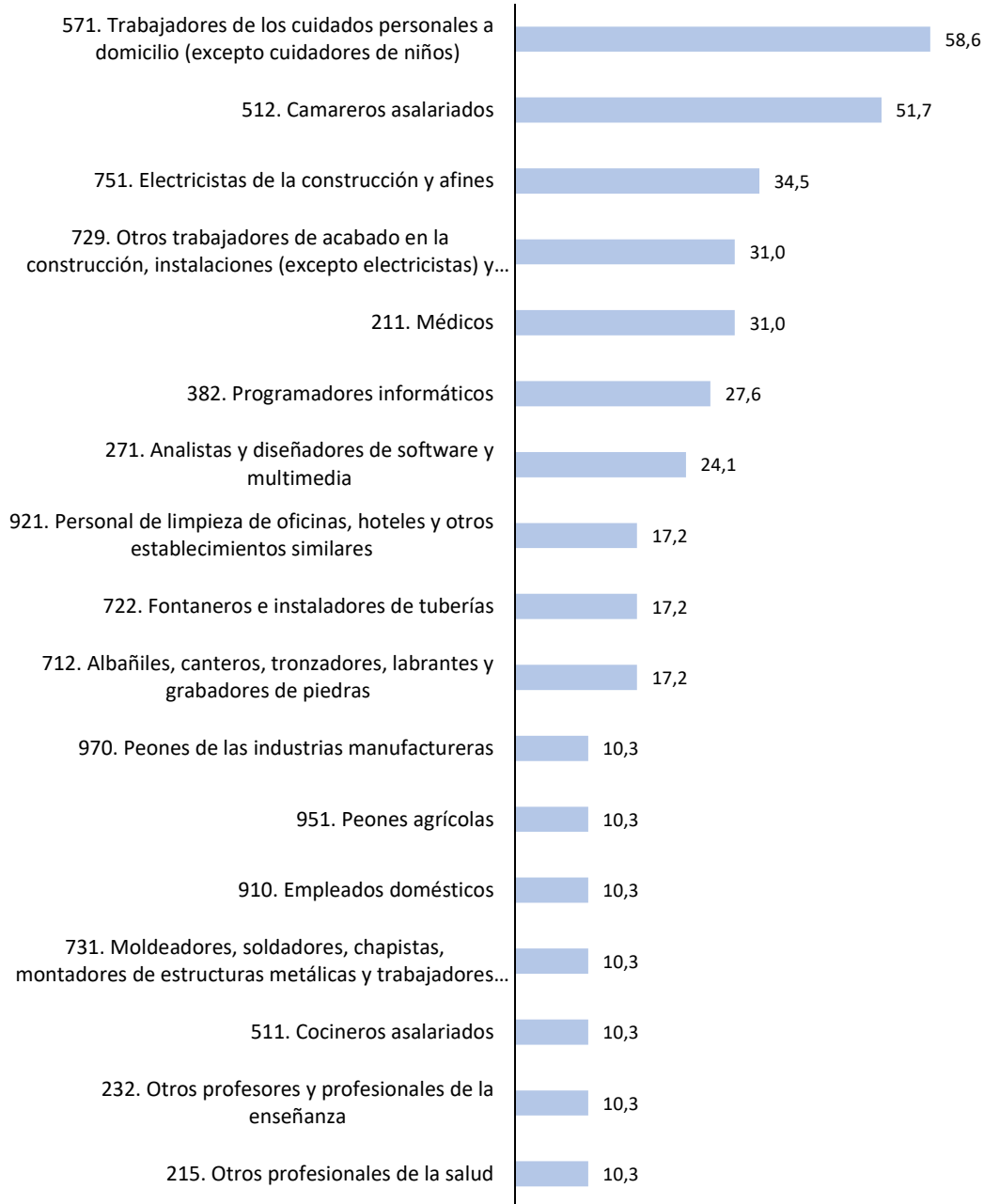


Más del 70% de los/as expertos/as señalan la ocupación de *Camareros asalariados* (512) como la más demandada en la actualidad, encontrándose, a mucha distancia, *Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras* (712), con el 48,3% de las respuestas, y *Trabajadores de los cuidados personales a domicilio, excepto cuidadores de niños* (571), con el 41,4%; una tercera parte de los/as encuestados/as también señalan *Médicos* (211) y *Electricistas de la construcción y afines* (751). Solo la tercera (571) y la quinta (751) 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 la ordenación es diferente y el nivel de consenso algo menor; así, la ocupación 571, *Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)*, pasa al primer puesto, señalada por el 58,6% de los/as encuestados/as como la de mayor demanda, seguida de *Camareros asalariados* (512), con el 51,7% de las respuestas. Con algo más del 30% de las respuestas están *Electricistas de la construcción y afines* (751), *Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones (excepto electricistas) y afines* (729) y *Médicos* (211).

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

Ocupaciones con mayor empleo de reposición en la actualidad

Unidad: % de respuestas obtenidas

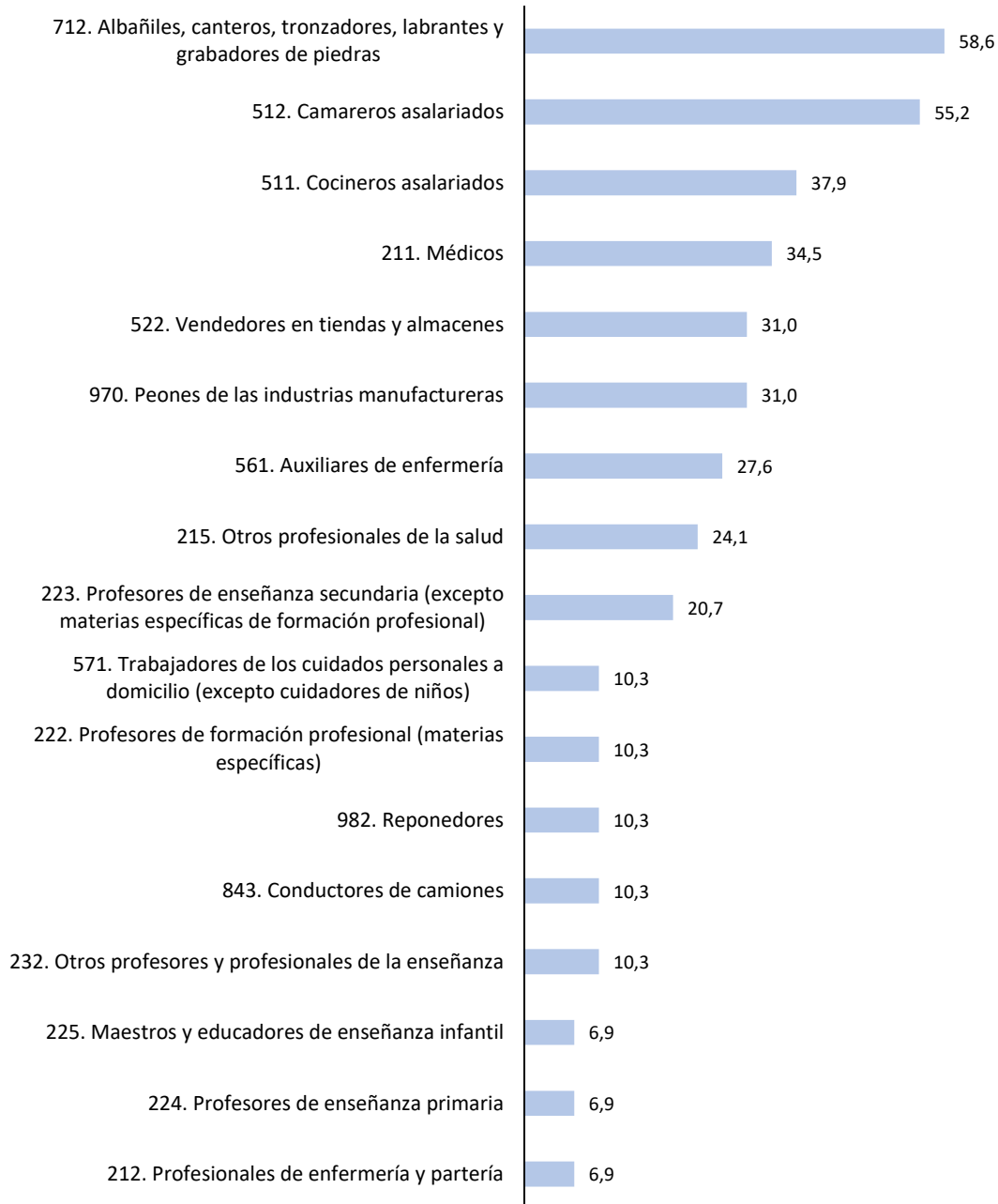


También la ocupación 512, *Camareros asalariados*, es señalada por la mayor parte de los/as expertos/as (69,0%) como la que requiere mayor volumen de empleo de reposición (esto es, vacantes generadas por demanda de sustitución, que no suponen aumento neto de empleo) en el municipio de Murcia en la actualidad; con un 44,8% de consenso se sitúa *Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)* (571) y con el 37,9% *Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras* (712), *Médicos* (211) y *Conductores de camiones* (843).

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)

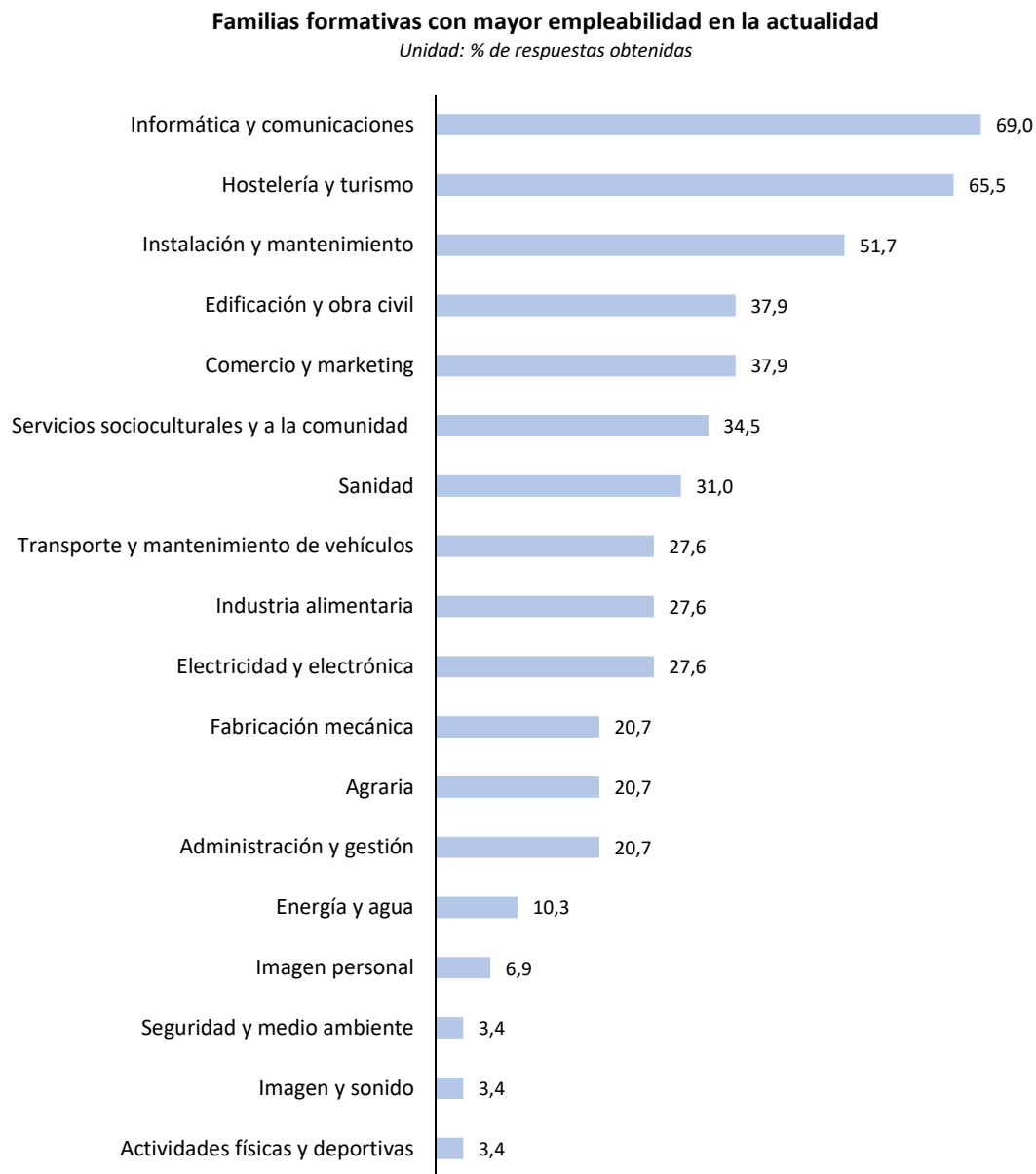
Unidad: % de respuestas obtenidas



En el medio plazo, sin embargo, la ocupación con mayor empleo de reposición es *Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras* (712) según el 58,6% de los/as expertos/as, pasando al segundo puesto *Camareros asalariados* (512), señalada por el 55,2%; aunque con menor grado de consenso, también hay que destacar *Cocineros asalariados* (511), *Médicos* (211) y *Vendedores en tiendas y almacenes* (522).

BLOQUE 2: Formación y necesidades de contratación

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

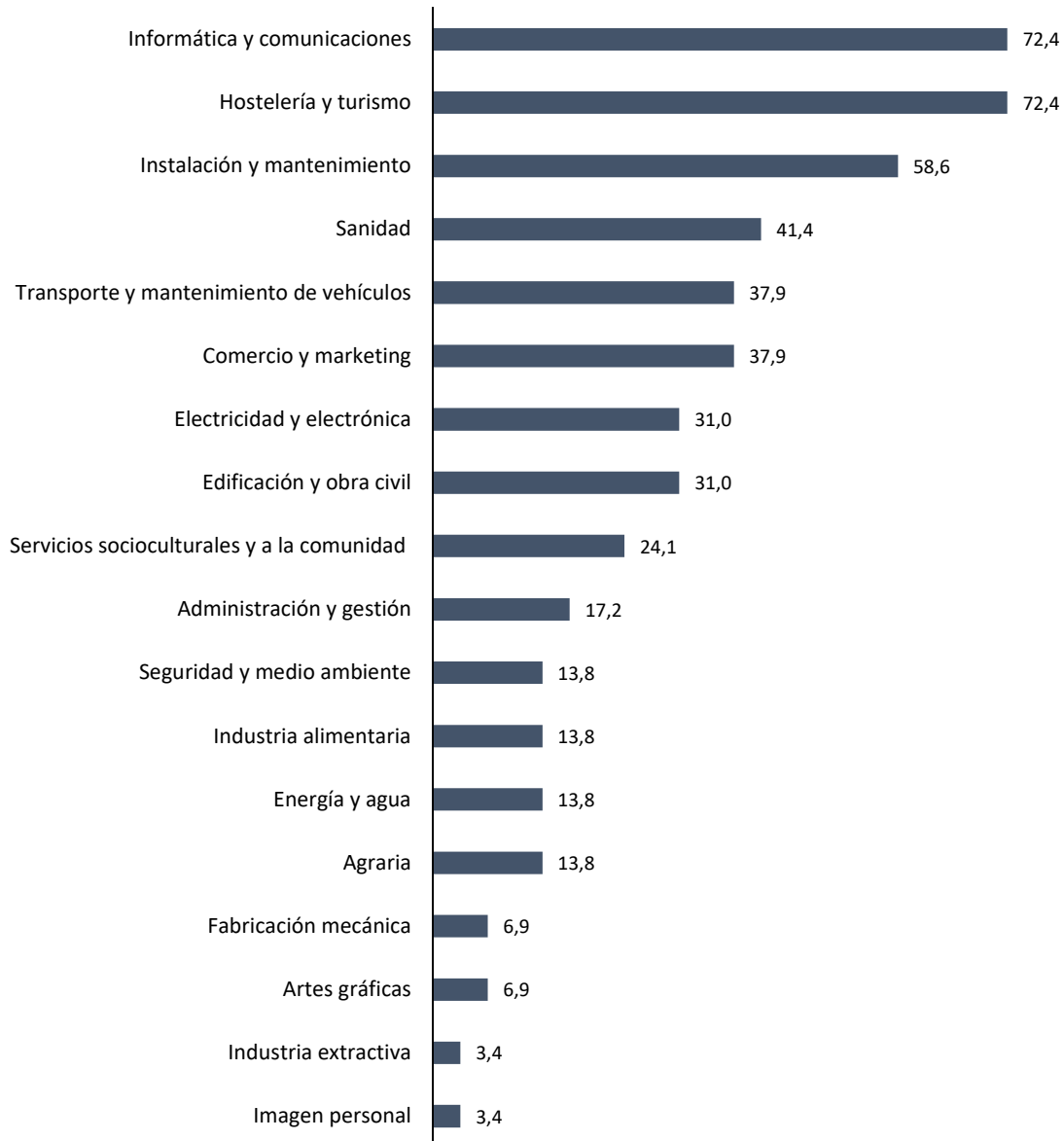


Informática y comunicaciones es la familia formativa que, para casi el 70% de los/as encuestados/as, proporciona una mayor empleabilidad en la actualidad en el municipio de Murcia, lo cual muestra la importancia del proceso de digitalización de la economía; también resulta muy relevante el acuerdo sobre *Hostelería y turismo* (65,5% de las respuestas), poniendo de manifiesto la importancia de estas actividades en el municipio; en tercer lugar se encuentra *Instalación y mantenimiento*, señalada por el 51,7% los/as expertos/as.

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

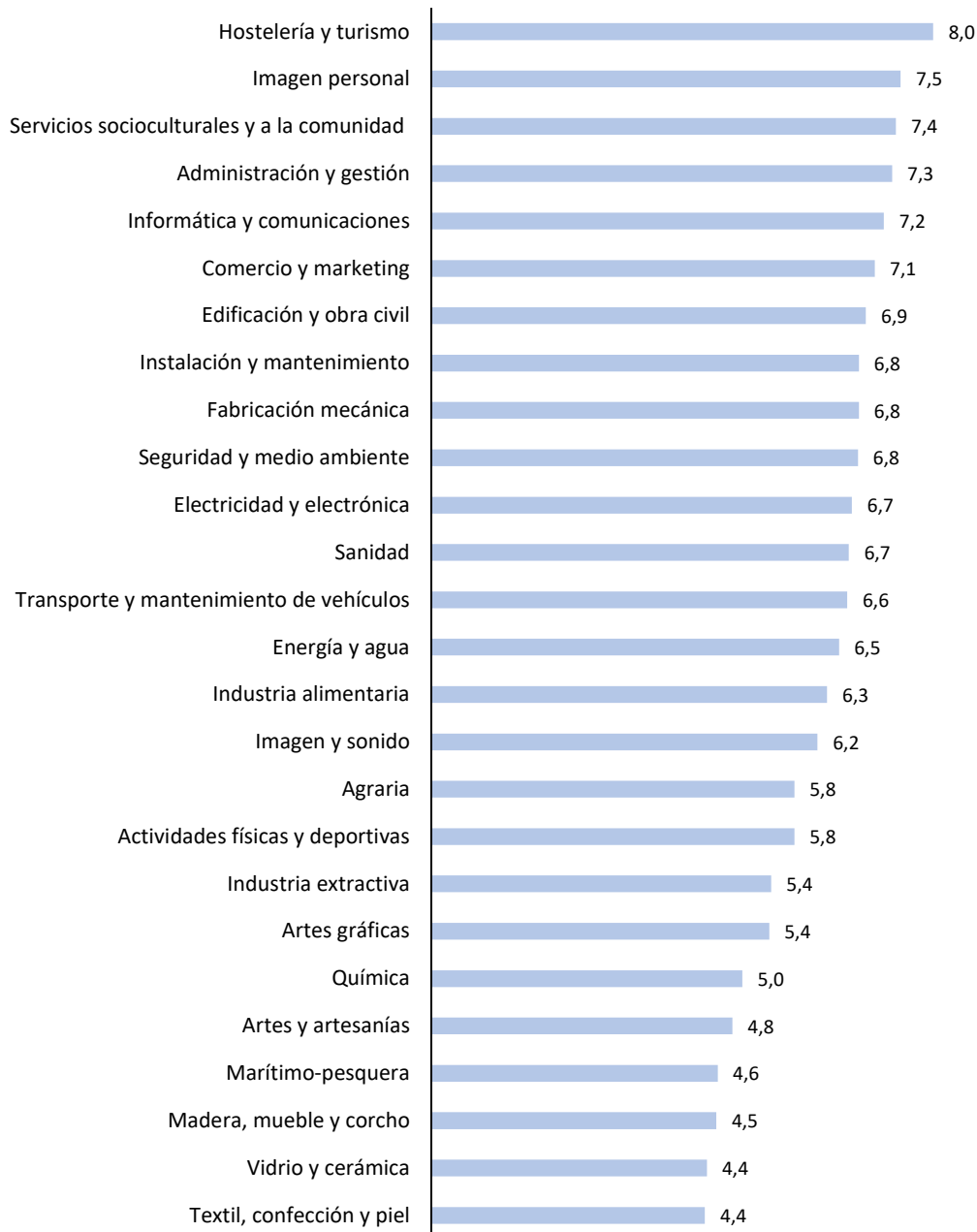


A medio plazo, el panorama es muy similar, aumentando el consenso respecto de las tres primeras ocupaciones señaladas anteriormente: *Informática y comunicaciones* y *Hostelería y turismo* (72,4% de las respuestas) e *Instalación y mantenimiento* (58,6%).

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

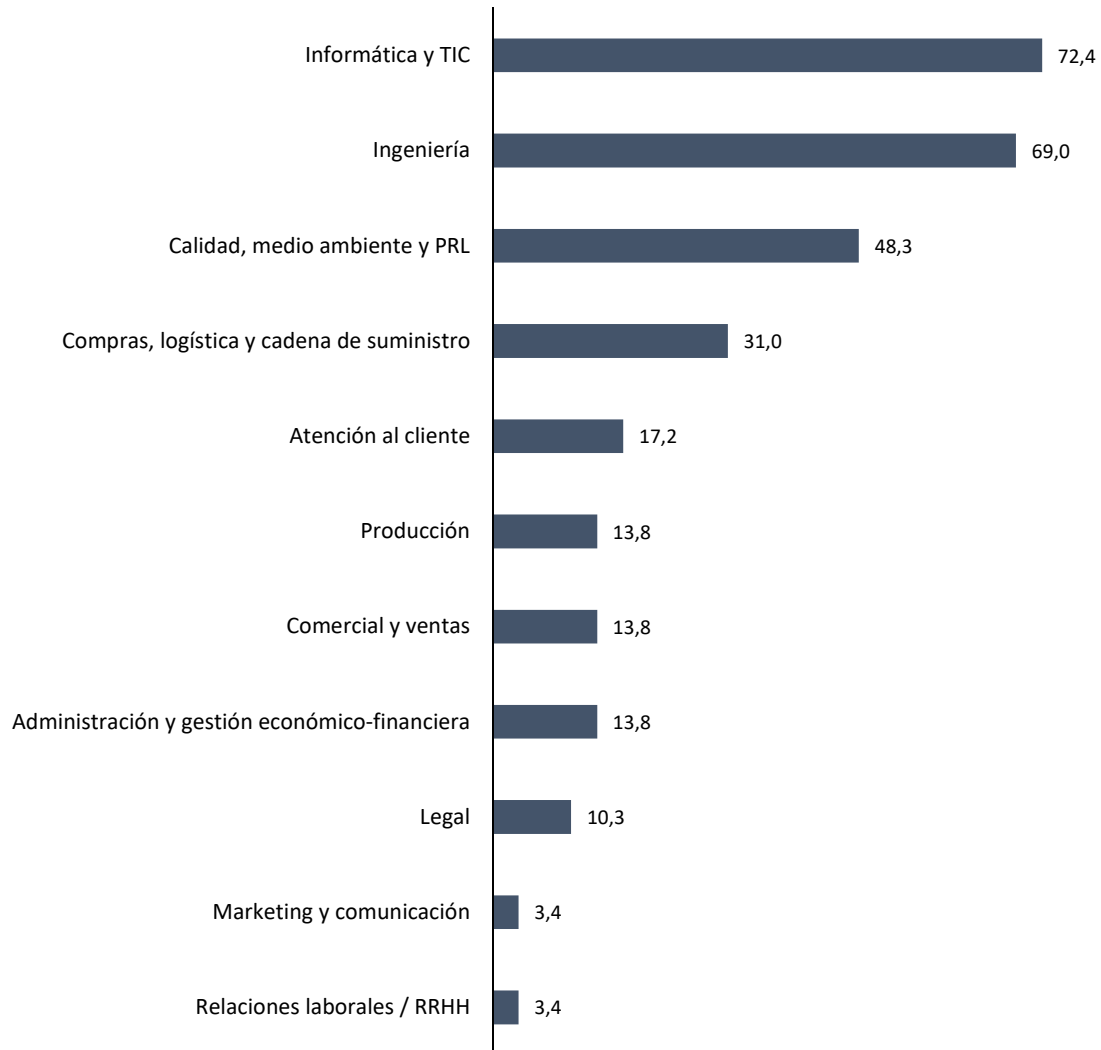


Según los/as expertos/as, *Hostelería y turismo* es la familia formativa con un mayor grado de adaptación a las necesidades del tejido productivo municipal, con una puntuación de 8 sobre 10, seguida por *Imagen personal*, *Servicios socioculturales y a la comunidad*, *Administración y gestión*, *Informática y Comunicaciones* y *Comercio y marketing*, todas ellas con puntuaciones entre 7 y 7,5 puntos sobre 10. Por el contrario, hay cinco familias formativas que suspenden, con puntuaciones inferiores a 5.

P2.4. Áreas funcionales con mayores problemas para cubrir vacantes por falta de profesionales disponibles

Áreas funcionales de las organizaciones con mayores problemas para la cobertura de vacantes de empleo debido a la falta de profesionales disponibles

Unidad: % de respuestas obtenidas

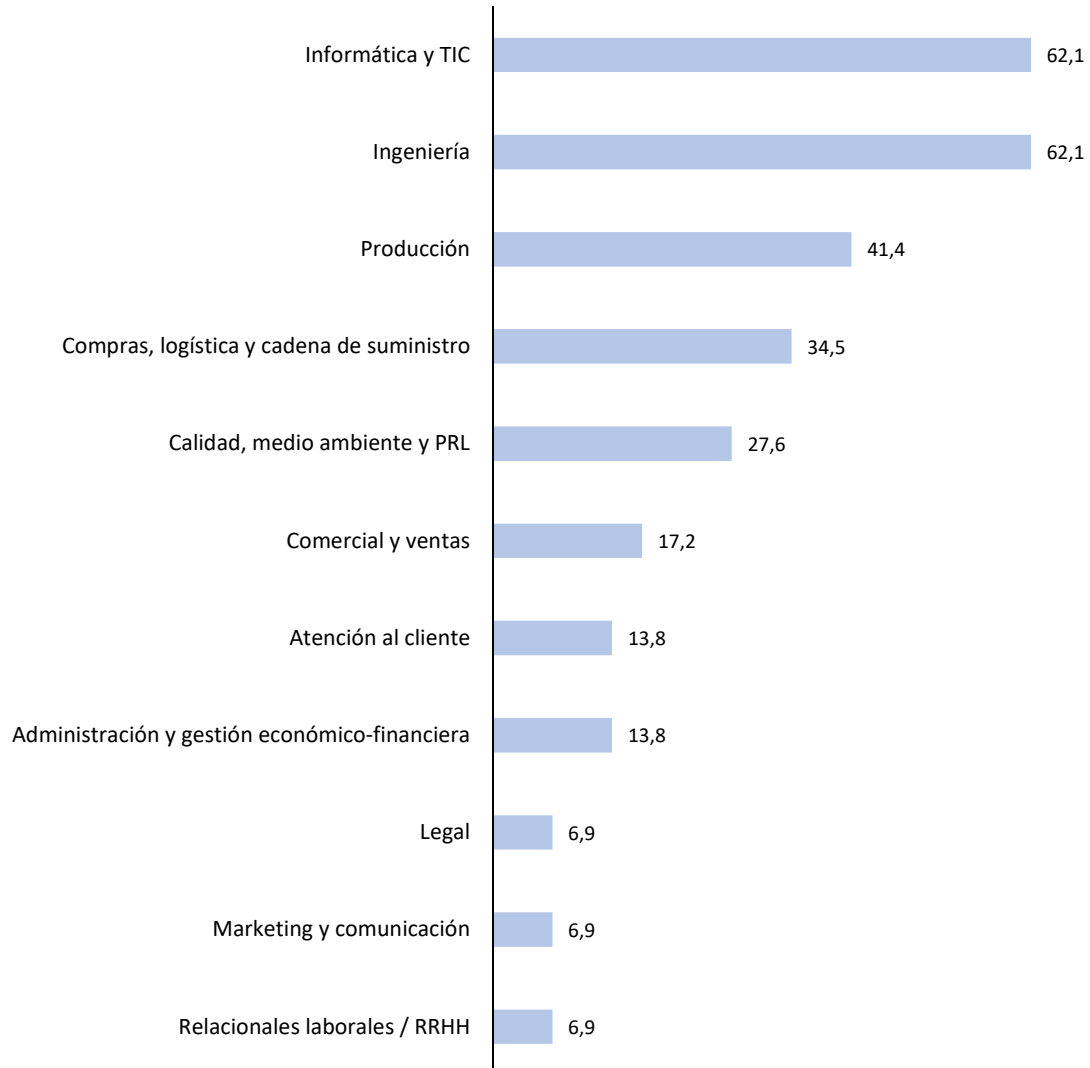


Existe un consenso muy amplio (en torno al 70%) al señalar que las áreas que presenta mayores problemas para la cobertura de vacantes, por la falta de profesionales disponibles, son *Informática y TIC* (72,4%) e *Ingeniería* (69%); a cierta distancia se sitúa *Calidad, medioambiente y PRL* (con el 48,3% de respuestas). En el extremo opuesto, no parecen existir problemas para cubrir vacantes en las áreas de *Relaciones laborales/RRHH* y *Marketing y comunicación*.

P2.5a. Áreas funcionales con mayores problemas para cubrir vacantes debido a la carencia de competencias entre los profesionales disponibles

Áreas funcionales con mayores problemas para la cobertura de vacantes de empleo debido a la carencia de competencias entre los profesionales disponibles

Unidad: % de respuestas obtenidas



Cuando se pregunta por las áreas que presenta mayores problemas para la cobertura de vacantes, pero, en este caso, por falta de capacitación de los profesionales disponibles, también existe un consenso muy amplio (62,1% de los/as expertos/as) al señalar que son *Informática y TIC* e *Ingeniería*, ocupando la tercera posición el área de *Producción*, con un 41,4% de respuestas. Por el contrario, no parecen existir muchos problemas con la capacitación de los profesionales de las áreas de *Relaciones laborales/RRHH*, *Marketing y comunicación* y *Legal*.

P2.5b. Competencias en las que existen carencias para la cobertura de nuevos empleos

En la siguiente tabla se muestran, para las 5 áreas funcionales con mayores problemas para la cobertura de vacantes por la **carencia de competencias entre los profesionales disponibles** (ordenadas según porcentaje de respuesta en la pregunta anterior), cuáles son las principales competencias técnico-profesionales, transversales y personales que precisan mejorarse según los/as expertos/as.

Principales competencias de las que carecen los profesionales disponibles para cubrir vacantes, según las áreas que presentan mayor problemática

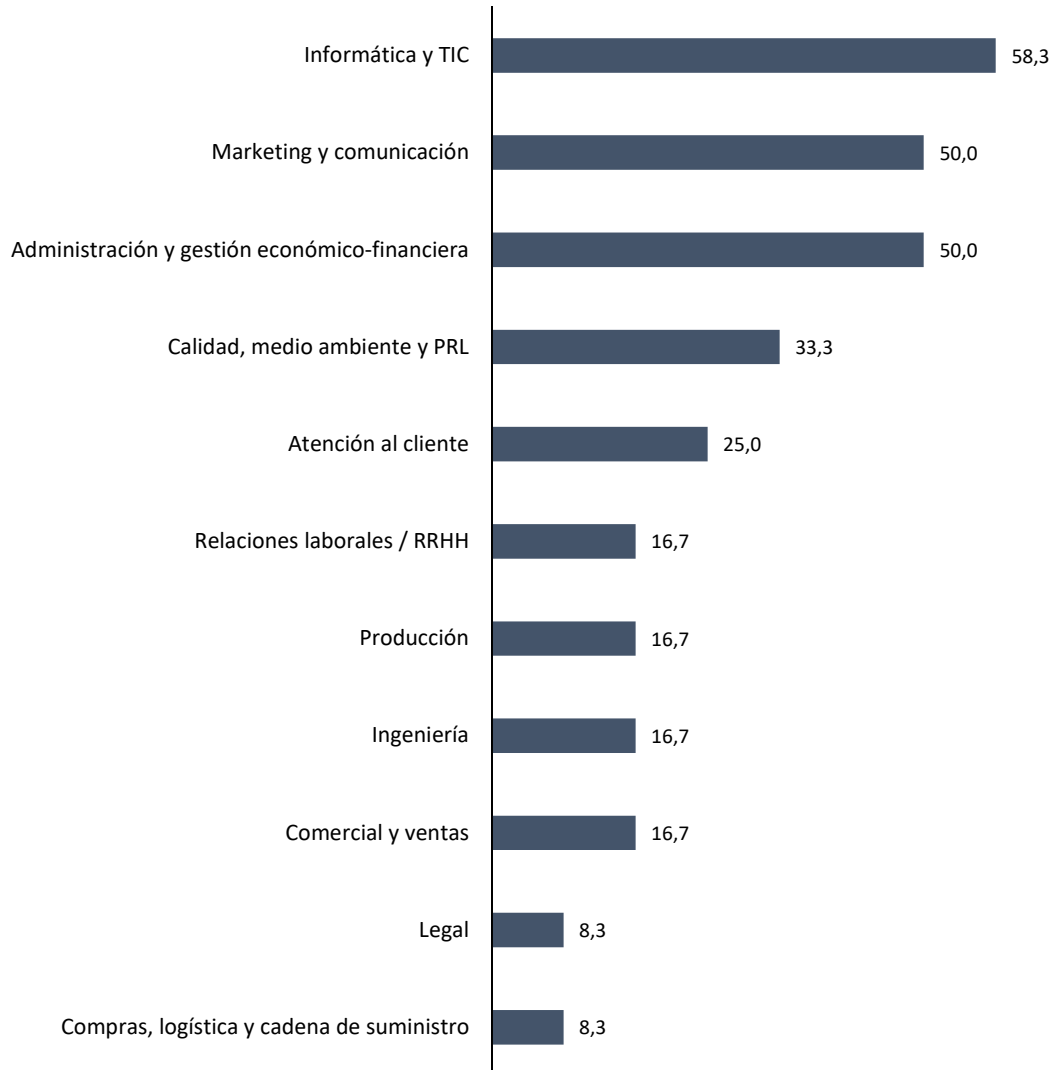
Área	Competencias técnico-profesionales	Competencias transversales	Competencias personales
Informática y TIC	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Programación informática • Análisis de datos • Diseño web • Configuración redes • Ciberseguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Funcionamiento de las AAPP • Ofimática y TIC • Conocimientos financieros • Conocimientos jurídicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Aprendizaje continuo • Compromiso • Habilidades comunicativas • Flexibilidad y tolerancia al cambio • Creatividad y resolución de problemas
Ingeniería	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Redacción técnica • Supervisión de proyectos • Análisis de datos • Coordinación de seguridad y salud • Inspección técnica de edificios • Energías renovables 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Ofimática y TIC • Conocimientos jurídicos • Funcionamiento de las AAPP • Conocimientos financieros 	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Compromiso • Tolerancia a la presión • Flexibilidad y tolerancia al cambio • Gestión del tiempo y planificación • Creatividad y resolución de problemas • Trabajo en equipo
Producción	<ul style="list-style-type: none"> • Carnet profesional • Uso software específico • Contabilidad • Soldadura 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofimática y TIC • Funcionamiento de las AAPP • Idiomas 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Habilidades comunicativas • Flexibilidad y tolerancia al cambio • Liderazgo • Tolerancia a la presión
Compras, logística y cadena de suministro	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Carnet profesional • Control de stock 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofimática y TIC • Idiomas • Conocimientos financieros • Funcionamiento de las AAPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Tolerancia a la presión • Toma de decisiones • Habilidades comunicativas
Calidad, medio ambiente y PRL	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Redacción técnica • Conocimiento normas UNE EN ISO 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Funcionamiento de las AAPP • Conocimientos jurídicos • Conocimientos financieros 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Flexibilidad y tolerancia al cambio • Creatividad y resolución de problemas • Empatía

Respecto de las primeras, y al margen de otras específicas de cada área, el *Uso de software específico* constituye la principal competencia **técnico-profesional** de la que carecen los profesionales disponibles; por su parte, los *Idiomas* y las *Competencias digitales* pueden considerarse como las que requieren refuerzo entre las **transversales**; por último, las competencias **personales** (soft) que deben mejorarse depende mucho de las áreas, pudiendo destacarse el *Compromiso*, el *Trabajo en equipo* y la *Flexibilidad y tolerancia al cambio* como las más señaladas.

P2.6a. Áreas funcionales con mayores necesidades formativas de los/as trabajadores/as

Áreas funcionales que presentan mayores necesidades formativas en las organizaciones

Unidad: % de respuestas obtenidas



Por último en este bloque, se consulta a los/as expertos/as por las áreas funcionales de su empresa que presentan mayores necesidades formativas de los/as trabajadores/as; de nuevo, el área *Informática y TIC* es la que obtiene un mayor consenso, señalada por el 53,3% de las personas encuestadas, seguida de *Marketing y comunicación* y *Administración y gestión económico-financiera*, indicadas por la mitad de ellas. En este caso, las áreas que parecen tener menores necesidades formativas son *Legal* y *Compras, logística y cadena de suministro*.

P2.6b. Principales necesidades formativas existentes entre los/as trabajadores/as

En la siguiente tabla se muestran, para las 5 áreas funcionales que presentan mayores **necesidades formativas de sus trabajadores/as** (ordenadas según porcentaje de respuesta en la pregunta anterior), cuáles son las principales competencias técnico-profesionales, transversales y personales que precisan mejorarse según los/as expertos/as.

Principales competencias en las que tienen que formarse los/as empleados/as, según las áreas que presentan mayores necesidades

Área	Competencias técnico-profesionales	Competencias transversales	Competencias personales
Informática y TIC	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Análisis de datos • Big Data • Uso de la IA 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Ofimática y TIC • Funcionamiento de las AAPP • Conocimientos financieros 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo • Compromiso • Liderazgo • Creatividad y resolución de problemas • Trabajo en equipo
Marketing y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de datos • Uso software específico • Big Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Ofimática y TIC • Conocimientos financieros • Funcionamiento de las AAPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo
Administración y gestión económico-financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Uso software específico • Análisis de datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofimática y TIC • Idiomas • Conocimientos financieros • Funcionamiento de las AAPP • Conocimientos jurídicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Liderazgo • Responsabilidad • Otras muchas como: Habilidades comunicativas, Flexibilidad y tolerancia al cambio, Gestión del tiempo y planificación, Aprendizaje continuo...
Calidad, medio ambiente y PRL	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento normas UNE EN ISO • ODS 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas • Ofimática y TIC 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo
Atención al cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción técnica • CRM 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofimática y TIC • Idiomas • Conocimientos jurídicos • Funcionamiento de las AAPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Flexibilidad y tolerancia al cambio • Habilidades comunicativas • Creatividad y resolución de problemas • Aprendizaje continuo

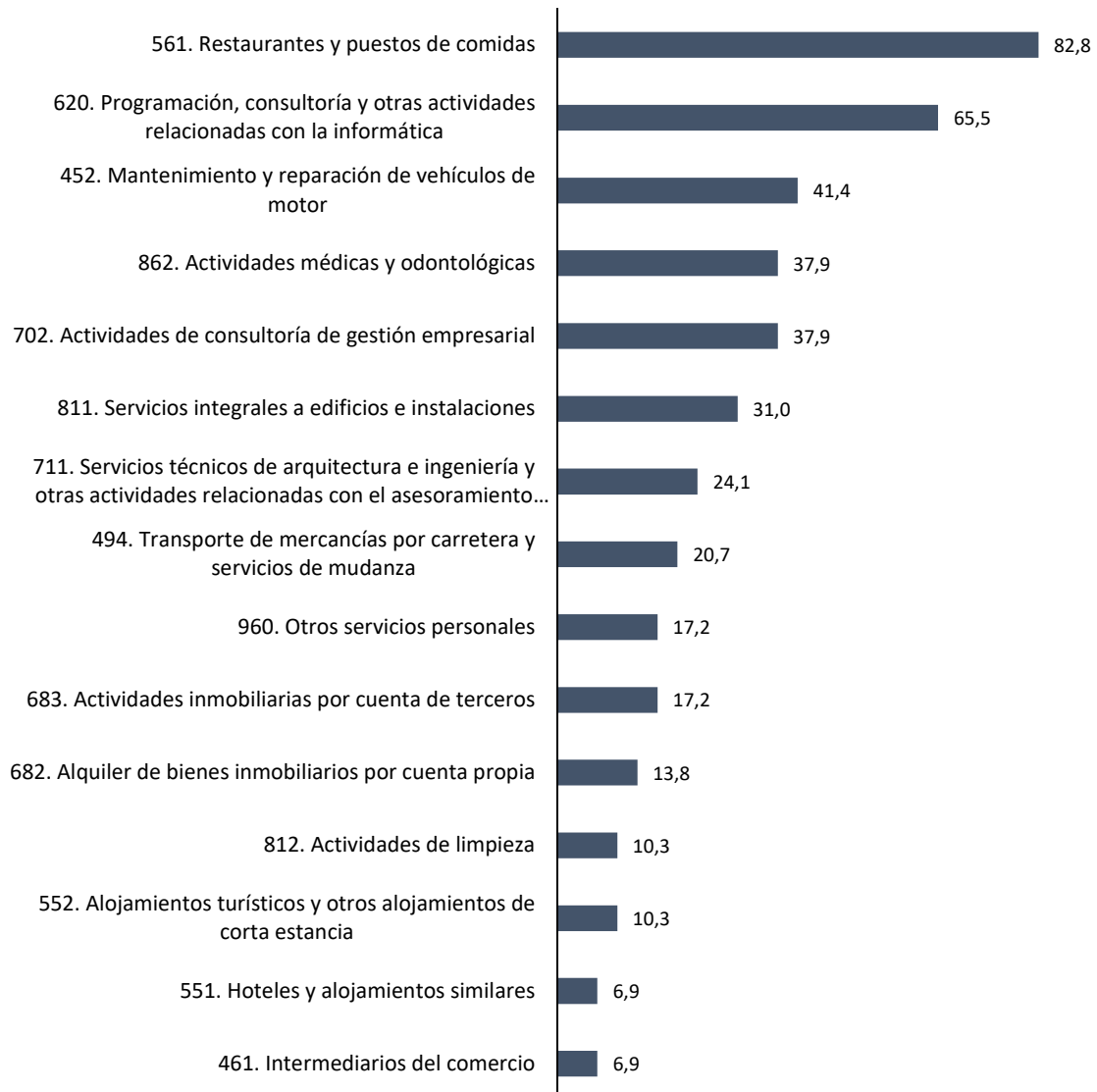
De nuevo, entre las competencias **técnico-profesionales**, al margen de otras más específicas, las necesidades formativas están en el *Uso de software específico*, destacando también el *Análisis de datos*; respecto de las **transversales**, son también los *Idiomas* y las *Competencias digitales* las que requieren mejora; por último, las competencias **personales** (soft) más señaladas dependen de las áreas, pero existe un alto consenso en la necesidad de incrementar el Aprendizaje continuo.

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

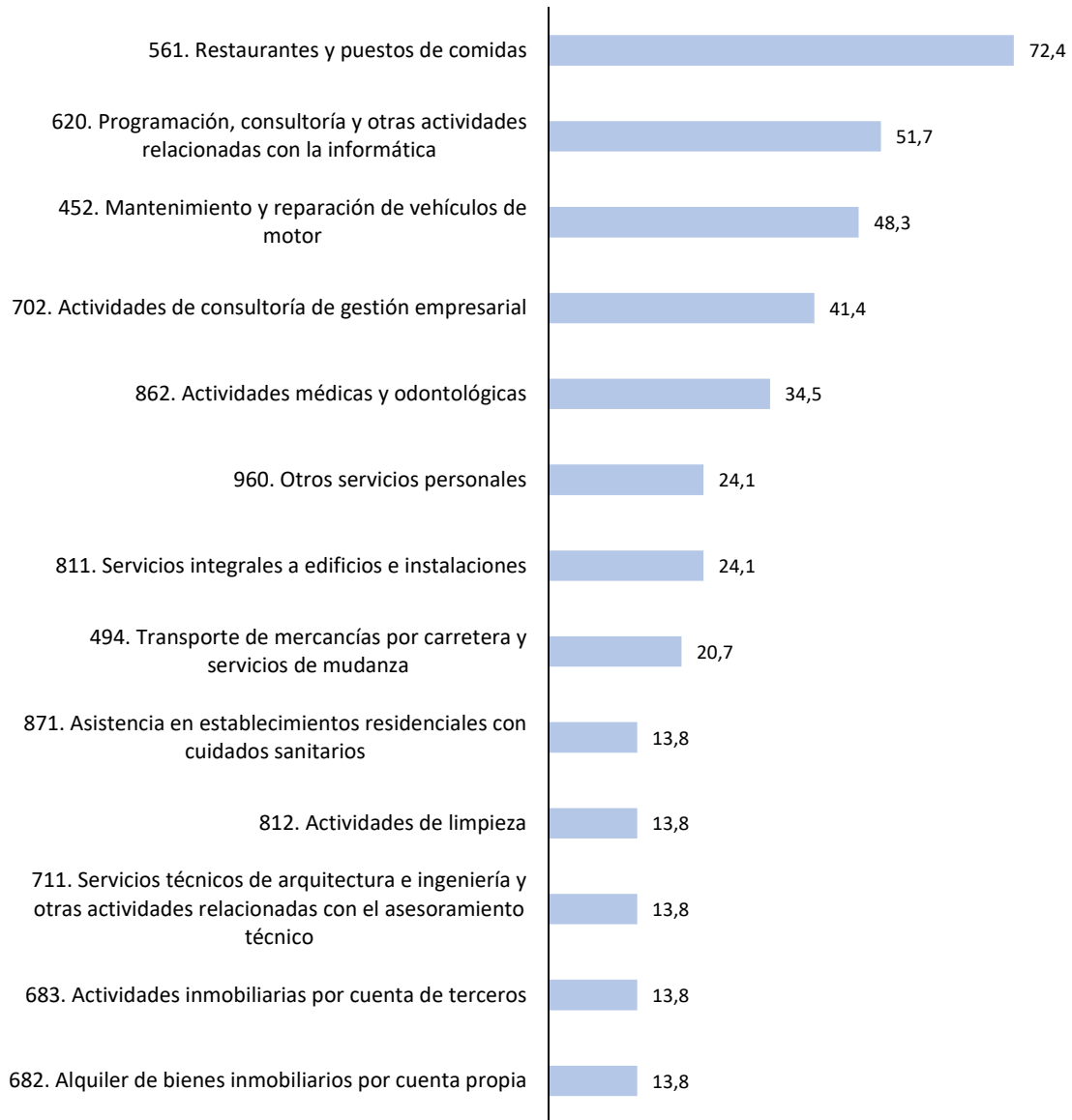


Dentro del sector servicios, el grupo de actividad que resulta más viable para el emprendimiento en la actualidad es el de *Restaurantes y puestos de comida* (561), destacado por el 82,8% de las personas encuestadas, seguido de *Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática* (620), con el 65,5% de respuestas obtenidas, y de *Mantenimiento y reparación de vehículos de motor* (452), señalado por algo más del 40% de los/as expertos/as.

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

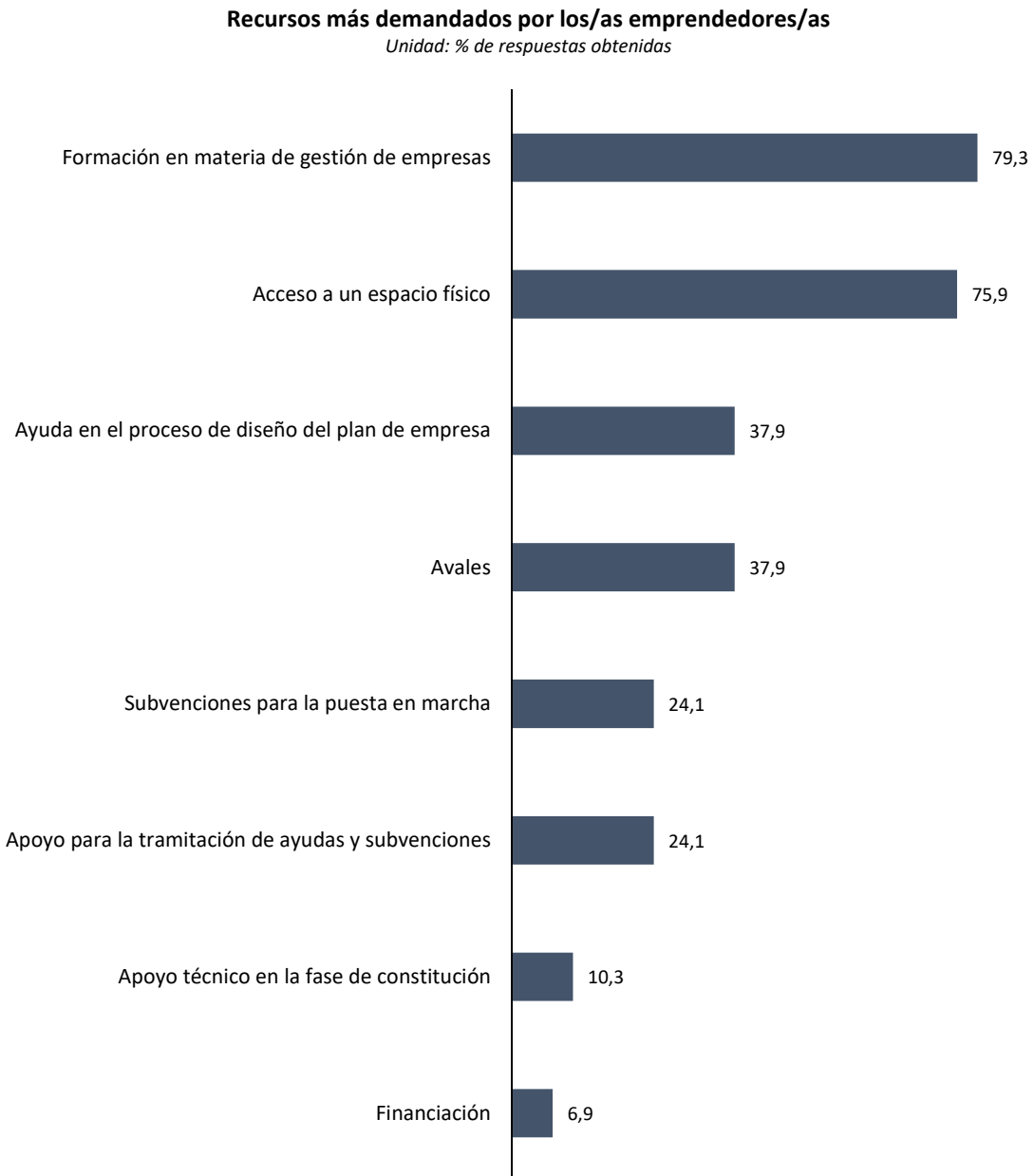
Grupos de actividad del sector servicios más viables para el emprendimiento en el medio plazo (2-3 años)

Unidad: % de respuestas obtenidas



Los grupos de actividad con mayor potencial para el autoempleo en el medio plazo son los mismos que se han destacado anteriormente, aunque el grado de consenso varía ligeramente: así, en primer lugar, el 72,4% de los/as expertos/as señalan *Restaurantes y puestos de comida* (561), seguido de *Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática* (620), con el 51,7% de respuestas, y de *Mantenimiento y reparación de vehículos de motor* (452), mencionado por casi el 50% de las personas encuestadas.

P3.2. Recursos más demandados por los/as emprendedores/as

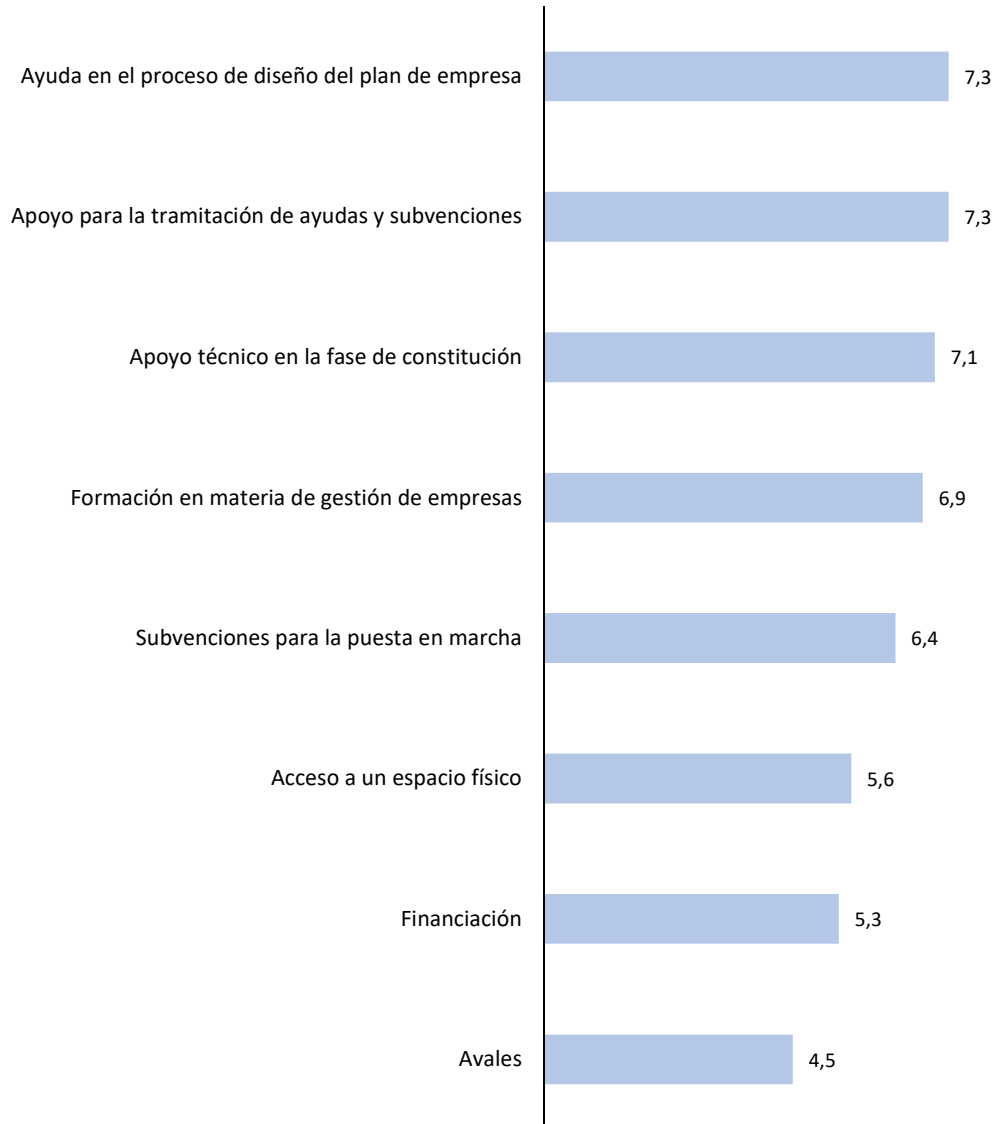


Existen dos recursos que, con diferencia, son considerados los más importantes para el emprendimiento, ya que son señalados por más del 75% de los/as expertos/as: *Formación en materia de gestión de empresas* y *Acceso a un espacio físico*; por el contrario, la *Financiación* apenas es destacada por el 7% de las personas consultadas.

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

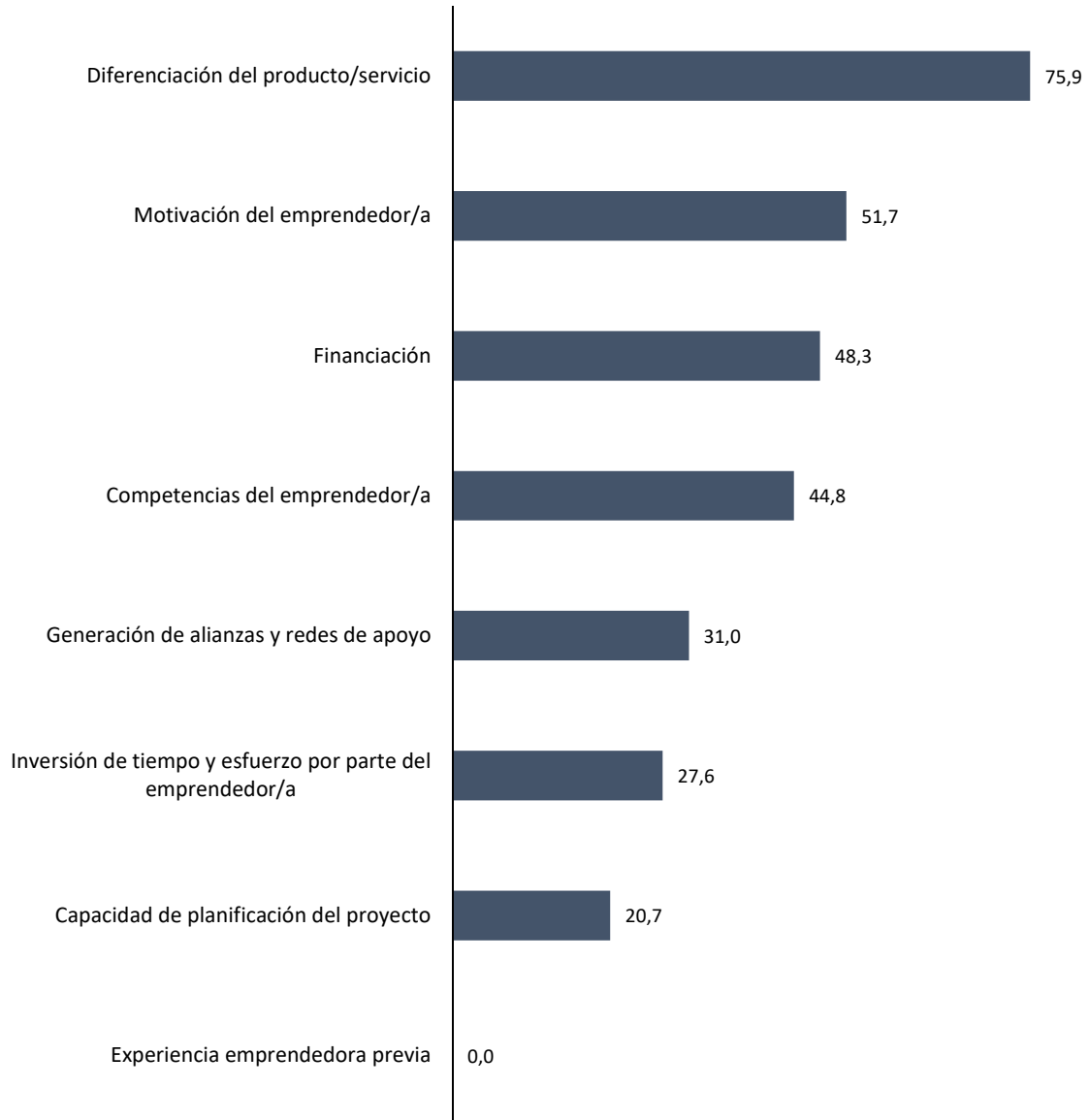


Respecto al nivel de adecuación entre los recursos ofrecidos, desde los distintos niveles, a las necesidades reales de los/as emprendedores/as del municipio de Murcia, destaca el notable otorgado a la *Ayuda en el proceso de diseño del plan de empresa* (7,3), al *Apoyo para la tramitación de ayudas y subvenciones* (7,3) y al *Apoyo técnico en la fase de constitución* (7,1); sin embargo, suspende la relativa a los *Avales* (4,5).

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

Principales factores para el éxito de una iniciativa empresarial

Unidad: % de respuestas obtenidas

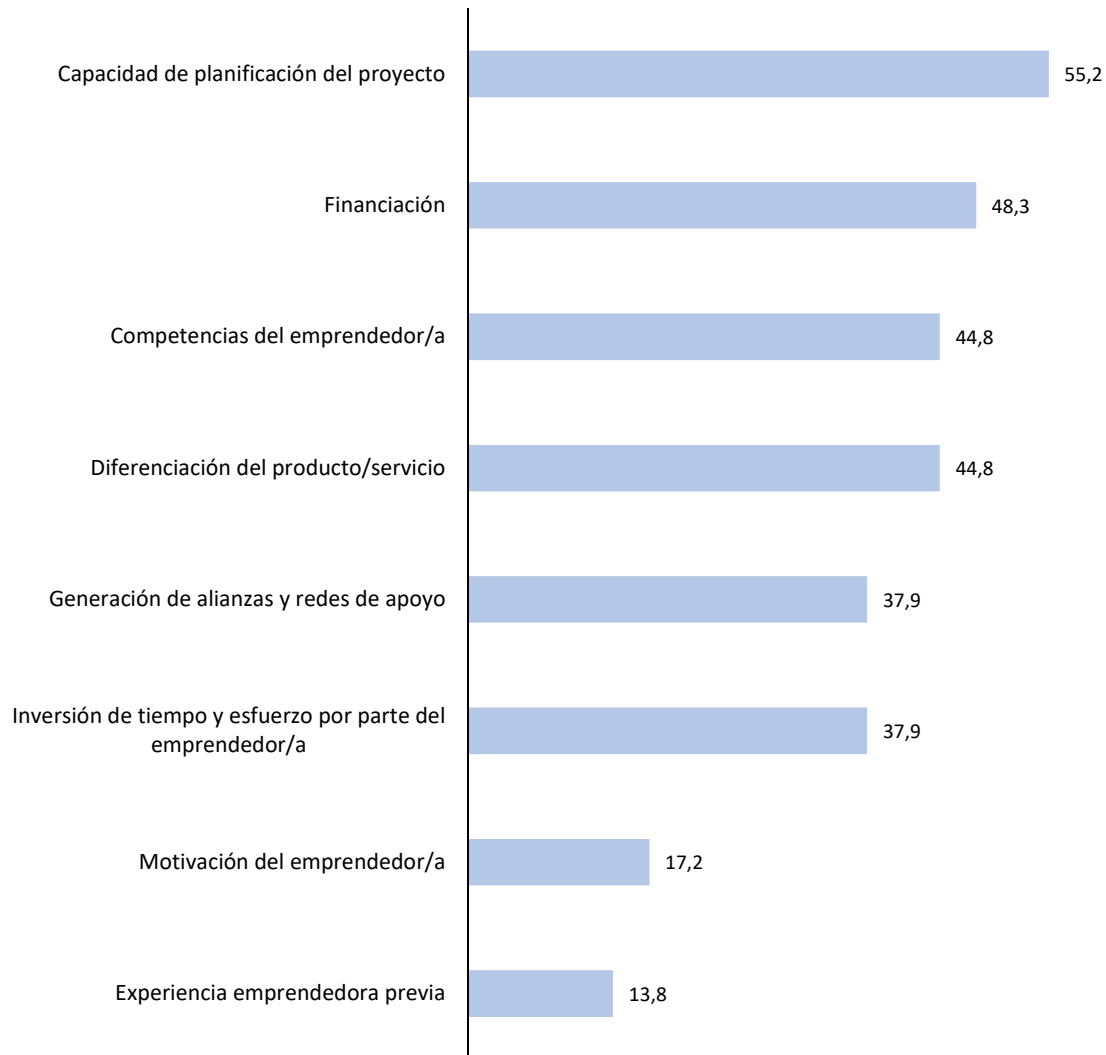


Al consultar sobre los principales factores que requiere una iniciativa empresarial para culminar con éxito, el 75,9% de los/as expertos/as señala la *Diferenciación del producto/servicio* como el más importante, mientras que algo más de la mitad coinciden en la relevancia de la *Motivación del emprendedor/a*. Por el contrario, parece que la *Experiencia emprendedora previa* no es un elemento relevante para el éxito.

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

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

Unidad: % de respuestas obtenidas



Para finalizar este bloque, puede destacarse que la *Capacidad de planificación del proyecto* es el factor que con mayor frecuencia falla entre las personas emprendedoras, señalado por el 55,2% de los/as expertos/as, seguido de la *Financiación*, indicado por el 48,3%, y de las *Competencias del emprendedor* y la *Diferenciación del producto/servicio*, con el 44,8% de respuestas. Por el contrario, la *Experiencia previa* y la *Motivación* no parecen ser carencias muy importantes de los/as emprendedores/as del municipio de Murcia.

BLOQUE 4: Políticas de empleo

P4.2a. 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	62,1	34,5	51,7	37,9	55,2	37,9	44,8	27,6
Bonificaciones y reducciones de las cuotas sociales	62,1	62,1	69,0	41,4	55,2	37,9	51,7	41,4
Desgravaciones y medidas fiscales	31,0	44,8	27,6	24,1	27,6	17,2	27,6	24,1
Formación para el empleo	34,5	6,9	58,6	82,8	62,1	75,9	69,0	34,5
Refuerzo de la política de igualdad de oportunidades	6,9	75,9	17,2	51,7	51,7	62,1	51,7	79,3
Identificación y fomento de nuevos yacimientos de empleo	55,2	17,2	20,7	27,6	24,1	31,0	24,1	48,3
Flexibilidad de entrada y salida al mercado laboral (contratos-despidos)	0,0	20,7	10,3	13,8	3,4	6,9	6,9	3,4
Asistencia técnica al autoempleo y a las iniciativas empresariales	24,1	13,8	17,2	6,9	0,0	10,3	0,0	17,2

> 75%

50-75%

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/as expertos/as le dan a:

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

Otras medidas como las *Subvenciones a la contratación* y la *Identificación y fomento de nuevos yacimientos de empleo* también resultan importantes para la creación de empleo.

P4.2b. 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	80,0	80,0	80,0
Bonificaciones y reducciones de las cuotas sociales	80,0	80,0	80,0
Desgravaciones y medidas fiscales	0,0	0,0	20,0
Formación para el empleo	20,0	40,0	20,0
Refuerzo de la política de igualdad de oportunidades	60,0	40,0	60,0
Identificación y fomento de nuevos yacimientos de empleo	0,0	0,0	0,0
Flexibilidad de entrada y salida al mercado laboral (contratos-despidos)	40,0	40,0	40,0
Asistencia técnica al autoempleo y a las iniciativas empresariales	0,0	0,0	0,0

> 75%

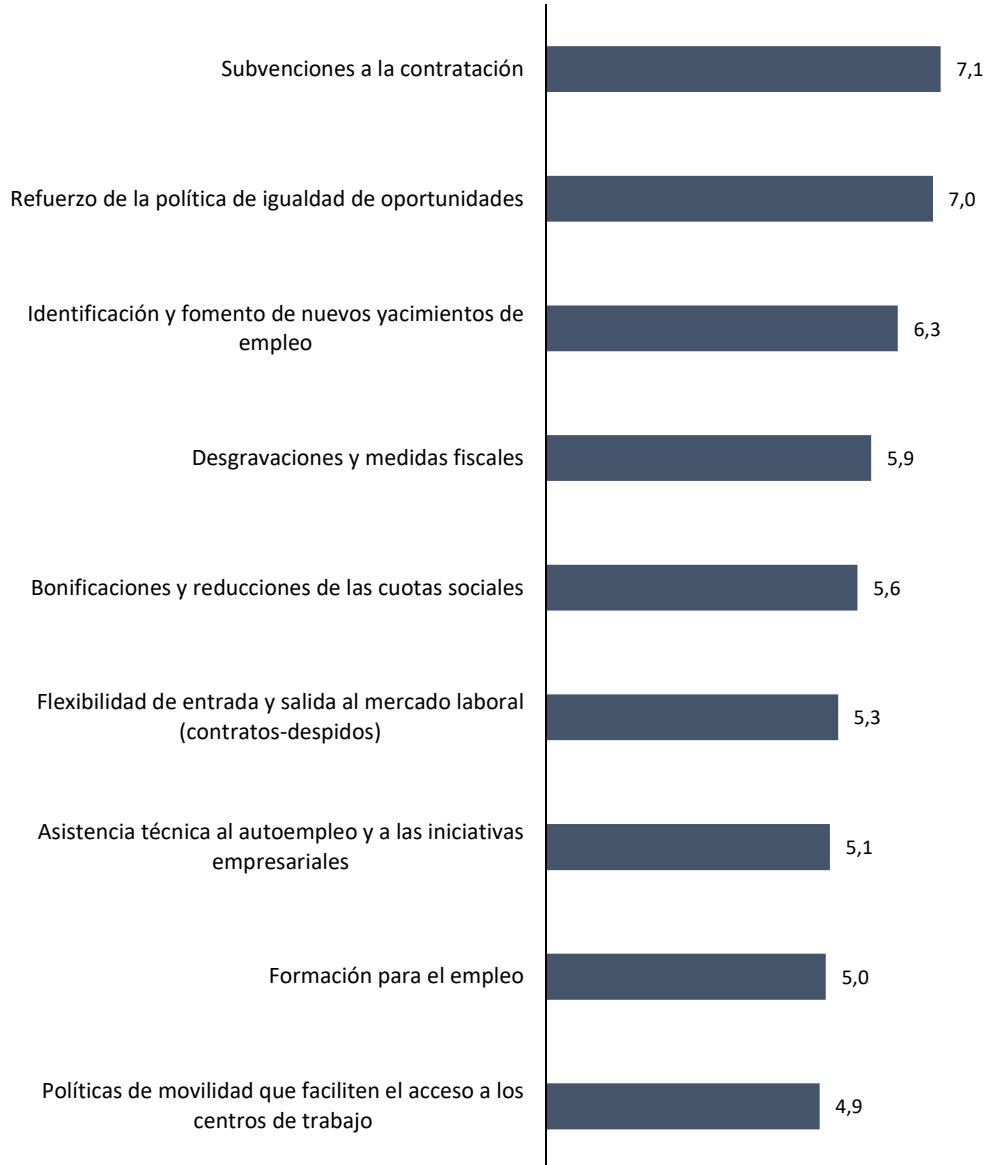
50-75%

Si consideramos los distintos tipos de diversidad funcional, parece que son dos las medidas más relevantes en todos los casos: las **Subvenciones a la contratación** y las **Bonificaciones y reducciones de las cuotas sociales**, señaladas por el 80% de las personas expertas en el ámbito de la diversidad funcional; además, el 60% de las mismas consideran que las personas con diversidad funcional física y sensorial también requieren del **Refuerzo de la política de igualdad de oportunidades**.

P4.3. 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



Según los/as expertos/as consultados/as, las *Subvenciones a la contratación* y el *Refuerzo de la política de igualdad de oportunidades* son las medidas para la creación de empleo con un mejor nivel de desarrollo en el municipio de Murcia, con una valoración de 7 sobre 10; el resto no obtienen una alta puntuación, aunque consiguen el "aprobado", con la excepción de las *Políticas de movilidad que faciliten el acceso a los centros de trabajo*, que se queda por debajo del 5.

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	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 (Física)	0,0	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Intelectual)	20,0	60,0	20,0	0,0	0,0	0,0
Personas con diversidad funcional (Sensorial)	0,0	60,0	20,0	20,0	0,0	0,0

> 75%

50-75%

25-50%

Según la mayoría de los/as expertos/as, todos los colectivos vulnerables, salvo LGTBI, presentan un nivel de empleabilidad **bajo** en la actualidad, alcanzando el mayor grado de consenso (77,8%) en el caso de las *minorías étnicas* y los *colectivos en riesgo de exclusión social*; por el contrario, para las *mujeres* y las *personas con diversidad funcional* hay un 44,4% de los/as consultados/as que consideran que su nivel de empleabilidad 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.

P5.2. Evolución de la empleabilidad a medio plazo

Evolución de la empleabilidad a medio plazo de cada colectivo

Unidad: porcentaje 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%

En el medio plazo, la mayor parte de los/as colaboradores/as consideran que todos los colectivos mantendrán su nivel de empleabilidad, pero mientras que en el caso de personas jóvenes y migrantes un porcentaje alto de los/as encuestados/as prevén una mejora de la situación, en los/as mayores de 45 y/o desempleados/as de larga duración y los colectivos en riesgo de exclusión social hay bastantes colaboradores/as que se decantan hacia un empeoramiento de esta.

Por su parte, la mayor parte de los/as expertos/as en diversidad funcional creen 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.

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	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%

25-50%

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: Baja experiencia profesional, débil red de contactos y falta de motivación.
- Mujeres: Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Mayores de 45 años y desempleados/as de larga duración: Bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo, bajo dominio de habilidades técnicas y baja autoestima.
- Migrantes: Dificultades con el idioma.
- Personas con diversidad funcional: Dificultad para acceso físico a centros de trabajo y baja experiencia profesional.
- Minorías étnicas: Bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo y baja experiencia profesional.
- Colectivos en riesgo de exclusión: Bajo acceso a servicios y herramientas búsqueda empleo.
- LGTBI: 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	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%

Si se procede al estudio detallado de las barreras de acceso al mercado laboral para las personas con diversidad funcional según el tipo, se puede observar que los/as expertos/as coinciden en señalar como más relevante la dificultad para acceso físico a centros de trabajo, combinándose con falta de motivación en el caso de diversidad física; esta también es importante para las personas con diversidad funcional, junto a la débil red de contactos y la baja autoestima, dificultades con las que también se encuentra el colectivo anterior. Por su parte, los consultados también destacan problemas de bajo dominio de habilidades técnicas en las personas con diversidad intelectual.

P5.4a. Principales barreras que dificultan el 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	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%

25-50%

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 esta, los/as expertos/as destacan las siguientes barreras:

- Jóvenes: Efecto desánimo y bajo nivel de confianza en los servicios prestados.
- Mujeres: Difícil compatibilidad con la vida familiar.
- Mayores de 45 años y desempleados de larga duración: Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales.
- Migrantes: Dificultades con el idioma.
- Personas con diversidad funcional/Minorías étnicas/Colectivos en riesgo de exclusión: Bajo dominio de las TIC para la consulta a través de otros canales.
- LGTBI: Efecto desánimo.

P5.4b. Principales barreras que dificultan el 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

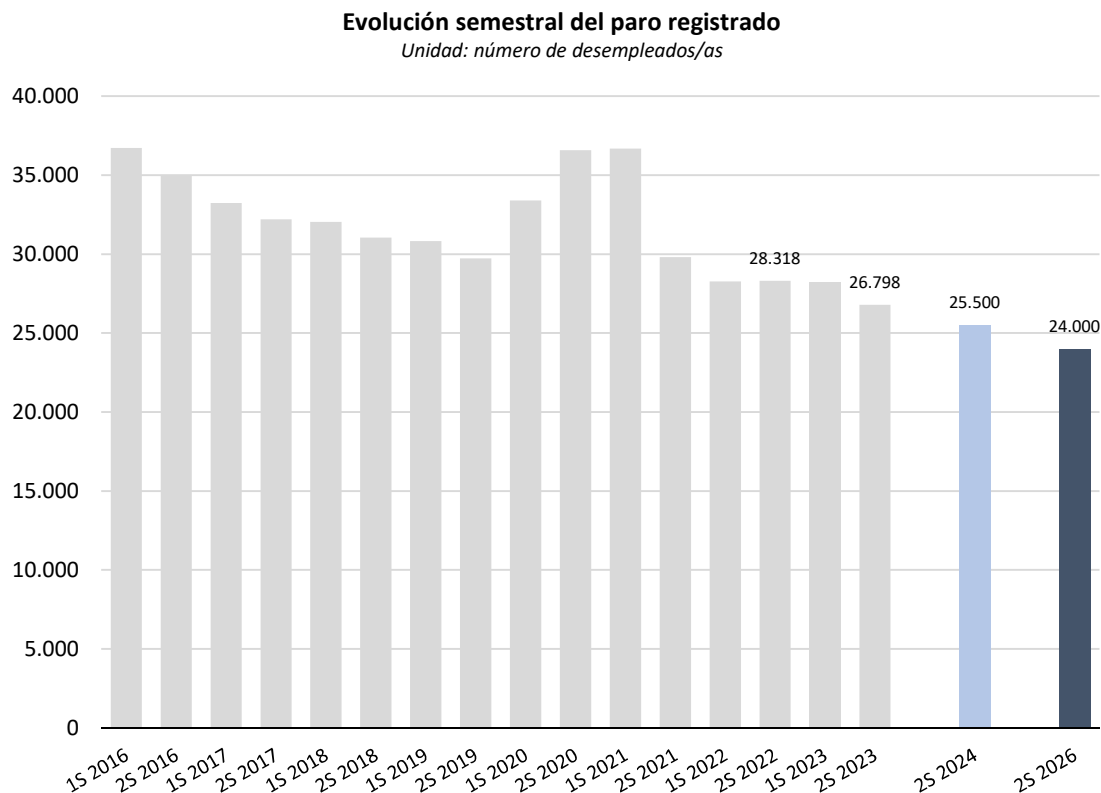
Unidad: porcentaje de respuestas obtenidas (%)

	Física	Intelectual	Sensorial
Desconocimiento de la oferta	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

En el caso de las personas con diversidad funcional se puede afirmar que, al considerar los problemas de cada grupo por separado, existen algunas diferencias reseñables según los/as expertos/as: así, mientras que 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 funcional 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.

BLOQUE 6: Evolución prevista del mercado de trabajo

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



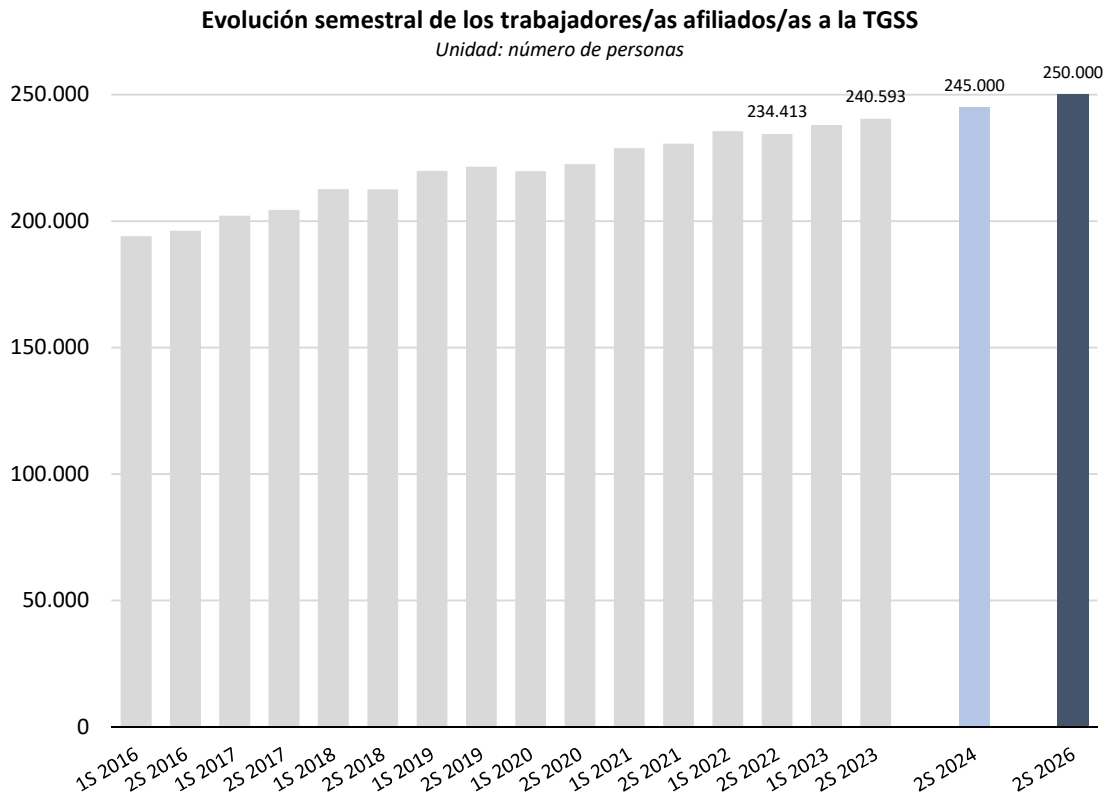
Predicción del valor del paro registrado a corto y medio plazo

Unidad: número de desempleados/as

	1er cuartil	Mediana	3er cuartil
2º semestre 2024	25.000	25.500	26.000
2º semestre 2026	23.000	24.000	25.000

Las previsiones sobre el mercado de trabajo municipal resultan muy positivas, pues los/as expertos/as prevén que continúe la reducción del desempleo en los próximos semestres: así, consideran que el número de parados/as descenderá hasta los 25.500 efectivos en el segundo semestre de 2024, lo que supone una reducción de más de 1.250 parados/as en un año, y la estimación para el segundo semestre de 2026 es de 24.000 desempleados, 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/as en el período reflejado, lo que significa que se espera que continúe la senda de crecimiento y creación de empleo que, con la excepción del impacto provocado por la COVID-19, caracteriza la economía municipal.

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



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

Unidad: número de trabajadores/as afiliados/as

	1er cuartil	Mediana	3er cuartil
2º semestre 2024	243.500	245.000	246.000
2º semestre 2026	249.000	250.000	255.000

También es favorable la previsión respecto al número de trabajadores/as afiliados/as 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 2024 se estima un número de afiliados/as de 245.000 personas y de 250.000 para el segundo semestre de 2026. 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/as en el medio plazo (2-3 años)

Unidad: % de respuestas obtenidas

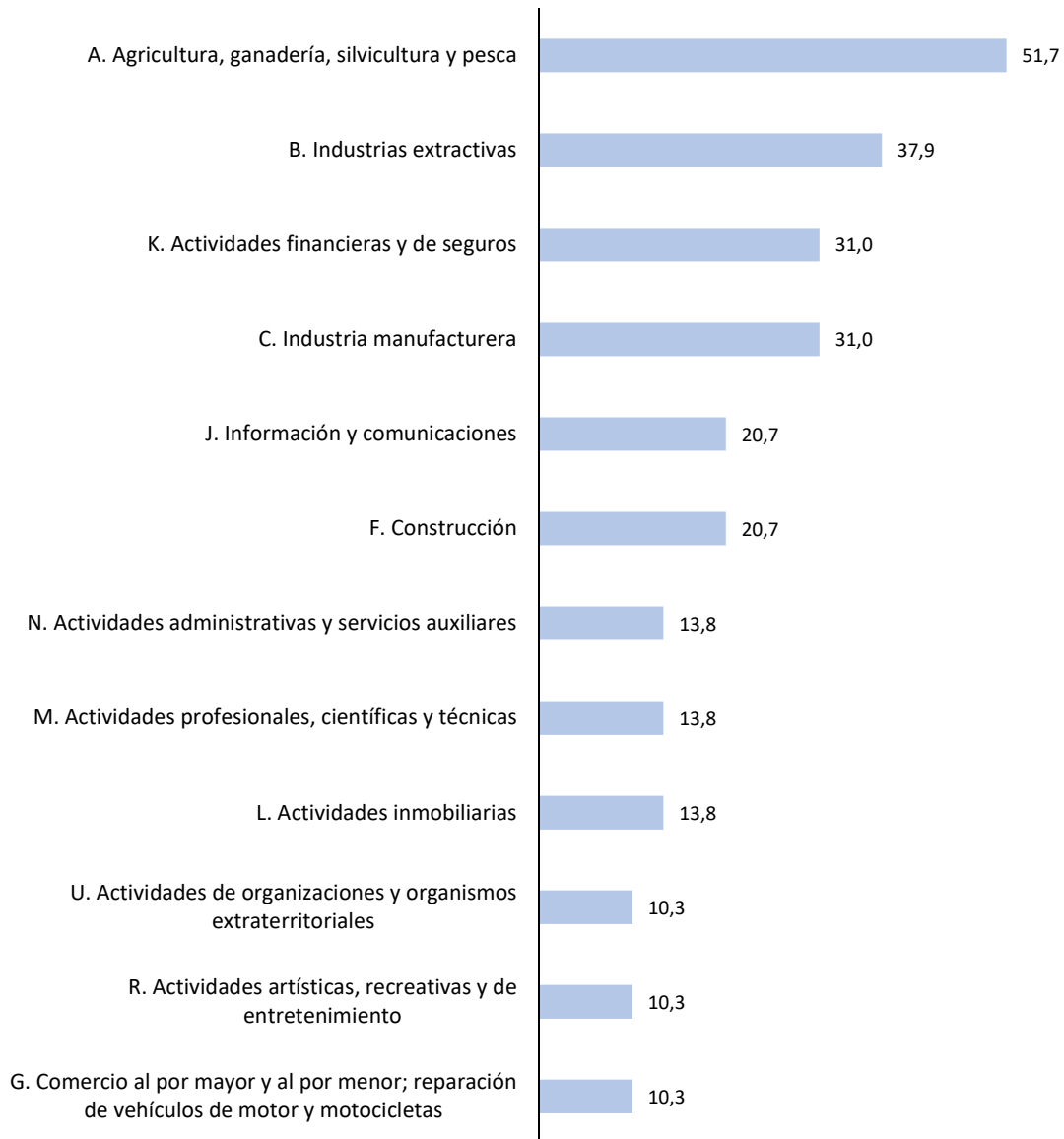


A medio plazo, las dos principales secciones de actividad seleccionadas por los/as encuestados/as como las de mayor aumento del empleo en el municipio de Murcia son *Hostelería* (I), con el 65,5% de respuestas, y *Construcción* (F), con el 55,2%. Con mucho menor nivel de consenso encontraríamos las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (Q), con el 37,9%, e *Información y comunicaciones* (J), con el 34,5% de respuestas.

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

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

Unidad: % de respuestas obtenidas



Al preguntar por los sectores que disminuirán más su cifra de trabajadores/as en el medio plazo, el mayor consenso se produce respecto de *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca* (A), que es elegida por el 51,7% de los/as expertos/as, seguida de *Industrias extractivas* (B), con un 37,9%, y *Actividades financieras y de seguros* (K) e *Industria manufacturera* (C), ambas con un 31,0% de contestaciones. El resto de las respuestas están muy repartidas entre otras muchas secciones de actividad.

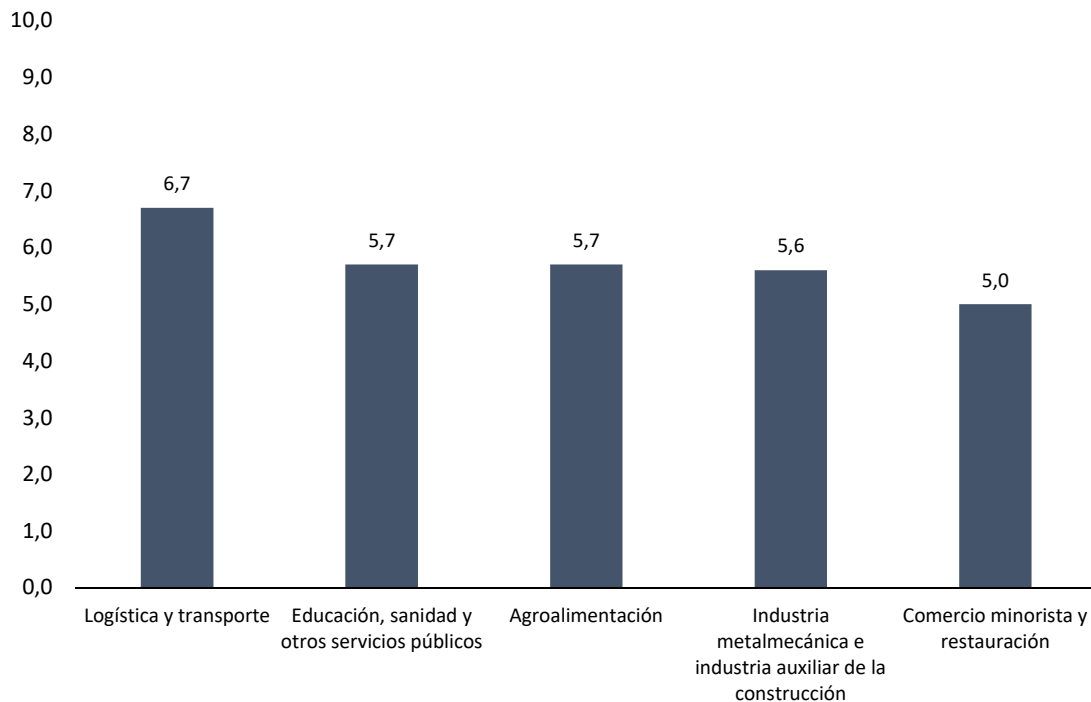
BLOQUE 7: Coyuntura actual: Inteligencia Artificial

Teniendo en cuenta la velocidad de su implantación y la disrupción que puede suponer la Inteligencia Artificial (IA) en las empresas y sobre el empleo, se ha consultado sobre algunos aspectos relativos a la misma, en relación a los sectores de especialización económica local.

P7.1. Nivel de implantación de la Inteligencia Artificial en los sectores de especialización económica

Nivel de implantación de la Inteligencia Artificial, según sector económico

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

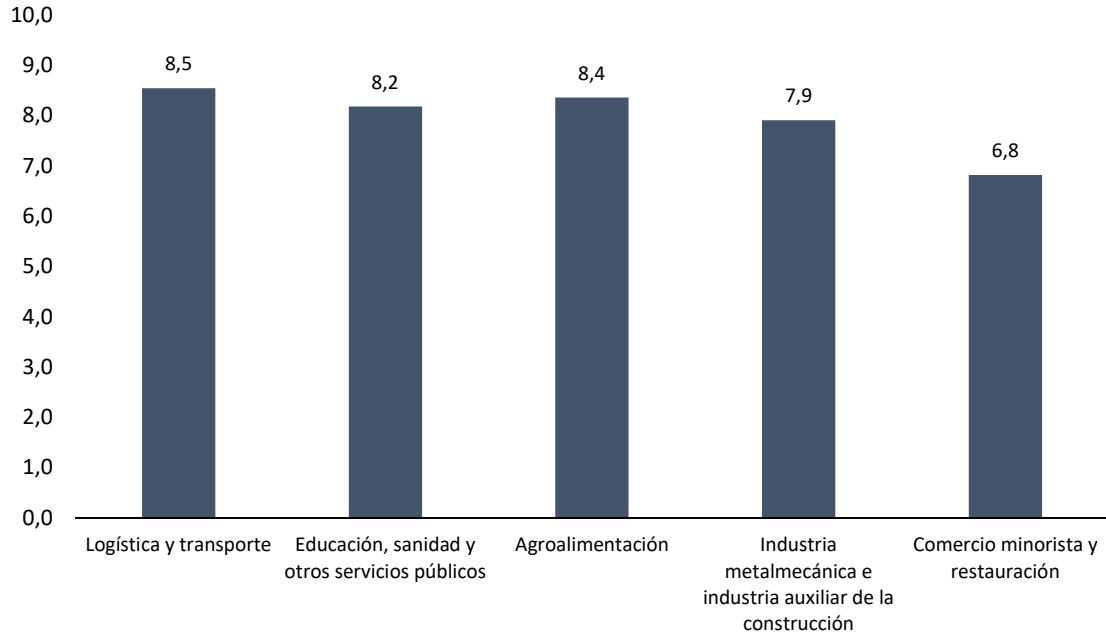


En primer lugar, respecto del nivel de implantación de la IA, salvo en *Logística y transporte*, que obtiene una puntuación próxima al 7 que indicaría un grado de desarrollo relativamente alto, aún parece muy incipiente en la mayor parte de los sectores, aunque todos alcanzan una puntuación igual o superior a 5, esto es, un nivel medio de implantación, ocupando la última posición *Comercio minorista y restauración*.

P7.2. Potencial de mejora sobre la productividad de la Inteligencia Artificial en los sectores de especialización económica

Potencial de mejora sobre la productividad de la Inteligencia Artificial, según sector económico

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

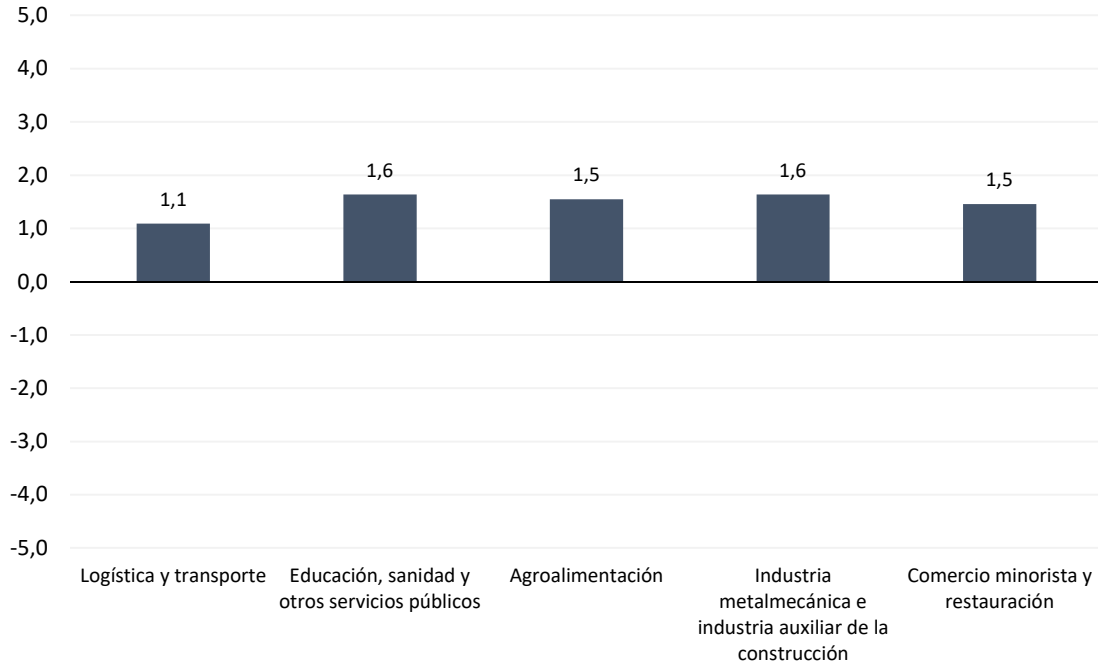


Respecto del potencial de mejora de la productividad que puede tener la IA, los/as expertos/as consideran que es alto, con puntuaciones entre 8 y 8,5 para todos los sectores, con la excepción de *Comercio minorista y restauración*, cuyo potencial se considera moderado. Destacan *Logística y transporte* y *Agroalimentación* como los sectores de especialización en los que la IA puede tener un impacto más positivo sobre la productividad.

P7.3. Efecto sobre el empleo de la Inteligencia Artificial en los sectores de especialización económica

Efecto sobre el empleo que puede tener la Inteligencia Artificial, según sector económico

Unidad: Promedio escala de -5 a 5 (-5: Destrucción de empleo muy alta; 5: Creación de empleo muy alta)

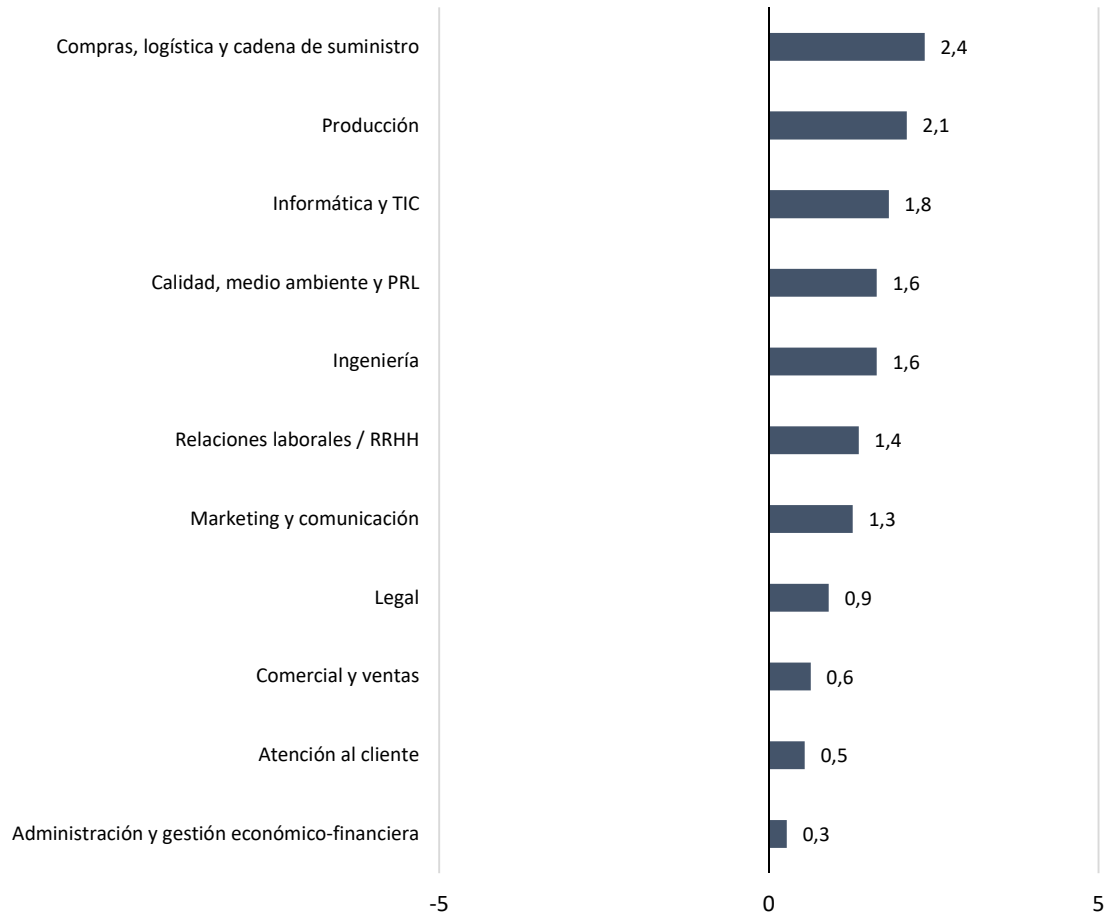


Cuando se consulta sobre el efecto de la IA sobre el empleo, sorprende que la opinión de los/as expertos/as sea positiva, pues no consideran que su implantación vaya a implicar destrucción de empleo en ninguno de los sectores de especialización productiva local; por el contrario, en todos ellos se creará empleo, aunque sea de forma moderada, siendo *Logística y transporte* en el que se espera que crezca menos, debido a su mayor desarrollo de esta tecnología.

P7.4. Efecto sobre el empleo de la Inteligencia Artificial en las áreas funcionales

Efecto sobre el empleo que puede tener la Inteligencia Artificial, según área funcional

Unidad: Promedio escala de -5 a 5 (-5: Destrucción de empleo muy alta; 5: Creación de empleo muy alta)



Tal escenario de creación de empleo con la implantación de la IA se extiende a todas las áreas funcionales de las empresas, pues no se prevé destrucción de puestos de trabajo en ninguna de ellas, aunque con distinto impacto: frente a una creación de empleo media en *Compras, logística y cadena de suministro* o *Producción*, encontramos *Administración y gestión económico-financiera*, *Atención al cliente* y *Comercial y ventas*, en las que se espera que el empleo crezca, pero muy poco.